

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 7, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijter, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Sloopweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:190](#) 07-02-2025

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:429](#) 28-01-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:363](#) 27-01-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:81](#) 14-01-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:693](#) 04-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:1239](#) 03-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1278](#) 03-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1290](#) 31-01-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:803](#) 31-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1331](#) 31-01-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:536](#) 30-01-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:689](#) 28-01-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:537](#) 28-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:64](#) 22-01-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:349](#) 20-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:113](#) 17-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:114](#) 17-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:79](#) 17-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:364](#) 09-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7429](#) 24-12-2024

- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9653](#) 17-12-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7238](#) 10-12-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12338](#) 19-11-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7360](#) 13-11-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7851](#) 29-10-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7364](#) 21-08-2024
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8624](#) 23-04-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7362](#) 28-03-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7361](#) 01-02-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7766](#) 22-12-2023

RECHTSPRAAK

Artikel 17eb Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) dwingt werkgever tot bewijs van tegendeel en niet slechts ontzenuwen van causaal verband tussen melding en maatregel.*Feiten*

Werknemer (geboren 1970) is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij de Omgevingsdienst IJsselland (hierna: de Omgevingsdienst) als juridisch adviseur. Nadat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had gekregen, ontstond een conflict met zijn leidinggevende over de arbeidsvoorwaarden van werknemer en kort daarna ook met een aantal collega's. Werknemer heeft vervolgens meermaals klachten ingediend over collega's, zowel intern als extern. Ook heeft hij meermaals gedreigd aangifte te doen bij Justitie. Het is partijen niet gelukt de problemen uit te praten en werknemer weigerde mee te werken aan mediation. Op 24 juni 2022 stuurde werknemer wederom meerdere klachten naar de Omgevingsdienst, nu ook over het functioneren van de directeur. Op 5 juli 2022 is werknemer met onmiddellijke ingang geschorst. Blijkens de schorsingsbrief zijn de reeks klachten van 24 juni 2022 de druppel die de emmer heeft doen overlopen. Op 6 juli 2022 publiceerde *De Stentor* een (eerste) artikel over 'een angstcultuur en gesjoemel met regels en geld' bij de Omgevingsdienst. Daarin stond ook dat medewerkers van de Omgevingsdienst een melding hadden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het HvK). Op 15 juli 2022 heeft het HvK de Omgevingsdienst in kennis gesteld van een op 13 april 2022 ontvangen melding over mogelijke misstanden bij de Omgevingsdienst. Eind augustus is een verkenner ingeschakeld om te onderzoeken of er nog een oplossingsrichting was voor partijen. Die is niet gevonden, anders dan afscheid nemen van elkaar. Het OM stelde de Omgevingsdienst op 1 december 2022 in kennis van een door werknemer gedane aangifte tegen de manager bedrijfsvoering. Ook schreef het OM dat werknemer een melding zou hebben gedaan bij het HvK. De Omgevingsdienst heeft op 22 december 2022 een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. In januari 2023 heeft het HvK aan de werknemer laten weten dat op basis van zijn informatie sprake is van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1 lid 1 aanhef en onder d Wet Huis voor klokkenluiders (oud) en hem gewezen op het benadelingsverbod van art. 7:658c (oud) BW. In december 2023 heeft het HvK zijn onderzoeksrapport gepubliceerd. De conclusie daarvan luidt kort gezegd dat bij de Omgevingsdienst sprake was van een misstand door belangenverstremming bij inhuur van personeel, waarbij bovendien aanbestedingsregels zijn overtreden en integriteitsverklaringen ontbraken. De Omgevingsdienst heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, althans wegens een

verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 mei 2023. Volgens de kantonrechter hield het ontbindingsverzoek verband met feiten en omstandigheden die voor de melding van de misstand hadden plaatsgevonden. Bijgevolg is geen sprake van een benadelingshandeling. Het hof oordeelde in gelijke zin.

In cassatie klaagt werknemer dat het hof de bewijslastomkering van artikel 17eb Wet bescherming klokkenluiders heeft miskend omdat het is uitgegaan van een 'ontzenuwing' in plaats van omkering van de bewijslast.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Artikel 17eb Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) dwingt werkgever tot bewijs van tegendeel en niet slechts ontzenuwen van causaal verband tussen melding en maatregel

Uit meerdere passages in de wetsgeschiedenis van artikel 17eb Wbk volgt dat de wetgever heeft bedoeld dat tegenover het wettelijk vermoeden dat de benadeling een gevolg was van de melding of openbaarmaking (hierna kortweg: melding), de werkgever die de benadelende maatregel heeft genomen, moet aantonen dat de benadeling geen gevolg is van de melding (ontbreken van causaal verband), en dat het daarom aan hem is om aan te tonen dat de benadeling op andere gronden dan de melding heeft plaatsgevonden. Deze bedoeling van de wetgever is in overeenstemming met overweging 93 en artikel 21 lid 5 van de Klokkenluidersrichtlijn, en strookt met de met die richtlijn en de Wbk beoogde versterking van de rechtspositie van klokkenluiders. De in artikel 17eb Wbk neergelegde bewijsregel moet daarom zo worden uitgelegd dat de werkgever voor de weerlegging van het wettelijk vermoeden niet kan volstaan met het ontzenuwen van het vermoeden van causaal verband tussen melding en maatregel, maar dat hij het tegendeel moet aantonen. Hieraan doet niet af dat in de wetsgeschiedenis van artikel 17eb Wbk in dit verband ook het begrip 'ontzenuwen' is gebruikt.

Ontbindingsgrondslag voor melding (en impliciete erkenning werknemer) leiden tot tegenbewijs van causaal verband

De kantonrechter heeft overwogen dat het aan de Omgevingsdienst is om te bewijzen dat er geen causaal verband bestaat tussen de melding en het ontbindingsverzoek, en dat de Omgevingsdienst in dat bewijs is geslaagd aangezien de gedragingen van de werknemer die de Omgevingsdienst aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd dateren van ruim voor de datum van de melding en geen verband kunnen houden met de melding. Het hof heeft overwogen dat de werknemer erkent dat de Omgevingsdienst pas wist dat de werknemer klokkenluider was nadat de Omgevingsdienst al concrete stappen had gezet om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, en dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat de Omgevingsdienst het vermoeden van causaal verband heeft weerlegd. Het hof heeft vervolgens geoordeeld dat er geen causaal verband is tussen de melding en de gestelde benadeling. Daarmee heeft het hof kennelijk geoordeeld dat de Omgevingsdienst het

vermoeden van causaal verband tussen de melding en het ontbindingsverzoek heeft weerlegd doordat hij heeft aangetoond dat het ontbindingsverzoek op andere gronden dan de melding heeft plaatsgevonden. Dit oordeel van het hof komt erop neer dat de Omgevingsdienst niet heeft volstaan met het ontzenuwen van het vermoeden dat er causaal verband bestaat tussen de melding en het ontbindingsverzoek, maar dat hij het tegendeel heeft aangetoond. De klacht kan dus niet tot cassatie leiden omdat zij berust op een onjuiste lezing van het bestreden arrest.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 07-02-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:190

Zaaknummer: 24/02212

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sagel en M.W. van der Heijden

Wetsartikelen: 17eb Wet bescherming klokkenluiders

RECHTSPRAAK

Er was tussen partijen geen volledige overeenstemming over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. Niet is vast komen te staan dat er daadwerkelijk een (oproep)overeenkomst tot stand is gekomen.*Feiten*

Tussen werknemer en werkgever is op 10 april 2019 een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Deze overeenkomst is per 10 april 2020 verlengd voor bepaalde tijd, te weten tot 9 april 2021. Op 1 april 2021 heeft werkgever mondeling medegedeeld te aarzelen over een nieuw contract. In e-mails van 3 april en 5 april 2021 heeft werkgever schriftelijk medegedeeld hem geen nieuwe oproepovereenkomst te zullen aanbieden. Werknemer stelt dat partijen op 16 februari 2021 al een nieuwe oproepovereenkomst zijn overeengekomen. Werknemer vordert een bedrag aan achterstallig loon vermeerderd met rente en kosten van zijn (oude) werkgever.

Oordeel

Uit de overgelegde mailwisseling vanaf februari 2021 volgt dat partijen in gesprek waren over de wijze waarop de werkzaamheden van werknemer voor werkgever na 9 april 2021 konden worden voortgezet. Hoewel de tekst van deze mailberichten de indruk wekt dat partijen het eens waren over een nieuwe oproepovereenkomst, is niet vast komen te staan dat die overeenkomst daadwerkelijk tot stand is gekomen. Van een arbeidsovereenkomst is pas sprake als er overeenstemming bestaat over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. Naast arbeid gedurende een zekere tijd, gaat het hierbij om betaling van loon en het bestaan van een gezagsverhouding. Tussen partijen is niet in debat dat er na 16 februari 2021 nog overleg is gevoerd o.a. over het aantal te werken dagen. Zowel werknemer als werkgever heeft ter zitting erkend dat het de bedoeling was om na 16 februari 2021 nog afspraken te maken over de werkdagen, maar dat dit uiteindelijk niet is gebeurd. Uit het voorgaande volgt dat er op en ook na 16 februari 2021 geen volledige overeenstemming tussen partijen was over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7429

Zaaknummer: 11084134 \ UC EXPL 24-29

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.F. Kötter

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Een werkgever die zijn personeel blootstelt aan een verhoogd risico op geweld kan niet volstaan met een verwijzing naar zijn maatschappelijke functie, maar dient een bewuste en zorgvuldige afweging te maken van de risico's en de mogelijke maatregelen.

Feiten

Dock is een organisatie die zich richt op het versterken van gemeenschappen. In dat kader heeft Dock verschillende buurthuizen in beheer. Stagiaire heeft vanaf 27 september 2017 stage gelopen in buurthuis X, in de wijk Y. Beide partijen beschouwen Y als een kwetsbare wijk, die gekenmerkt wordt door ernstige drugscriminaliteit en geweldsincidenten, waaronder liquidaties. In het buurthuis hebben ook meerdere (ernstige gewelds)incidenten plaatsgevonden, o.a. met vuurwapens. Zo ook op 26 januari 2018, toen twee gemaskerde mannen het buurthuis zijn binnengevallen en het vuur op de aanwezigen hebben geopend. Stagiaire was in de keuken aan het werk en is in haar been geraakt. Een 17-jarige vrijwilliger is dodelijk geraakt. Als gevolg van haar verwondingen heeft stagiaire tot op heden last van zenuwpijn. Daarnaast heeft zij mentale klachten, waarbij de diagnose PTSS is gesteld. Voor het geweld zijn B en C veroordeeld. Op 12 oktober 2018 heeft stagiaire Dock aansprakelijk gesteld voor de door haar geleden schade. Deze aansprakelijkheid heeft Dock afgewezen. Verder overleg tussen partijen heeft niet tot een oplossing geleid. Stagiaire verzoekt om een verklaring voor recht dat Dock aansprakelijk is en dat NN (aansprakelijkheidsverzekeraar van Dock) gehouden is de schade te vergoeden.

Oordeel

In deze zaak staat vast dat stagiaire in de uitoefening van haar werkzaamheden voor Dock schade heeft geleden en dat zij als een persoon als bedoeld in artikel 7:658 lid 4 BW moet worden aangemerkt. De eerste vraag die partijen verdeeld houdt, is of Dock heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht. Naar het oordeel van de kantonrechter had Dock zich van dat risico op geweldsincidenten op de werkvloer bewust moeten zijn. Daarvoor is van belang dat er in de directe omgeving van het buurthuis in de drie maanden voorafgaand aan 26 januari 2018 een aantal ernstige geweldsincidenten is geweest, waarbij bij een deel daarvan wapens zijn gebruikt. Door deze incidenten had Dock er rekening mee kunnen houden dat jongeren het geweld waarmee zij in de directe omgeving van het buurthuis te maken hadden op enig moment mee naar binnen zouden nemen. Van Dock mocht verwacht worden dat zij een zorgvuldige afweging zou maken van de risico's van het jongerenwerk voor de eigen werknemers, dat zij passende maatregelen zou treffen en haar personeel goed over de risico's

van geweld op de werkvloer zou instrueren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft zij dat onvoldoende gedaan. De basismaatregelen die tijdens de stage van stagiaire waren getroffen, waren niet afgestemd op vorenbedoelde risico's en waren in feite niet anders dan bij ieder ander buurthuis, in iedere andere wijk. Het verweer van Dock dat het treffen van aanvullende maatregelen vanwege het maatschappelijke en open karakter van het buurthuis niet kon worden verlangd, overtuigt niet. Een werkgever die zijn personeel blootstelt aan een verhoogd risico op geweld kan niet volstaan met een verwijzing naar zijn maatschappelijke functie, maar dient een bewuste en zorgvuldige afweging te maken van de risico's en de mogelijke maatregelen. Dat een dergelijke afweging vóór 26 januari 2018 heeft plaatsgevonden, blijkt niet uit de stukken. Op basis van hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd is verder niet met voldoende zekerheid te zeggen of de schade van stagiaire voorkomen had kunnen worden met passende veiligheidsmaatregelen. Dat is afhankelijk van te veel verschillende onzekere factoren. Dock draagt op dit punt het bewijsrisico, welk bewijs door hetgeen is aangevoerd en de overgelegde stukken niet is geleverd. Haar beroep op het ontbreken van het causaal verband tussen de schade en de schending van de zorgplicht slaagt daarom niet. De verzoeken worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:537

Zaaknummer: 11227342

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: M.A. de Hek en A.K. Sjouw

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Kassamedewerkster heeft arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd. Arbeidsovereenkomst is pas per een latere einddatum geëindigd.*Feiten*

Werkneemster is op 8 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als kassamedewerkster. De eerste arbeidsovereenkomst was aangegaan voor de duur van zeven maanden. Daarna is de arbeidsovereenkomst twee keer voor de bepaalde tijd van een jaar verlengd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Supermarkt Levensmiddelenbedrijf detailhandel van toepassing. Op 6 mei 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst per 7 juni 2024 zal eindigen. Dat is in een brief van 8 mei 2023 aan werkneemster bevestigd. Op 7 mei 2024 hebben werkneemster en werkgeefster een gesprek gehad. Volgens werkneemster heeft zij tijdens dit gesprek gevraagd of zij haar nog openstaande verlofuren mocht opnemen tot aan het einde van het dienstverband omdat zij mogelijk zicht had op een nieuwe baan en daar onmiddellijk beschikbaar voor wilde zijn. Volgens werkgeefster heeft werkneemster tijdens dit gesprek echter niet gevraagd om vakantiedagen op te nemen, maar heeft zij gevraagd of werkgeefster wilde instemmen met het eerder beëindigen van haar dienstverband. Daar is werkgeefster mee akkoord gegaan. Werkgeefster heeft daarom een eindafrekening gestuurd, waarbij uit wordt gegaan van 10 mei 2024 als einddatum van het dienstverband. Werkneemster verzoekt in deze procedure om betaling van haar loon over de periode 11 mei 2024 tot en met 7 juni 2024, betaling van de door haar opgebouwde verlofuren over die periode en het vakantiegeld hierover, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Ook vraagt zij betaling van de transitievergoeding. Werkneemster stelt zich namelijk op het standpunt dat zij haar dienstverband niet heeft opgezegd en dat dit nog doorliep tot 7 juni 2024, de datum waartegen werkgeefster het einde van het dienstverband had aangezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster en werkgeefster verschillen van mening over wat er tijdens het gesprek op 7 mei 2024 is besproken. Niet kan worden vastgesteld of werkneemster tijdens dat gesprek haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Maar nog los daarvan had werkgeefster er niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werkneemster daadwerkelijk haar arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Werkgeefster heeft zelfs nog mailcontact gehad met werkneemster waarbij werkneemster uitgaat van een andere einddatum dan werkgeefster. Ook in latere e-mails vraagt werkgeefster om bevestiging van

het beëindigen van de arbeidsovereenkomst per 10 mei 2024, waar werknemster niet mee akkoord gaat. Hoewel werkgeefster dus aan haar onderzoeksplicht lijkt te willen voldoen, schendt zij deze alsnog door werknemster wel te houden aan de einddatum van 10 mei 2024, terwijl werknemster zegt dat zij dat niet wil. Er is daarmee dus geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Omdat er geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemster gericht op het einde van de arbeidsovereenkomst, is de arbeidsovereenkomst niet per 10 mei 2024 geëindigd, maar per 7 juni 2024. Werkgeefster moet dus een nieuwe eindafrekening opstellen per 7 juni 2024. Onderdeel van deze nieuwe eindafrekening is ook een nieuwe berekening van een positief of negatief verlofsaldo. Werknemster heeft in de periode van 11 mei 2024 tot en met 7 juni 2024 geen loon ontvangen, terwijl zij daar wel recht op heeft. Het bedrag over die periode wordt toegewezen. Ook heeft werknemster in deze periode nog 11,82 verlofuren opgebouwd. Over het toegewezen bedrag aan loon is werkgeefster 8% vakantiebijslag verschuldigd. Dat wordt toegewezen. Tot slot heeft werknemster recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7364

Zaaknummer: 11178073 \ AE VERZ 24-36

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: G. Bosch en J.P.C. Obbink

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Autoverkoper vordert achterstallig loon, loonsverhoging op grond van de cao, transitievergoeding en beslagkosten. Werkgeefster is niet verschenen.*Feiten*

Werknemer is van 1 oktober 2022 tot 1 oktober 2024 in dienst geweest van werkgeefster als autoverkoper voor 28 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven (de cao) van toepassing. In de nieuwe cao zijn loonsverhogingen afgesproken, vanaf 1 januari 2024 en vanaf 1 augustus 2024. Werkgeefster heeft vanaf maart 2024 het loon en het vakantiegeld in mei 2024 niet volledig uitbetaald. Eind augustus 2024 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd, waardoor de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 is geëindigd. Werknemer heeft werkgeefster herhaaldelijk verzocht om betaling, maar verdere betaling is uitgebleven. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster om hem een deugdelijke eindafrekening en de nog niet gedeelde salarisspecificaties over de periode vanaf januari 2024 tot en met de uitdiensttreding te verstrekken, loonaangifte te doen conform zijn huidige salaris voor de periode van januari 2024 tot en met de uitdiensttreding, bij gebreke waarvan werkgeefster een dwangsom van € 250 per dag met een maximum van € 10.000 verbeurt. Ook vordert hij betaling van het uitstaande loon over de periode van maart 2024 tot einde dienstverband, te vermeerderen met de wettelijke rente per datum opeisbaarheid tot het moment van algehele betaling en te vermeerderen met de 6% loonsverhoging op grond van de cao vanaf januari 2024 en de cao-loonsverhoging van € 90 naar evenredigheid vanaf 1 augustus 2024, de wettelijke verhoging te vermeerderen met de wettelijke rente per datum opeisbaarheid tot het moment van algehele betaling, de volledige transitievergoeding en beslagkosten. Werkgeefster is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de door werknemer overgelegde stukken en omdat er geen verweer is gevoerd, wordt in rechte uitgegaan van de juistheid van de stellingen. Dit betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer het loon over de maanden maart 2024 tot en met september 2024 en het vakantiegeld per mei 2024 niet volledig uitbetaald heeft gekregen, terwijl hij daar wel recht op had. Daarnaast gaat de kantonrechter ervan uit dat de cao-loonsverhogingen - de 6% per 1 januari 2024 en de € 90 naar evenredigheid per 1 augustus 2024 - nog niet zijn uitbetaald. De betaling van € 3.000 die werknemer op 23 augustus 2024 onder vermelding van 'Loon werknemer' heeft gekregen, moet als gedeeltelijke betaling van het achterstallige loon worden beschouwd. Omdat

werkgeefster niet tijdig aan haar loonbetalingsverplichtingen heeft voldaan, is zij bovendien de maximale wettelijke verhoging van 50% verschuldigd. Ook gaat de kantonrechter ervan uit dat werkgeefster aan werknemer geen loonstroken over de maanden januari tot en met september 2024 en geen eindafrekening heeft verstrekt, waarin ook de cao-loonsverhogingen vanaf 1 januari 2024 zijn verwerkt. Dit is in strijd met artikel 7:626 BW. Verder gaat de kantonrechter ervan uit dat werkgeefster over de periode vanaf januari 2024 tot en met september 2024 geen juiste loonaangifte heeft gedaan. De gemachtigden van werknemer hebben ter zitting toegelicht dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd vanwege het uitblijven van het achterstallige loon, hetgeen als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt, waardoor hij op grond van artikel 7:673 BW aanspraak maakt op de transitievergoeding. Gelet op het voorgaande komen de vorderingen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De vorderingen worden daarom toegewezen. De gevorderde wettelijke rente wordt toegewezen over het verschuldigde loon en de wettelijke verhoging, omdat er geen verweer is gevoerd. Ook de gevorderde dwangsommen worden toegewezen. De beslagkosten die werknemer vordert, zijn eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:79

Zaaknummer: 11350005

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J. Zalm

Wetsartikelen: 7:626 BW, 7:673 BW en 706 Rv

RECHTSPRAAK

***Werknemer werkt structureel niet mee aan zijn re-integratie.
Werknemer is niet verschenen op de zitting en heeft niet gereageerd op het ontbindingsverzoek. Ontbinding vanwege verwijtbaar handelen of nalaten werknemer.***

Feiten

Werknemer is vanaf 8 mei 2023 bij werkgever in dienst in de functie van productiemedewerker. Werkgever is een uitzendbureau dat personeel detacheert bij bedrijven in de voedingsmiddelenindustrie. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond). Werkgever heeft werknemer verschillende keren een brief gestuurd waarin hij schrijft dat werknemer zijn verplichtingen moet nakomen. In de brief van 21 maart 2024 heeft werkgever gewaarschuwd dat, als werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, het loon per 9 april 2024 wordt stopgezet. Daarop is het loon stopgezet. Werkgever heeft ook een deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Uit dat oordeel volgt dat het UWV vindt dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.

Subsidiar verzoekt werkgever ontbinding omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Meer subsidiar vanwege omstandigheden die niet in de wet zijn genoemd, waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (h-grond), dan wel een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (i-grond). Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden en om te bevestigen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer heeft niet gereageerd op het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet heeft gereageerd op het ontbindingsverzoek en dus ook niet heeft weersproken wat in het verzoekschrift staat. Dat betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat de feiten die daarin staan en op basis waarvan werkgever ontbinding vraagt, kloppen. Omdat er geen reactie is van werknemer, kan de kantonrechter ook niet vaststellen of werknemer mogelijk een deugdelijke reden had voor zijn gedragingen. Bij gebrek aan verweer van werknemer gaat de kantonrechter er daarom van uit dat hij geen deugdelijke grond heeft voor zijn gedragingen.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Er is namelijk voldaan aan de voorwaarden voor ontbinding: er is een redelijke grond (verwijtbaar handelen, nu werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt), werknemer kan niet worden herplaatst en er geldt geen opzegverbod. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, wordt niet verwacht dat werkgever hem binnen een redelijke termijn kan herplaatsen in een andere passende functie. Ook geldt er geen opzegverbod meer. Het opzegverbod dat normaal gesproken tijdens ziekte geldt, is vervallen. Werkgever hoeft geen transitievergoeding aan werknemer te betalen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1278

Zaaknummer: 11383130 VZ VERZ 24-9340

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.L. Boks

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 5 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

***Niet is gebleken dat werknemer op staande voet is ontslagen.
Loonvordering toegewezen.****Feiten*

Werknemer is op 10 juli 2023 voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van zes maanden, in dienst getreden bij werkgever. Het loon bedraagt € 12,55 bruto per uur, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Werkgever heeft het salaris van werknemer over de periode 1 augustus 2023 tot en met 19 september 2023 niet betaald. Werknemer verzoekt in deze procedure dan ook om betaling van zijn loon tot en met 19 september 2023 van in totaal € 2.988,16 bruto. Daarnaast is werknemer volgens hem op 20 september 2023 op staande voet ontslagen, zonder dat aan hem een dringende reden is medegedeeld en zonder dat er hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Werknemer berust in het ontslag, maar omdat het ontslag niet aan de wettelijke vereisten voldoet, verzoekt hij om betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 2.439,72, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook verzoekt hij in het kader van de eindafrekening om betaling van de vakantiebijslag en nog openstaande vakantie-uren.

*Oordeel**Werkgever moet het achterstallige salaris betalen*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever het salaris over de periode 1 augustus 2023 tot en met 19 september 2023 aan werknemer moet betalen. Werknemer heeft in die periode namelijk werkzaamheden verricht voor werkgever en daar moet hij voor betaald worden. Nog los van de discussie of werknemer de eerste arbeidsovereenkomst die werkgever had opgestuurd wel of niet heeft ondertekend, is voor het betalen van loon niet nodig dat er een schriftelijke, ondertekende arbeidsovereenkomst is. Dat werkgever dit voor zijn boekhouding nodig heeft mag zo zijn, maar dat is geen reden om geen salaris te betalen als er wel is gewerkt. Volgens werknemer heeft hij in augustus 144,5 uur gewerkt en in september 93,6 uur. Dat heeft werkgever niet betwist. Een bedrag van € 2.988,16 bruto wordt dan ook toegewezen.

Werknemer is niet op staande voet ontslagen

Werknemer stelt dat hij op 20 september 2023 ten onrechte op staande voet is ontslagen door werkgever, maar werkgever betwist dat hij werknemer heeft ontslagen. De kantonrechter kan gezien deze betwisting niet vaststellen dat werknemer is ontslagen. Dat heeft werknemer namelijk niet met stukken onderbouwd. Zo is er bijvoorbeeld geen brief van werkgever

waaruit volgt dat hij werknemer heeft ontslagen. Bovendien heeft werknemer kort na het vermeende ontslag op 26 september 2023 aan werkgever een brief gestuurd, waarin hij schrijft dat zijn arbeidsovereenkomst op 19 september 2023 is geëindigd en waarin hij aanspraak maakt op het loon van 1 augustus 2023 tot en met 19 september 2023. In deze brief wordt op geen enkele manier gerefereerd aan het feit dat hij (ten onrechte) zou zijn ontslagen. Indien hij inderdaad op staande voet was ontslagen, ligt het voor de hand dat werknemer hier een punt van maakt in deze brief. Werknemer is dus kennelijk zelf aanvankelijk ook niet uit gegaan van een ontslag op staande voet. Werknemer heeft, om welke reden dan ook, per 20 september 2023 niet meer gewerkt en het dienstverband is per die datum geëindigd. Daar zijn partijen het over eens. Omdat niet kan worden vastgesteld dat werknemer op staande voet is ontslagen, laat staan ten onrechte, heeft hij ook geen recht op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Wel moet werkgever in het kader van de eindafrekening de vakantiebijslag over het loon tot en met 19 september 2023 betalen en de resterende vakantie-uren betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7361

Zaaknummer: 10799358 AE VERZ 23-69

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Dagdieverij/arbeidstijdfraude. Geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van administratief medewerkster binnendienst. Werkneemster verricht haar werkzaamheden gewoonlijk vanuit huis. Eén keer per maand is er een kantoor dag. Op 27 augustus 2024 was het 'kantoor dag'. Op die dag heeft werkgever met werkneemster gesproken over het feit dat zij in de voorliggende vakantieperiode te weinig werk zou hebben verricht en hij confronteerde haar met gegevens uit het systeem 'Trenco'. Werkgever heeft in dit gesprek tegen werkneemster gezegd dat zij met twee schermen moest gaan werken en haar werk beter moest gaan vastleggen om zo voortaan productiever te kunnen werken. Op 28 augustus 2024 heeft werkneemster een e-mail van werkgever ontvangen met hierin een verwijzing naar het gesprek van die dag ervoor. Ook heeft werkgever werkneemster die dag gebeld om met haar af te spreken dat zij op korte termijn een tweede scherm zou komen halen. Op 29 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld met zwangerschapsgerelateerde klachten. Op 30 augustus 2024 heeft werkneemster gereageerd op de e-mail van werkgever van 28 augustus en heeft zij kenbaar gemaakt dat ze zwanger is en als gevolg daarvan fysieke klachten had. Ook heeft ze aangegeven binnenkort een tweede scherm te zullen komen halen. Op 1 september 2024 stuurt werkgever een e-mail waarin hij aangeeft bij werkneemster thuis langs te willen komen om de situatie te bespreken. Op 3 september 2024 is werkgever bij werkneemster thuis geweest. In dit gesprek heeft werkgever werkneemster beschuldigd van het plegen van fraude. Werkneemster zou te weinig uren hebben gewerkt en zij zou daarover tegen werkgever hebben gelogen. In dat gesprek heeft werkneemster zich beter gemeld. Op 3 september 2024 is werkneemster per e-mail op staande voet ontslagen vanwege fraude. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan.

Oordeel

Vast staat dat het voor werkneemster (en haar collega's) gebruikelijk was om de werkzaamheden vanuit huis te verrichten. Eén dag per maand kwamen de collega's samen op kantoor en dan werd er niet alleen gewerkt, maar was er ook aandacht voor collegialiteit. Bij werkgever wordt niet gewerkt met targets en ook hoeven de werknemers geen tijd te schrijven. De afgesproken uren worden gewerkt op basis van vertrouwen. Werkgever heeft nooit eerder controles uitgevoerd op de werkzaamheden van zijn werknemers. Dat was in het geval van werkneemster ook helemaal niet nodig, omdat zij tot 27 augustus 2024 een perfecte werkneemster was. Dat werkneemster in de vakantieperiode van 2024, en mogelijk ook

eerder, zou hebben gefraudeerd met haar arbeidstijden is niet aannemelijk geworden. Werkgever baseert zijn standpunt op de gegevens die hij uit de systemen Trengo en Swyxt heeft gehaald. De kantonrechter is echter van oordeel dat met de systemen Trengo en Swyxt niet de volledige werkzaamheden van werkneemster in kaart kunnen worden gebracht. Deze systemen registreren enkel de telefoongesprekken, de Whatsappgesprekken en de e-mailberichten. Het is aannemelijk, zoals werkneemster aanvoert, dat zij gedurende haar werktijd ook werkzaamheden verrichtte die niet terug te vinden zijn in deze systemen, zoals het maken van berekeningen en divers uitzoekwerk. Het aantal gewerkte uren door werkneemster kan dan ook niet uitsluitend op basis van deze systemen worden vastgesteld. Daarnaast heeft werkneemster onweersproken aangevoerd dat het ook voorkwam dat zij op andere momenten dan tijdens kantooruren nog werkzaamheden verrichtte die niet allemaal terug te vinden zijn in de door werkgever gehanteerde systemen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook niet komen vast te staan dat werkneemster in de paar weken voorafgaand aan 27 augustus 2024 en ook niet daarvoor structureel minder dan de afgesproken 8 uur per dag heeft gewerkt, althans zoveel minder dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkgever moet het achterstallige salaris aan werkneemster uitbetalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:114

Zaaknummer: 11367704 \ AE VERZ 24-57

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S. Klomp en E. van der Teems

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht werknemer geen loopstop opleggen. Werkgeefster was eerst zelf tekortgeschoten in de nakoming van haar betalingsverplichting, voordat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam.*Feiten*

Op 17 april 2013 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster. Op 15 juli 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op enig moment zijn problemen ontstaan met de betalingen van het salaris van werknemer, omdat er discussie bestond over zijn ziekmelding. Op 6 maart 2024 heeft de rechtbank geoordeeld dat werkgeefster het loon over de maanden mei 2022 en juli 2022 tot en met maart 2023 moest betalen. Vervolgens heeft het UWV een loonsanctie opgelegd, waarin het heeft bepaald dat werkgeefster tot 11 juli 2025 het loon van werknemer moet doorbetalen. Op 27 juli 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer kan starten met drie keer vier uur per week re-integreren. Werknemer heeft vervolgens vier weken vakantie gehad. Na zijn vakantie heeft werknemer geen werk verricht, omdat zijn situatie verslechterd zou zijn. Op 10 september 2024 heeft werkgeefster een loonstop toegepast, omdat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie door niet op het werk te verschijnen. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer dat werkgeefster wordt veroordeeld tot het opheffen van de loonstop en (met terugwerkende kracht) tot doorbetaling van zijn loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster mocht geen loonstop toepassen, omdat dit naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet gerechtvaardigd is. Daarvoor is van belang dat werknemer zich na zijn vakantie opnieuw ziek heeft gemeld doordat hij zich slechter is gaan voelen. Er moet dan opnieuw gekeken worden naar de mogelijkheden tot passend werk. In afwachting van het nieuwe oordeel van de bedrijfsarts had werkgeefster het loon niet mogen stopzetten. Het feit dat werknemer geen deskundigenoordeel in de zin van artikel 7:629a lid 1 BW heeft ingebracht, kan hem niet worden tegengeworpen. Ook hij was in afwachting van het nieuwe oordeel van de bedrijfsarts. Bovendien is werkgeefster al langere tijd in verzuim met de betaling van het loon van werknemer, zodat de loonstop hoe dan ook geen prikkel voor werknemer was om alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Het is immers niet vast komen te staan dat werkgeefster het loon over de maanden mei, juni en augustus 2024 had uitbetaald. Werkgeefster is daardoor eerst zelf tekortgeschoten in de nakoming van haar betalingsverplichting, voordat werknemer zijn re-integratieverplichtingen

niet nakwam. Die had hij daarom ook kunnen opschorten. Omdat de kantonrechter voorlopig van oordeel is dat de loonstop niet gerechtvaardigd is, moet werkgeefster het loon van werknemer vanaf mei 2024 betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7360

Zaaknummer: 11314160 \ UV EXPL 24-207

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: U. Özcan en M.M.J.M. Hagens-de Gauw

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub c BW en 7:629a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte. Desalniettemin wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, nu dat in het belang van de werknemer is.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 oktober 2019 in dienst van werkgever tegen een loon van € 3.900 bruto per maand, exclusief 8% vakantiebijslag. Op 13 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is en heeft daarnaast mediation geadviseerd vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever verzoekt op grond van artikel 7:671b en 7:669 lid 3 sub g BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2024. Werkgever stelt dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Ondanks mediation hebben partijen geen aanvaardbare oplossing bereikt, en herplaatsing in een andere passende functie is niet mogelijk gebleken. Volgens werkgever houdt het verzoek geen verband met het opzegverbod wegens ziekte. Werknemer betwist niet dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar stelt dat hem geen verwijt treft. Hij verzoekt om een beëindigingsvergoeding van € 15.600 bruto, waarin de transitievergoeding is inbegrepen.

Oordeel

In deze zaak moet worden beoordeeld of de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden kan worden. Een verzoek tot ontbinding kan alleen worden ingewilligd als aan de voorwaarden voor opzegging is voldaan. De kantonrechter constateert dat de arbeidsverhouding verstoord is en herplaatsing niet mogelijk is, waardoor ontbinding op deze grond mogelijk is. Werknemer is echter ziek, wat het opzegverbod met zich meebrengt. Hoewel werkgever stelt dat het verzoek geen verband houdt met ziekte, blijkt tijdens de zitting dat de medische klachten van werknemer bijdragen aan de verstoorde relatie. De kantonrechter oordeelt dat het in het belang van werknemer is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, omdat contact met werkgever zijn herstel belemmert. Het opzegverbod staat in dit geval niet in de weg aan ontbinding. De kantonrechter stelt de ontbindingsdatum op 1 mei 2024, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijn. Werknemer verzoekt een beëindigingsvergoeding van € 15.600 bruto, waar werkgever mee instemt. Deze vergoeding wordt toegekend, omdat deze deels de transitievergoeding omvat en deels voortkomt uit een tussen partijen gesloten overeenkomst. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7362

Zaaknummer: 10934110

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: E. Beekhuis en J.P.J. Franssen

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst de loonvordering toe onder Zwitsers recht met Nederlandse dwingendrechtelijke bescherming.*Feiten*

Werknemer heeft bij dagvaarding van 16 oktober 2024 gevorderd werkgever te veroordelen tot betaling van 70% van het bruto-equivalent van € 1.950 netto per maand vanaf juli 2024, totdat de wettelijke loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:629 lid 1 BW eindigt. Daarbij heeft werknemer gesteld dat het maandloon tot 10 februari 2025 ten minste gelijk dient te zijn aan het brutominimumloon gebaseerd op een 40-urige werkweek en na die datum ten minste gelijk dient te zijn aan 70% van het brutominimumloon bij een 40-urige werkweek. Voorts heeft werknemer gevorderd dat betaling dient te geschieden tegen behoorlijk bewijs van kwijting onder overlegging van een loonstrook, alsmede dat werkgever wordt veroordeeld in de kosten van de procedure. Tijdens de mondelinge behandeling op 28 november 2024 heeft werknemer zijn eis verminderd. Werkgever heeft verweer gevoerd tegen de vordering. Omdat werknemer op dat moment nog niet beschikte over een verklaring in de zin van artikel 6 van het Haags Betekeningsverdrag met betrekking tot de betekening van de dagvaarding in Zwitserland, is hij in de gelegenheid gesteld deze alsnog over te leggen. Dit heeft hij gedaan bij faxbericht van zijn gemachtigde op 19 december 2024. Vervolgens heeft de kantonrechter vonnis bepaald op de in de mondelinge behandeling aangekondigde datum.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een internationale kwestie, aangezien werknemer in Nederland woont en werkgever in Zwitserland is gevestigd. Daarom dient beoordeeld te worden of de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft en welk recht van toepassing is. Omdat onweersproken is gesteld dat werknemer zijn werkzaamheden gewoonlijk in Moerdijk verricht, heeft de Nederlandse rechter rechtsmacht, waarbij de kantonrechter te Bergen op Zoom bevoegd is kennis te nemen van het geschil op grond van artikel 6 lid 1 jo. 21 Brussel I bis. Partijen hebben een rechtskeuze gemaakt voor Zwitsers recht, zodat dit recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst conform artikel 8 lid 1 Rome I. Nu werknemer zijn werkzaamheden echter gewoonlijk in Nederland verrichtte, behoudt hij tevens de bescherming van de dwingendrechtelijke bepalingen van het Nederlandse recht op grond van artikel 8 lid 2 Rome I. Werkgever is, ondanks behoorlijke dagvaarding, niet ter zitting verschenen en heeft geen uitstel verzocht, zodat tegen hem verstek wordt verleend. De kantonrechter wijst de vordering toe, nu deze naar haar aard spoedeisend is en de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. Werkgever wordt als in het ongelijk

gestelde partij veroordeeld in de proceskosten, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:364

Zaaknummer: 11324532

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: I. Rhodes

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Twee ontbindingsprocedures. Ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Zwangerschapsverlof. Organisatiewijziging na overname. Klacht bij het College voor de Rechten van de Mensen. Werknemersverzoek: transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.*Feiten*

Werkgeefster is een wereldwijde softwareontwikkelaar. Werkneemster is op 1 mei 2020 in dienst getreden in de functie van Senior Strategic Solution Sales voor 40 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Op grond van de arbeidsovereenkomst bedroeg haar basissalaris € 75.000 bruto, exclusief 8% vakantiebijslag per 12 maanden. Zij ontving daarnaast variabele commissie op basis van een commissieregeling. Op 19 oktober 2020 heeft werkneemster laten weten dat zij zwanger was. Voorafgaand aan haar zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft zij in overleg met haar leidinggevende een verlofplan en een businessplan opgesteld. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft geduurd van 1 april 2021 tot 29 september 2021. Op 1 juli 2021 heeft er binnen de salesorganisatie van werkgeefster naar aanleiding van een overname een organisatiewijziging plaatsgevonden. Als gevolg van deze organisatiewijziging zijn de accounts binnen de salesorganisatie herverdeeld, zo ook de accounts van werkneemster. Zij maakte zich echter zorgen over haar nieuwe targets, die hoger waren dan voorafgaand aan haar verlof, terwijl zij moest beginnen met accounts die in haar visie geen pijplijn hadden en ook veel minder kansrijke accounts dan voorheen waren. Op 1 november 2021 heeft zij zich ziek gemeld. Eind maart 2022 is zij op advies van de bedrijfsarts begonnen met re-integratiewerkzaamheden. Vervolgens is bij haar long covid vastgesteld. Als gevolg hiervan is het re-integratieplan aangepast. Begin februari 2023 is werkneemster aangesproken op haar functioneren, waarna de bedrijfsarts een mediation voorstelt. De mediation is op 10 augustus 2023 zonder overeenstemming geëindigd. Op 6 september 2023 heeft werkneemster wegens verboden onderscheid naar geslacht een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mensen (hierna: het CRM). Op 1 december 2023 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Op 1 maart 2024 heeft het CRM beslist dat werkgeefster verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij de klachtbehandeling. Op 29 maart 2024 heeft de kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland het verzoek van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Op 12 april 2024 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. De bedrijfsarts oordeelde dat werkneemster

arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte en dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie. Over terugkeer naar werkgeefster is geen overeenstemming bereikt, waarna een tweede spoor is opgestart. Werkneemster verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen, met betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 709.743 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden toegewezen. Volgens werkneemster is er sprake van discriminatoire behandeling door werkgeefster door onder meer (a) verboden onderscheid op grond van geslacht, (b) onzorgvuldige behandeling van de klacht en (c) het in strijd met het benadelingsverbod streven naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het CRM heeft geoordeeld dat werkgeefster geen verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, niet in strijd heeft gehandeld met het verbod van victimisatie, maar wel een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht bij de klachtbehandeling. Niet valt in te zien waarom een werknemersverzoek na een eerder afgewezen werkgeversverzoek anders getoetst zou moeten worden dan in een procedure waarin een dergelijk verzoek niet eerder is gedaan. Uitgangspunt is dat in eerste aanleg getoetst wordt naar de stand van zaken tot nu toe. Voor een – kunstmatige – scheiding in omstandigheden voor en na de beschikking over de door werkgeefster verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst ziet de kantonrechter geen aanknopingspunten. De kantonrechter is van oordeel dat van een verboden onderscheid op grond van geslacht bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden geen sprake is geweest. Ook van handelen in strijd met het verbod van victimisatie (het benadelingsverbod) is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Werkgeefster kan wel een ernstig verwijt gemaakt worden van de wijze waarop zij met werkneemster heeft gecommuniceerd over de organisatiewijziging per 1 juli 2021 en de herverdeling van accounts. Met het CRM is de kantonrechter verder van oordeel dat werkgeefster de klacht van werkneemster over haar klantenbestand en de veranderingen in haar team in het gesprek van 7 februari 2023 had moeten aanmerken als een mogelijke discriminatieklacht en hierop beter had moeten reageren. De kantonrechter is van oordeel dat het gebrek aan communicatie over de organisatiewijzigingen per 1 juli 2021 en de gevolgen daarvan voor werkneemster, alsmede de wijze waarop werkgeefster is omgegaan met de behandeling van de formele klacht van werkneemster betekent dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 februari 2025 ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 7.222,50 bruto en een billijke vergoeding van € 125.000 bruto. Mocht werkneemster haar ontbindingsverzoek intrekken, dan zal de kantonrechter alsnog beslissen op het zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7238

Zaaknummer: 11309737 UE VERZ 24-278 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.M. Berendsen, J. Verlaan en A.G.M. Hardy

Wetsartikelen: 7:646 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 15 Richtlijn 2006/54/EG

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert in het kader van een gecombineerde stage- en arbeidsovereenkomst diverse loonbestanddelen.*Feiten*

Partijen zijn in een schriftelijke overeenkomst overeengekomen dat werkneemster op 2 februari 2023 bij Sky Dust Intelligence B.V. (hierna: SDI) in dienst treedt in de functie van AI engineer. Het betreft een overeenkomst voor bepaalde tijd, eindigend op 1 augustus 2023. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het brutojaarsalaris. De overeenkomst is gecombineerd met een stageovereenkomst voor de periode van 2 februari 2023 tot 2023. Er bestaat een afstudeerovereenkomst die is ondertekend door een vertegenwoordiger van stichting Hogeschool van Amsterdam als onderwijsorganisatie, door SDI als bedrijf en stageverlener en door werkneemster als afstudeerder. Daarin is onder meer bepaald dat de afstudeerder gedurende 40 uur per week opdrachten voor stageverlener uitvoert en dat deze overeenkomst geen arbeidsovereenkomst is. Op 1 juli 2023 is zowel de stage als de arbeidsovereenkomst beëindigd. Vanaf die datum heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor SDI. Zij heeft van SDI betalingen van salaris en stagevergoeding ontvangen over de maanden februari, maart en april van 2023 van in totaal een bedrag van € 5.206,29. Werkneemster vordert onder meer (achterstallig) loon en stagevergoeding, vakantietoeslag en uitbetaling vakantiedagen.

*Oordeel**De duur van de overeenkomst en de hoogte van de beloning*

Tussen partijen staat vast dat er een gecombineerde arbeidsovereenkomst/stageovereenkomst tot stand is gekomen. Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen echter verklaard dat zij het erover eens zijn dat er een salaris van € 1.875 bruto per maand is overeengekomen en dat er daarnaast een stagevergoeding is overeengekomen van € 625 netto per maand.

Moet nog loon of stagevergoeding alsook een vergoeding voor vakantiedagen en vakantietoeslag worden betaald?

Tussen partijen staat vast dat werkneemster van SDI geen betalingen van loon en/of stagevergoeding meer heeft ontvangen over de maanden mei en juni van 2023. SDI stelt dat werkneemster de stageopdracht niet goed uitvoerde en dat zij naast het werk voor haar stage geen gewone arbeid voor SDI verrichtte. De kantonrechter is van oordeel dat deze verweren van SDI niet slagen. Uitgangspunt in het arbeidsrecht is namelijk dat de werkgever loon moet

betalen. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan worden afgeweken van die hoofdregel, maar dan moet voor de werknemer wel duidelijk zijn dat zo'n situatie zich voordoet. De kantonrechter is daarom van oordeel dat SDI aan werkneemster nog betaling van loon en stagevergoeding verschuldigd is over de maanden mei en juni van 2023. De kantonrechter wijst ook het deel van de vordering met betrekking tot vakantietoeslag en vakantiedagen toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:693

Zaaknummer: 11086616 \ CV EXPL 24-1843

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J.C. de Graaf

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet in het kader van het pensioen de indexatieregeling nakomen. Geen rechtsgeldige wijziging indexatieregeling. Beroep op verjaring en op de klachtplicht slaagt niet.*Feiten*

Eisers zijn in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) gedaagde en hebben daar pensioen opgebouwd. Gedaagde maakt deel uit van de TBI-groep en valt onder de werkingssfeer van de verplichtstellingsbeschikking van Bpf Bouw maar was tot 1 januari 2012 vrijgesteld van deelname. Gedaagde had voor haar werknemers een eigen pensioenregeling die zij had ondergebracht bij Nationale Nederlanden ('NN'). Die regeling bepaalde dat de pensioenen van gepensioneerden en inactieven worden aangepast overeenkomstig de bepalingen van artikel 25 van het pensioenreglement van Bpf Bouw. Eisers zijn inmiddels gepensioneerd. Zij willen dat de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken worden geïndexeerd conform de indexaties die Bpf Bouw aan haar gepensioneerden toekent (per 1 januari 2023: 14,52%) en dat gedaagde zorgt voor financiering daarvan. Per 1 januari 2012 is de vrijstelling van Bpf Bouw geëindigd en is de toekomstige pensioenopbouw voor de werknemers van gedaagde ondergebracht bij Bpf Bouw. De tot die datum opgebouwde pensioen(aansprak)en zijn bij NN achtergebleven. Bpf Bouw heeft de pensioenaanspraken van gepensioneerden en slapers per 1 januari 2023 verhoogd met een indexatie van 14,52%. Gedaagde heeft de NN-pensioenaanspraken per 1 januari 2023 geïndexeerd met 6,5% en heeft eisers in mei dan wel juni 2023 schriftelijk laten weten dat het toeslagendepot leeg is en dat zij er rekening mee moeten houden dat de NN-pensioenen in de toekomst niet meer worden verhoogd.

Oordeel

De pensioenovereenkomst tussen partijen wordt gevormd door de schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin staat dat eisers zullen deelnemen aan de collectieve pensioenregeling zoals deze geldt binnen gedaagde en het 'NN pensioenreglement 2000' waarin de pensioenregeling is vastgelegd. Artikel 17 NN pensioenreglement 2000 regelt de indexatie. De kantonrechter vindt dat artikel 17 NN pensioenreglement 2000 zo moet worden uitgelegd dat gedaagde heeft toegezegd op slapers en gepensioneerden dezelfde indexaties toe te passen als Bpf Bouw. Die toezegging is voorwaardelijk omdat het aan het bestuur van het Bpf Bouw is om te bepalen of er wel of niet wordt geïndexeerd. De tekst van artikel 17 biedt onvoldoende steun voor het standpunt van gedaagde dat zij slechts eenzelfde

toeslagsystematiek zal hanteren als Bpf Bouw, in die zin dat zij op basis van haar financiële middelen zelf zal besluiten wel of niet te indexeren. De kantonrechter oordeelt dat gedaagde moet zorgen voor financiering van de indexaties en dat in artikel 17 is bepaald dat de voor indexering benodigde gelden door de Stichting worden gereserveerd in een daartoe bij de verzekeraar gevormd depot. Anders dan gedaagde betoogt, leidt de verplichting om voldoende financiering beschikbaar te stellen niet feitelijk tot een onvoorwaardelijke indexatie, terwijl een voorwaardelijke indexatie is overeengekomen. De indexatie is nog steeds voorwaardelijk, namelijk afhankelijk van een besluit van Bpf Bouw. Als Bpf Bouw besluit niet te indexeren, hoeft gedaagde dat ook niet te doen. Het standpunt van gedaagde dat de indexatieregeling van NN pensioenreglement 2000 niet meer geldt en dat de indexatieregeling uit NN pensioenreglement 2008 dan wel NN pensioenreglement 2006 van toepassing is, wordt verworpen. Ook kan gedaagde de wijziging van de indexatieregeling niet baseren op de in artikel 18 NN pensioenreglement 2000 neergelegde eenzijdige wijzigingsbevoegdheid. Uit deze bepaling volgt dus dat de bevoegdheid voor gedaagde om de pensioenregeling te wijzigen alleen geldt als Bpf Bouw de pensioenregeling aanpast en de wijziging door gedaagde bedoeld is om gelijkwaardigheid met de pensioenregeling van Bpf Bouw te waarborgen. Het argument van gedaagde dat eisers door het dynamische incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst zijn gebonden aan de gewijzigde indexatiebepaling, slaagt ook niet. Want ook als wordt aangenomen dat dit beding meebrengt dat eisers gebonden zijn aan iedere wijziging van de collectieve pensioenregeling binnen het bedrijf, dan is daarvoor nog steeds nodig dat gedaagde bevoegd moet zijn de pensioenregeling te wijzigen.

De kantonrechter oordeelt dat de vorderingen van eisers niet zijn verjaard en dat het beroep van gedaagde op de klachtplicht niet slaagt omdat eisers tijdig hebben geklaagd. Eisers stellen dat TBI Holding en TBI Bouw hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de uit rechtshandelingen van gedaagde voortvloeiende schulden omdat een zogenaamde 403-verklaring is afgegeven (artikel 2:403 lid 1 sub f BW). De kantonrechter draagt eisers op te bewijzen dat een 403-verklaring is afgegeven die meebrengt dat TBI Holdings en TBI Bouw aansprakelijk zijn voor datgene waartoe gedaagde in deze procedure zal worden veroordeeld. TBI Holdings en TBI Bouw mogen (tegen)bewijs leveren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1331

Zaaknummer: 10906149 CV EXPL 24-2420

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: A.A.M. Broos en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 2:403 BW; 7:613 BW, PSW, Pw

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet via een WhatsApp-bericht? Het ontslag op staande voet houdt geen stand omdat een dringende reden ontbreekt. Bewindvoering.*Feiten*

Werknemer, die onder bewind staat, is van 1 januari 2022 tot en met 1 juli 2022 en van 1 juni 2023 tot en met mei 2024 in dienst geweest van werkgeefster op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Na het laatste dienstverband is hij op 12 augustus 2024 als medewerker grondverzet opnieuw in dienst getreden voor bepaalde tijd tegen een salaris van € 2.778,00 bruto per maand. Deze arbeidsovereenkomst is mondeling gesloten en niet schriftelijk bevestigd. In de week van 22 augustus 2024 hebben partijen een conflict gehad. In de woning van werknemer heeft in de ochtend van 29 augustus 2024 een grote brand gewoed. De woning was daardoor niet meer bewoonbaar. In de ochtend van 29 augustus 2024 stuurt werknemer een WhatsApp aan werkgeefster met de mededeling dat hij de dag erna niet op het werk zal zijn omdat zijn bewindvoerder komt om hem te helpen een urgentie aan te vragen. Er wordt vervolgens tussen partijen gecommuniceerd over de afwezigheid van werknemer. Dit eindigt met een WhatsAppbericht van werkgeefster van 30 augustus 2024 met daarin onder meer de mededeling “We stoppen ermee”. Hierop heeft werknemer enkele berichten met scheldwoorden aan werkgeefster gestuurd. Ook heeft hij sindsdien niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft werknemer mede naar aanleiding van bedreigende WhatsApp-berichten ziek gemeld bij het UWV. Sindsdien ontvangt hij (weer) een volledige Wajong-uitkering van het UWV. De bewindvoerder verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer op staande voet is ontslagen en dat dit ontslag niet rechtsgeldig is. Tevens wordt verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en achterstallig salaris.

*Oordeel**Ontslag op staande voet?*

In het WhatsApp-bericht van 30 augustus 2024 staat niet met zoveel woorden dat werknemer wordt ontslagen, laat staan op staande voet. Werknemer stelt, zo begrijpt de kantonrechter, dat hij uit het bericht desalniettemin heeft begrepen dat hem ontslag op staande voet werd gegeven, en hij dat bericht ook zo heeft mogen begrijpen. Dat wordt door werkgeefster betwist. Hoezeer in het WhatsApp-bericht mogelijk ook te lezen valt dat werkgeefster aankondigde te stoppen om werknemer nog langer te helpen met kleding, geld en andere zaken zoals

werkgeefster aanvoert, is de kantonrechter tegen de achtergrond van de toetsingsmaatstaf 'ondubbelzinnige verklaring' van oordeel dat werknemer, die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, het WhatsApp-bericht zo heeft mogen begrijpen dat hem ontslag op staande voet werd verleend. Dit ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven omdat een dringende reden daarvoor ontbreekt.

Verklaring voor recht en vergoedingen

Omdat van een geldig ontslag geen sprake is, worden verklaringen voor recht gegeven. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde vergoeding, een billijke vergoeding en de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9653

Zaaknummer: 11358414 \ HA VERZ 24-61

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft werkneemster ten onrechte niet uitbetaald.
Werkgeefster kan de weken waarin zij werkneemster minder uren
heeft ingepland dan 32 uur niet verrekenen met de weken waarin zij
werkneemster meer heeft ingepland.****Feiten*

Werkneemster is op 23 mei 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. De functie van werkneemster is bedieningsmedewerkster met een loon van € 12,75 bruto exclusief vakantietoelage per uur. In de arbeidsovereenkomst staat onder meer het volgende: “5.2 De werkdagen van werknemer zijn variabel en met een minimum van 32 uur per week mits in het weekend beschikbaar.” Op 22 mei 2024 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster met werkgeefster van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon. Werkneemster voert daartoe aan dat zij voor minimum 32 uur per week ingeroosterd en betaald had moeten worden. Dit is niet gebeurd. Verder is zij niet geïnformeerd over de beslissing om haar arbeidsovereenkomst al dan niet voort te zetten, reden waarom werkgeefster de aanzegvergoeding verschuldigd is, en heeft werkgeefster nagelaten de wettelijke transitievergoeding te betalen.

*Oordeel**Achterstallig loon*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat een minimale werkduur van 32 uur per week is overeengekomen. Dat maakt dat werkgeefster de uren in de weken waarin zij werkneemster minder uren heeft ingepland dan 32 uur niet kan verrekenen met weken waarin zij werkneemster meer heeft ingepland. De stelling van werkgeefster dat zij kijkend naar het volledige jaar voldoende uren heeft uitbetaald, gaat dan ook niet op. Verder moet worden gekeken of werkneemster voldoende beschikbaar was om 32 uur per week ingeroosterd te worden. Partijen verschillen van mening over de uitleg van wat zij bedoelen met “mits in het weekend beschikbaar”. Bij de beoordeling van wat partijen zijn overeengekomen, geldt het *Haviltex*-criterium als uitgangspunt. Het is niet gebleken dat werkgeefster aan werkneemster duidelijk heeft gemaakt wat zij hiermee bedoelde. De tekst van de arbeidsovereenkomst biedt ook onvoldoende aanknopingspunten dat werkneemster had mogen verwachten dat met in het weekend beschikbaar zijn zaterdag én zondag bedoeld werd. De onduidelijkheid over wat beschikbaar zijn in het weekend in dit geval betekent, komt

voor risico van werkgeefster. Dat betekent dat ervan uit moet worden gegaan dat met “mits in het weekend beschikbaar” wordt bedoeld dat werknemster de zaterdag of zondag beschikbaar moet zijn. Met dat gegeven moet worden gekeken of werkgeefster werknemster voldoende heeft ingepland. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster aan werknemster in totaal 108,75 uur ten onrechte niet heeft uitbetaald. Aan werknemster is daarmee een bedrag van € 1.657,25 te weinig voldaan. Dit bedrag komt dan ook voor toewijzing in aanmerking.

Aanzegvergoeding en transitievergoeding

Voor wat betreft de verzochte aanzegvergoeding geldt dat werknemster onweersproken heeft gesteld dat werkgeefster niet uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigde, werknemster schriftelijk heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster is aan werknemster een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Voor wat betreft de verzochte transitievergoeding geldt dat werkgeefster heeft betwist dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Volgens werkgeefster mocht werknemster bij haar blijven werken, maar heeft werknemster haar op 13 mei 2024 laten weten dat zij een nieuwe baan had. Van een ontslag op opzegging door werkgeefster is niet gebleken, integendeel, werkgeefster heeft juist niets gedaan. Wat er ook zij van de stelling van partijen dat werknemster ofwel op 13 mei 2024 ofwel op haar laatste werkdag heeft aangegeven een andere baan te hebben, hieruit moet in ieder geval worden afgeleid dat werknemster zelf heeft opgezegd. Omdat er geen sprake is van een opzegging of een ontslag door werkgeefster, is er ook geen aanleiding voor toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:64

Zaaknummer: 11223687 ME 24-91

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: J.R. Versluis

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

De afwijking van de ketenregeling in de cao primair onderwijs ten gunste van de werknemer, leidt ertoe dat werkneemster werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 2017 werkzaam op de Montessori Basisschool (hierna: werkgever) op basis van verschillende vervangingsaktes en arbeidsovereenkomsten. Laatstelijk is zij werkzaam in de functie van leraar LB. Zij werkt 16 uur per week en haar loon bedraagt € 1.734,40 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de cao primair onderwijs (hierna: cao PO) van toepassing. Werkneemster heeft zich op 2 oktober 2022 ziekgemeld. Op 20 april 2023 ontvangt werkneemster van werkgever een brief met daarin de mededeling dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt met ingang van 31 juli 2023. Volgens werkneemster heeft zij op basis van drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor werkgever gewerkt. Werkneemster meent daarom dat zij op grond van de ketenregeling uit artikel 3.1 lid 2 van de cao PO per 1 augustus 2021, althans per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, is het uitgangspunt in het primair onderwijs op basis van artikel 3.1 lid 2 van de cao PO dat een werknemer na één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, behoudens zeer bijzondere gevallen. Met deze bepaling wijkt de cao PO ten gunste van de werknemer af van de wettelijke ketenregeling. Werkneemster heeft per 1 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden gekregen. Dit was niet voor vervanging of voor kennelijk tijdelijke werkzaamheden, maar voor werkzaamheden in de structurele formatie. De kantonrechter stelt vast dat dit de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bij werkgever. Het dienstverband van werkneemster is na afloop van de periode 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022 voortgezet en zij maakt in het schooljaar 2022-2023 weer deel uit van de structurele formatie. Uitgaande van het eerder genoemde uitgangspunt uit de cao PO dat na één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgt, is werkneemster dus werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever heeft weliswaar aangevoerd dat er sprake was van een zeer bijzonder geval op grond waarvan hij

een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mocht aanbieden, maar hij heeft, nog los van de vraag of daar sprake van was, werkneemster hier niet tijdig, dus vóór het volgend schooljaar, op gewezen. Volgens werkgever functioneerde werkneemster niet naar behoren, maar het had op de weg van werkgever gelegen om werkneemster op de hoogte te stellen, alsmede van de consequenties hiervan voorafgaand aan de –stilzwijgende- voortzetting van haar dienstverband. Omdat werkneemster per 1 augustus 2022 werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is haar dienstverband niet geëindigd met de aanzegging van 20 april 2023. Werkneemster heeft dus vanaf 1 augustus 2023 recht op betaling van het loon van € 1.734,40 bruto per maand vermeerderd met vakantiebijslag en overige emolumenten. Ook moet werkgever, nu werkneemster nog ziek is, zijn wettelijke re-integratieverplichtingen nakomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7766

Zaaknummer: 10730160 UE VERZ 23-309

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: T.A.A. Meering en L.M.E. Dietvorst-Janssen

Wetsartikelen: 3.1 lid 2 cao primair onderwijs en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Naast de overeenkomst beroepspraktijkvorming bestond tussen partijen een arbeidsovereenkomst, gelet op de toegevoegde waarde van de werkzaamheden van werknemer. Werkgever moet vergoedingen aan werknemer betalen.*Feiten*

Werknemer contacteert werkgever in 2020 met de vraag of er een stageplek bij werkgever beschikbaar is. Partijen sluiten vervolgens enkele opvolgende overeenkomsten. Op 1 augustus 2022 sluiten partijen een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (hierna: BPV) voor de duur van twee jaar. Op 21 augustus 2024 heeft werkgever contact met de BPV-docent van werknemer, die werkgever informeert dat werknemer zich al maanden afzijdig houdt in verband met privéproblemen. Werknemer heeft niet voldaan aan een aantal opleidingseisen. Om tot een diploma te komen dient werknemer het tweede jaar volgens zijn BPV-docent over te doen. Uit overleg tussen de BPV-docent volgt dat het niet wenselijk werd geacht dat werknemer het tweede jaar opnieuw zou doen. Op de werkvloer boekt werknemer namelijk weinig vooruitgang. Naar aanleiding van dit overleg wordt de BPV niet verlengd. Op 23 augustus 2024 informeert werkgever werknemer dat zijn overeenkomst niet wordt verlengd. Per 1 november 2024 heeft werknemer een nieuwe leer/werkplek gevonden. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan tussen 1 augustus 2022 en 1 september 2024, tot betaling van een vergoeding vanwege de onregelmatige opzegging van € 52.209,31. Aan het verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat tussen partijen niet alleen een BPV-overeenkomst bestond, maar ook een arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst kon werkgever volgens werknemer niet rechtsgeldig opzeggen tegen 1 september 2024. Werkgever voert aan dat er tussen partijen nooit een arbeidsovereenkomst heeft bestaan omdat er enkel sprake was van een BPV-overeenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben in augustus 2022 een BPV-overeenkomst gesloten ten behoeve van de nieuwe opleiding van werknemer voor de duur van vier jaar. Partijen hebben geen schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten. Tussen partijen is niet in geschil dat gedurende zekere tijd werkzaamheden zijn verricht. Werknemer ontving loon exclusief vakantiebijslag. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in dienst van werkgever werkzaamheden heeft verricht. Werkgever gaf werknemer opdrachten en instructies over de uit te voeren werkzaamheden, werknemer mocht de werkzaamheden niet

naar eigen inzicht vervullen en werkgever bepaalde de werktijden. Werknemer verrichtte zodoende werkzaamheden in dienst van werkgever. Vervolgens komt het aan op de vraag of sprake was van arbeid. Dat is niet het geval als de werkzaamheden naar de bedoeling van partijen gericht waren op de uitbreiding van eigen kennis en ervaring van werknemer, mede met het oog op de voltooiing van zijn opleiding. Vaststaat dat partijen een overeenkomst hebben gesloten ten behoeve van het praktijkgedeelte van de opleiding die werknemer volgde. Daarmee staat het leerdoel voorop. Ook kan echter worden vastgesteld dat werknemer voorafgaand aan de BPV-overeenkomst een half jaar voor werkgever heeft gewerkt. Ook voerde werknemer in de vakantieperioden werkzaamheden uit. Voorheen was werkgever gesloten gedurende vakanties. Dit duidt er volgens de kantonrechter op dat werknemer niet alleen in de vakantie van toegevoegde waarde was voor werkgever, maar dat werknemer die werkzaamheden ook bij aanwezigheid van werkgever kon uitvoeren en daarmee ook van toegevoegde waarde was. Hierdoor kan niet worden vastgesteld dat werknemer in overwegende mate in het belang van zijn opleiding werkzaamheden uitvoerde. Het had op de weg van werkgever gelegen een specifiekere toelichting te geven op de werkzaamheden en dat deze in overwegende mate in het kader van de opleiding van werknemer werden verricht. Omdat er tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst, kon werkgever die niet rechtsgeldig op 23 augustus 2024 opzeggen tegen 1 september 2024. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend, maar gematigd tot drie maandsalarissen gelet op de nieuwe dienstbetrekking van werknemer. Ook de transitievergoeding wordt toegekend. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. Het gedrag van werknemer heeft werkgever reden gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen: werknemer communiceerde weinig met werkgever en spande zich onvoldoende in voor zijn opleiding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:349

Zaaknummer: 11391781 \ HA VERZ 24-65

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S. Wouters en M.C.A.M. van der Meer

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:677 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid toegewezen. De staat heeft voldoende re-integratie-inspanningen verricht. Werknemer kan zich met een algemeen beroep op zijn culturele identiteit niet aan zijn re-integratieverplichtingen onttrekken.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2013 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: de staat), bij de Belastingdienst als senior adviseur bedrijfsvoering. In 2019 is een conflict ontstaan tussen werknemer en zijn toenmalig leidinggevende. Naar aanleiding van dit conflict is werknemer ziek uitgevallen. Partijen hebben meerdere pogingen gedaan om het conflict op te lossen. Op advies van de bedrijfsarts is een mediation gestart die zonder resultaat is afgesloten. In het kader van het opstellen van een functionelemogelijkhedenlijst is een verschil van inzicht ontstaan tussen partijen over de vraag of en op welke wijze de wet- en regelgeving op het gebied van de culturele identiteit van inheemse volkeren moet worden toegepast op de re-integratie van werknemer. Per 28 oktober 2021 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend. Werknemer heeft het vertrouwen in zijn eerste bedrijfsarts opgezegd. De tweede bedrijfsarts heeft aangegeven dat werknemer medisch gezien weinig beperkingen heeft, maar dat er een harde beperking is op het gebied van werken binnen de eigen organisatie. De staat heeft aan werknemer voorgesteld om een re-integratietraject te volgen met begeleiding van het Transferium, een onderdeel van Organisatie & Personeel Rijk. Het Transferium heeft aangegeven werknemer niet te kunnen helpen omdat hij niet bereid was vrijwillig mee te werken aan de re-integratie. In juni 2023 heeft werknemer de directeur een brief gestuurd van 29 bladzijden met daarin klachten over medewerkers van de Belastingdienst, tegen de bedrijfsarts en tegen het Transferium. De directeur heeft werknemer gewezen op zijn re-integratieverplichtingen. Omdat re-integratie binnen het Ministerie van Financiën onmogelijk leek, heeft de directeur werknemer opgedragen mee te werken aan een herplaatsingsonderzoek. Werknemer is daarom opgeroepen voor een consult bij de bedrijfsarts. De staat heeft vervolgens het loon opgeschort. Werknemer heeft ook niet meegewerkt aan het herplaatsingsonderzoek dat zonder succes is afgesloten. Werknemer is opnieuw niet op consult bij de bedrijfsarts verschenen. De staat heeft vervolgens een loonstop opgelegd. Vervolgens heeft de staat een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft zijn toestemming geweigerd omdat de staat niet aannemelijk had gemaakt dat er sprake was van langdurige arbeidsongeschiktheid. Uit de ingediende stukken volgt niet dat sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid. Ook volgt uit de weigering van werknemer om iets met

de herplaatsingsvacatures te doen niet dat er geen herplaatsingsmogelijkheden meer zijn. De staat heeft de arbodienst vervolgens benaderd voor een actueel advies over de situatie. De arbodienst heeft dit geweigerd en heeft aangegeven weinig nut te zien in een extra onderzoek, aangezien werknemer niet wilde meewerken aan onderzoeken en re-integratieverplichtingen. De staat verzoekt in de onderhavige zaak ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer voert aan dat de staat ten onrechte niet erkent dat de wet- en regelgeving van *indigenous peoples* van toepassing is op de arbeidsrelatie. Werknemer voert aan na mediation onder bepaalde voorwaarden te willen re-integreren, omdat hij verwacht dat de staat zich na deze procedure meer bewust zal zijn van de wet- en regelgeving rondom de culturele integriteit van inheemse volken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan de voorwaarde voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege landurige arbeidsongeschiktheid is voldaan. Werknemer is arbeidsongeschikt: partijen erkennen dit en het volgt uit de WIA-beslissing. Gelet op het conflict dat tussen partijen speelt en dat sinds 2019 niet is opgelost, ligt het niet in de lijn der verwachtingen dat werknemer voldoende zal herstellen binnen 26 weken. De staat heeft zich voldoende ingespannen om werknemer te herplaatsen. De staat heeft zich in het re-integratietraject voldoende ingespannen. Niet is gebleken dat de staat eisen aan werknemer heeft gesteld die gelet op zijn culturele achtergrond niet gesteld hadden mogen worden. Werknemer kan zich met een algemeen beroep op zijn culturele identiteit niet aan zijn re-integratieverplichtingen onttrekken. Werknemer heeft niet concreet gemaakt welke verwachtingen hij concreet van de staat had gelet op zijn culturele identiteit. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8624

Zaaknummer: 10888475 \ EA VERZ 24-49

Rechters: mr. A.J.W. Ros

Advocaten: B. van Bon

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster was vrijgesteld van deelname aan bedrijfstakpensioenfonds Bpf Bouw. Haar werknemers hebben pensioen opgebouwd bij Nationale Nederlanden. Werkgeefster heeft die pensioenaanspraken per 1 januari 2022 en 1 januari 2023 niet conform de door Bpf Bouw toegepaste indexaties geïndexeerd. Werkgeefster heeft niet de verplichting om zorg te dragen voor indexering van het pensioen van eiser overeenkomstig de door Bpf Bouw vanaf 1 januari 2022 toegepaste indexaties.

Feiten

Werknemer is op 19 september 2001 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer is op grond van de arbeidsovereenkomst verplicht deel te nemen aan het collectieve pensioen bij Nationale Nederlanden (NN), dat voldoet aan BPF-2000. Van 1 januari 2000 tot 1 januari 2020 heeft werkgeefster vrijstelling van deelname aan Bpf Bouw, maar sinds 1 januari 2020 is deze vrijstelling ingetrokken. De pensioenaanspraken opgebouwd bij NN blijven echter bij NN. Op 12 januari 2016 is een 'gelijkwaardigheidsverklaring' opgesteld, waarin staat dat de pensioenregeling van werkgeefster gelijkwaardig is aan die van Bpf Bouw. Werkgeefster is verantwoordelijk voor het pensioenreglement bij NN, waarin wordt vermeld dat pensioenverhogingen (indexering) afhankelijk zijn van de beschikbaarheid van middelen via winstdeling. Werknemer is op 1 juli 2022 met pensioen gegaan. Sinds 1 januari 2022 heeft Bpf Bouw de pensioenen verhoogd, terwijl NN de verhoging per 1 januari 2023 met 1,553% heeft aangekondigd, maar geen verhoging over 2022 heeft doorgevoerd. Werkgeefster heeft besloten geen extra geld in het toeslagendepot te storten, waardoor de verhoging lager is dan oorspronkelijk beoogd. Werknemer vordert dat werkgeefster wordt veroordeeld om de pensioentoezegging na te komen door de verschuldigde indexaties te financieren, zoals vermeld in artikel 8 van de arbeidsovereenkomst. Dit houdt in dat werkgeefster NN of een andere pensioenuitvoerder moet verzoeken om de benodigde koopsommen voor de indexaties van 1,76% (per 1 januari 2022), 0,79% (per 1 juli 2022) en 14,52% (per 1 januari 2023) op de pensioenaanspraken van werknemer. Tevens vordert werknemer de koopsommen binnen een maand over te maken aan de pensioenuitvoerder en in de toekomst tijdig en correct te betalen. Daarnaast vordert werknemer wettelijke rente over de te laat toegekende indexaties en € 1.138,97 aan buitengerechterlijke incassokosten, vermeerderd met wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

In deze zaak gaat het erom of werkgeefster verplicht is om het pensioen van werknemer dat bij NN is opgebouwd, vanaf 1 januari 2022 te indexeren volgens de door Bpf Bouw toegepaste indexaties. In artikel 6.5 van het pensioenreglement wordt vermeld dat eventuele verhogingen uit de winstdeling worden betaald en in een toeslagendepot worden gestort.

Werknemer stelt dat werkgeefster in strijd heeft gehandeld met artikel 8 van de arbeidsovereenkomst door niet voldoende geld voor het toeslagendepot beschikbaar te stellen, wat resulteerde in een niet-geïndexeerd pensioen in 2022 en een lage verhoging van 1,553% in 2023. Werknemer betoogt dat de indexatie van het pensioen onvoorwaardelijk moet overeenkomen met de door Bpf Bouw toegekende indexaties, ook op basis van de gelijkwaardigheidseis van de Wet Bpf 2000. Werknemer vindt dat werkgeefster de indexaties van Bpf Bouw een-op-een had moeten volgen, en claimt schadevergoeding of aanvullende stortingen in het toeslagendepot.

Werkgeefster stelt echter dat de indexaties niet een-op-een moeten worden gevolgd. Ze verdedigt zich met het argument dat de pensioenregeling bij NN voldoet aan de wet- en regelgeving, inclusief de gelijkwaardigheidseis van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, en dat er in de praktijk sprake is van voorwaardelijke toeslagverlening. Bovendien is het volgens werkgeefster onredelijk om de toeslagen van Bpf Bouw volledig te volgen, omdat dit financieel onhaalbaar zou zijn, wat steun vindt in haar jaarrekening.

De tekst van de arbeidsovereenkomst zegt niet expliciet dat de indexatie gelijk moet zijn aan die van Bpf Bouw. Artikel 8 lijkt te verwijzen naar de Wet Bpf 2000 en de gelijkwaardigheidseis, maar de stelling van werknemer dat de indexaties van Bpf Bouw gevolgd moeten worden, wordt verworpen. De rechter benadrukt dat de indexatie van Bpf Bouw voorwaardelijk is en dat werkgeefster in specifieke gevallen, zoals hier, mocht afwijken van die indexatie. De financiële situatie van werkgeefster maakte het onrealistisch om de volledige toeslagen van Bpf Bouw te volgen en werkgeefster heeft niet onrechtmatig gehandeld door af te wijken van de indexatie. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:689

Zaaknummer: 10766775 \ CV EXPL 23-3848

Rechters: A.M. Koene, W.P.M. Thijssen en J.A. van de Hoef

Advocaten: H.C.S. van Deijk-Amzand

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek voor werknemer Bospop wordt afgewezen. Bospop onderbouwt de geldigheid van het ontslagbesluit met een verwijzing naar haar statuten, maar niet is gebleken dat de statuten van toepassing zijn.*Feiten*

Bospop is een stichting die zich richt op het organiseren van culturele en muzikale activiteiten, waaronder het jaarlijkse driedaagse festival "Bospop Weert". Werknemer is sinds 2000 als vrijwilliger betrokken bij Bospop. In december 2021 is een vrijwilligersovereenkomst gesloten, die in maart 2022 is aangepast. Deze overeenkomst is door Bospop opgezegd in september 2024, met een einddatum van december 2024. Naast zijn vrijwillige werk is werknemer op 1 juli 2022 in dienst getreden bij Bospop voor acht uur per week. Hij ontvangt een salaris van € 840 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Werknemer maakt deel uit van het managementteam van Bospop, samen met drie bestuursleden, onder wie de oprichter van het festival, naam 1, en zeven andere medewerkers. Werknemer is tevens middellijk bestuurder en enig aandeelhouder van zijn eigen bv, die op 15 maart 2017 een barter-/sponsorovereenkomst met Bospop heeft gesloten. Deze samenwerking duurde tot de festivaleditie van juli 2023. Er is een geschil tussen Bospop en de bv van werknemer over de domeinnaam www.bospop.nl. Bospop verzoekt in dit geding de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden op primair het bestaan van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair verwijtbaar handelen van werknemer en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat Bospop het ontbindingsverzoek niet had mogen indienen, omdat zij niet overeenkomstig artikel 10 lid 1 van het huishoudelijk reglement heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op de arbeidsovereenkomst is het huishoudelijk reglement van toepassing, waarin regels staan voor ontslag van managementteamleden. Artikel 10 van dit reglement bepaalt dat ontslag alleen kan plaatsvinden bij eenparig besluit van het bestuur, eenparig besluit van het managementteam, of een besluit met volstrekte meerderheid van beide, in een speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering. Bospop stelt dat alle acht bestuursleden via e-mail op 19 augustus 2024 zijn uitgenodigd voor de bestuursvergadering van 28 augustus 2024, waarin de besluitvorming over het ontslag van de werknemer op de agenda stond. Tijdens de vergadering waren zeven bestuursleden aanwezig, aangezien één bestuurslid ziek was. Vier bestuursleden stemden voor het ontslag, drie tegen,

wat resulteerde in een meerderheid van stemmen voor beëindiging van de arbeidsverhouding. Volgens Bospop is de besluitvorming in lijn met de statuten, waarin staat dat besluiten met een gewone meerderheid van stemmen kunnen worden genomen, tenzij de statuten een grotere meerderheid voorschrijven.

Het argument van Bospop gaat echter niet op. Hoewel het huishoudelijk reglement bepaalt dat de statuten prevaleren bij strijd, is er geen aanwijzing dat de arbeidsverhouding van de werknemer ook door de statuten van Bospop wordt beheerst. De statuten bevatten namelijk geen specifieke regels over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met leden van het managementteam. Daarom kan de bepaling in het huishoudelijk reglement niet terzijde worden gelegd op basis van de statuten, en blijft Bospop gebonden aan artikel 10 lid 1 van het huishoudelijk reglement.

Het ontslagverzoek wordt afgewezen, omdat Bospop niet heeft voldaan aan de eisen van het huishoudelijk reglement. Er is geen eenparig besluit van het bestuur of het managementteam, en geen speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering. Ook de verklaring van het managementteam wordt niet geacht gelijk te staan aan een formeel besluit tijdens een vergadering.

Bospop heeft de gemaakte afspraken over de ontslagprocedure niet nageleefd, wat betekent dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet toewijsbaar is. Omdat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, wordt ook het verzoek om een transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:803

Zaaknummer: 11297958 \ AZ VERZ 24-87

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: S.A. van Ierssel en B.T.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Hogere reiskostenvergoeding wegens gezondheidsklachten al dan niet te betalen uit IKB-budget?*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 januari 2019 bij RWS werkzaam geweest in de functie van managementondersteuner. De aanstelling is op 1 januari 2020 als gevolg van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) omgezet in een arbeidsovereenkomst. Vanaf 1 januari 2019 heeft werknemer met het openbaar vervoer naar zijn werk gereisd. In februari 2019 heeft werknemer verzocht of hij met de auto naar het werk mocht komen in verband met rugklachten. Werknemer was namelijk bij de bedrijfsarts geweest en die heeft geconcludeerd dat werknemer niet in staat is om met het openbaar vervoer te reizen. Werknemer heeft vervolgens aan zijn leidinggevende verzocht om een volledige tegemoetkoming van zijn reiskosten. Daar heeft RWS mee ingestemd en daarover zijn afspraken gemaakt. Op 15 oktober 2021 is werknemer uit dienst getreden. Deze zaak gaat over de vraag of RWS de met werknemer afgesproken reiskosten correct heeft uitbetaald. De kantonrechter heeft de door werknemer gevorderde verklaringen voor recht dat RWS de uitbetalingen niet correct heeft gedaan afgewezen. Dat geldt ook voor de vordering tot vergoeding van door hem ondervonden schade. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof overweegt dat partijen het erover eens zijn dat, vanwege zijn medische situatie, de extra reiskosten per auto van werknemer volledig worden vergoed door RWS. De discussie gaat erover wat partijen hebben afgesproken over de financiering van deze vergoeding. Geoordeeld wordt dat RWS voldoende heeft gesteld om ervan uit te kunnen gaan dat met werknemer de door haar gestelde afspraak is gemaakt. Verwezen wordt naar voormelde e-mail van 8 april 2020 van werknemer zelf waarin hij immers met zoveel woorden deze afspraak bevestigt. Deze afspraak houdt in dat het IKB-budget wordt aangewend voor de financiering van de extra reiskosten maar alleen voor zover werknemer van het IKB-budget geen gebruik maakt voor andere bestedingsdoelen. Als hij dat wel zou doen en het budget biedt niet voldoende ruimte dan wordt voor het tekort aan financiering gebruikgemaakt van de arbeidsmarkttoelage. Mede naar aanleiding van deze e-mail heeft RWS kort daarna een vaststellingsovereenkomst opgesteld die werknemer nooit heeft ondertekend maar de tekst daarvan spoot wel volledig met zijn eigen e-mail. Verder heeft werknemer niet gesteld, en evenmin is aan het hof gebleken, dat de afspraken van partijen over deze wijze van financiering van de hogere reiskostenvergoeding in strijd zijn met de cao Rijk of andere

regelgeving, temeer nu het verkrijgen van een hogere reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer een bestedingsdoel is waarvoor het IKB-budget door de werknemer mag worden aangewend. De bezwaren van werknemer met betrekking tot zijn reisschema zien op de coronaperiode. Kort gezegd: volgens RWS heeft werknemer toen minder dan de overeengekomen vier dagen per week op kantoor gewerkt. Werknemer zegt dat dit niet klopt en dat hij meer dagen per week heeft gewerkt dan de kantonrechter heeft vastgesteld. Partijen hebben afgesproken dat het woon-werkverkeer van werknemer zal worden vergoed. Het is een feit van algemene bekendheid dat gedurende de coronapandemie door de centrale overheid maatregelen werden afgekondigd die het fysiek werken op de vaste werkplek ernstig belemmerden. Werknemer verwijst daar ook naar door op te merken dat er maar heel weinig mensen op kantoor waren en dat hij hierdoor niet met verklaringen van collega's kan aantonen dat hij er vier dagen per week was. Het hof gaat uit van de door de kantonrechter vastgestelde reisdagen over de periodes 2 en 3. Werknemer heeft de verklaring van mevrouw X onvoldoende weersproken. Daarnaast had het voor werknemer toch mogelijk moeten zijn geweest om documenten uit zijn eigen (bank)administratie aan het hof te tonen waaruit kan worden afgeleid dat hij gedurende de beide periodes inderdaad 1.100 km per week naar kantoor en terug naar huis reisde met de auto. Dat heeft hij nagelaten. Alle bezwaren (grievens) van werknemer tegen het bestreden vonnis gaan niet op. Dat betekent dat zijn vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:429

Zaaknummer: 200.334.775

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.J.J. van Rijen en G.A. Diebels

Advocaten: M. Voogt en Remmé, A.C.M. A.C.M. Remmé

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding op nihil gesteld gelet op kort dienstverband, familierelatie werkgeefster en werknemer en het vinden van een nieuwe baan door werknemer. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden wel toegekend.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2024 in dienst getreden bij werkgeefster voor bepaalde tijd tot 3 januari 2025 als allround schoonmaker. Werkgeefster voert een schoonmaakbedrijf. Werkgeefster is de zus van werknemer. Op 12 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens werknemer waren partijen akkoord dat hij op 12 augustus 2024 vrij zou zijn omdat hij eerder vrij had gevraagd. Er zou geen sprake zijn van een dringende reden. Ook heeft werknemer geen schriftelijke, onverwijld gegeven ontslagbrief ontvangen. Volgens werkgeefster is werknemer op 12 augustus 2024 mondeling en per Whatsapp-bericht aangezegd. De ontslagbrief met de dringende redenen is op 15 augustus 2024 aan werknemer verstuurd. In deze brief zijn als redenen opgenomen: drugsgebruik op de werkvloer, het stelen van geld uit tassen van collega's, werkweigering, niet op komen dagen, het stelen van producten van werkgeefster en de diefstal van drie hogedrukreinigers. Per 1 oktober 2024 heeft werknemer nieuw werk en voert hij alszpp'er dakdekkerswerkzaamheden uit. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding waarbij rekening wordt gehouden met het loon dat hij tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst nog zou ontvangen, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een dringende reden. Uit het Whatsappbericht van 12 augustus 2024 volgt dat werkgeefster werknemer heeft ontslagen vanwege het afwezig zijn zonder haar voorafgaande instemming. De kantonrechter is van oordeel dat die gedraging niet van een dusdanig gewicht is dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster had kunnen en moeten kiezen voor een minder verstrekende sanctie. Voor wat de overige dringende redenen betreft betwist werknemer dat hij de ontslagbrief heeft ontvangen. De kantonrechter heeft werkgeefster in de gelegenheid gesteld een verzendbewijs in het geding te brengen, maar werkgeefster heeft dit nagelaten. Werknemer verzoekt tot betaling van achterstallig loon. Op 28 augustus 2024 heeft werknemer zijn volledige maandloon over augustus 2024 ontvangen. Er is daarom geen sprake

van achterstallig loon. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. De kantonrechter neemt in aanmerking dat werknemer ten tijde van het ontslag 24 jaar oud was en dat zijn dienstverband nog geen twee en een halve maand had geduurd. Per 1 oktober 2024 heeft werknemer ander werk gevonden. Gelet op de discussies tussen werknemer en werkgeefster en de voorafgaand aan het ontslag op staande voet herhaaldelijk expliciet door werknemer kenbaar gemaakte wens om de arbeidsovereenkomst op een zo kort mogelijke termijn met wederzijds goedvinden te ontbinden, is het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst niet veel langer had geduurd. Ook speelt mee dat werkgeefster en werknemer broer en zus zijn, dat partijen al jaren geen contact hebben, dat werknemer een lange historie van verslavingsproblematiek kent en dat werkgeefster werknemer een nieuwe start heeft willen geven door hem een flexibel dienstverband aan te bieden dat hij naast zijn taakstraf kon uitvoeren. De gefixeerde schadevergoeding wordt als onweersproken toegewezen, evenals de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd aangezien het een juridisch geschil tussen een broer en zus betreft.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:536

Zaaknummer: 11315959 \ EJ VERZ 24-423

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: Post, D.E. D.E. Post

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van 64-jarige werknemer met toekenning van een billijke vergoeding. Niet is komen vast te staan dat werknemer ongeoorloofd verlof heeft opgenomen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2021 in dienst bij Kaan Houtwarenindustrie B.V. (hierna: Kaan) als machinale houtbewerker. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de Cao Houtverwerkende Industrie (hierna: de cao). Voor indiensttreding vroeg werknemer of Kaan zich aan de bouwvakperiodes houdt. Kaan gaf aan dat er een bedrijfssluiting van minimaal twee weken is, mogelijk drie, in overleg met collega's. In 2021, 2022 en 2023 was er steeds een sluiting van twee weken. Op 3 augustus 2024 informeerde werknemer per WhatsApp waarom het bedrijf open bleef, terwijl hem eerder door zijn leidinggevende was gezegd dat het zou sluiten. De directeur gaf aan dat hij slechts één week verlof kon opnemen vanaf 10 augustus. Werknemer gaf aan dat hij zijn vakantie al had betaald. De directeur benadrukte dat er geen verlofaanvraag was ingediend en bood uit coulance één week verlof aan. Op dezelfde dag waarschuwde de directeur dat afwezigheid op maandag zou leiden tot ontslag op staande voet en aansprakelijkheid voor financiële schade. Werknemer meldt zich op 4 augustus ziek en geeft aan zijn rechtsbijstand in te schakelen en de annuleringskosten van de vakantie op Kaan te verhalen. Op maandag 5 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer ongeoorloofde afwezigheid en herhaalde schending van bedrijfsregels. De gemachtigde van de werknemer stelt op 15 augustus dat het ontslag onrechtmatig was, omdat de ziekmelding op 4 augustus betekent dat werknemer niet ongeoorloofd afwezig was. Kaan stelt op 24 augustus dat het ontslag gerechtvaardigd was, omdat werknemer bewust zonder toestemming verlof had opgenomen en de ziekmelding niet geloofwaardig was. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om Kaan te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, en de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Aan dit verzoek legt werknemer – kort samengevat – ten grondslag – dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen omdat hij op 5 augustus 2024 niet ongeoorloofd afwezig was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Vast staat dat partijen in de dagen voorafgaand aan het ontslag hebben gediscussieerd over de vraag of werknemer de week van 5 augustus 2024 vakantieverlof mocht opnemen. Ook staat vast dat werknemer zich op zondag 4 augustus 2024 per e-mail heeft ziekgemeld bij Kaan. Van een

arbeidsongeschikte werknemer kan niet worden verwacht dat hij op zijn werk verschijnt. Kaan plaatst echter vraagtekens bij de ziekmelding van werknemer. Tegen de achtergrond van de gebeurtenissen die hebben geleid tot de ziekmelding van werknemer was vanuit het perspectief van Kaan misschien begrijpelijk dat zij twijfels had over die ziekmelding. Maar dan lag het juist op de weg van Kaan om die ziekmelding eerst te laten toetsen door de bedrijfsarts, in plaats van zelf aan te nemen dat werknemer niet arbeidsongeschikt was. Dat heeft Kaan niet gedaan. Integendeel, Kaan heeft werknemer op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming opnemen van vakantieverlof. Daarmee is Kaan ten onrechte op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten en is zij te snel overgegaan tot de vergaande maatregel van een ontslag op staande voet. Gelet op het voorgaande is ook niet komen vast te staan dat werknemer op 5 augustus 2024 ongeoorloofd vakantieverlof heeft opgenomen en zonder goede reden afwezig was. Dit betekent dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kent aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 5.000 bruto. De kantonrechter ziet aanleiding om gezien de financiële situatie van Kaan aan te nemen dat het dienstverband niet zou hebben voortgeduurd tot de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer, maar binnen maximaal een half jaar zou zijn geëindigd. Bij de vaststelling van de billijke vergoeding wordt ook in aanmerking genomen dat werknemer door het onterechte ontslag van de een op de andere dag geen inkomen meer had, dat hij op dit moment 64 jaar is en aanvoert dat het gelet op zijn leeftijd niet eenvoudig zal zijn om snel een nieuwe baan te vinden en inkomsten uit andere arbeid te verkrijgen. Verder betreft de kantonrechter bij haar oordeel de aan werknemer toekomende transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, waarmee het verlies aan inkomsten gedeeltelijk wordt opgevangen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12338

Zaaknummer: 11291798 \ AO VERZ 24-67

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: C.M. de Wijs

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond toegewezen. Meermaals niet opvolgen van veiligheidsmaatregel, namelijk het dragen van een reddingsvest door een sluiswachter, levert verwijtbaar handelen op.*Feiten*

Werknemer is sinds 1989 in dienst bij werkgever als medewerker operationeel verkeersmanagement en werkt al sinds 1995 op verschillende locaties waar onvoldoende valbeveiliging aanwezig is, wat aanleiding gaf tot de invoering van een verplichting om een reddingsvest te dragen wanneer men zich binnen 4 meter van de waterkant bevindt, indien er onvoldoende afscherming is. Naar aanleiding van een veiligheidsonderzoek in 2021 werd deze verplichting voor de medewerkers op genoemde locaties ingevoerd, en werknemer werd hierover geïnformeerd via een e-mail in juli 2021. In november 2021 heeft werkgever vastgesteld dat werknemer zich niet aan deze verplichting hield. Er volgden verschillende gesprekken en schriftelijke waarschuwingen, maar in januari 2022 werd opnieuw geconstateerd dat werknemer geen reddingsvest droeg. Dit werd wederom besproken en werknemer werd schriftelijk gewaarschuwd dat ontslag niet kon worden uitgesloten bij herhaalde overtreding. Desondanks werd in november 2022 opnieuw geconstateerd dat werknemer zich niet aan de reddingsvestplicht hield. Hierop werd aan werknemer een concrete draaginstructie verstrekt, waarbij hij werd verzocht het reddingsvest zichtbaar te dragen wanneer hij zich binnen 4 meter van de waterkant bevond. Werknemer gaf aan de situatie serieus te nemen en toe te zullen passen. Desondanks werd in augustus 2024 opnieuw vastgesteld dat werknemer geen reddingsvest droeg, waarna hij werd geschorst en werkgever besloot over te gaan tot het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen, waarbij de overtredingen van de reddingsvestplicht, het niet bereikbaar zijn en het niet aanwezig zijn op de juiste werklocatie als kernpunten worden genoemd.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij op verschillende momenten zijn reddingsvest niet droeg, ondanks de geldende veiligheidsmaatregelen en herhaalde waarschuwingen. Na de invoering van de draaginstructie in december 2022 was werknemer in de daaropvolgende periode relatief consequent in het naleven van de veiligheidsmaatregel, maar op 2 augustus 2024 werd opnieuw geconstateerd dat hij niet voldeed aan de voorschriften. Werknemer verklaarde dat

hij dit was vergeten, maar de kantonrechter gaat hier niet in mee, aangezien hij herhaaldelijk was gewezen op de ernst van de overtredingen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen, omdat werknemer na de aanscherping van het beleid zijn gedrag had aangepast en geen overtredingen meer waren geconstateerd in de periode tussen januari 2023 en juli 2024. Er is dan ook een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond, waarbij herplaatsing niet mogelijk is. De ontbinding wordt met een opzegtermijn van vier maanden bepaald, met inachtneming van de tijd die de procedure heeft geduurd. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever. De proceskosten worden tussen partijen gecompenseerd en indien werkgever het verzoek intrekt, wordt hij belast met de kosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:113

Zaaknummer: 11319512

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: mr. R. van Vliet en G.H. Teiken

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet correct gehandeld door zijn collega meerdere malen te duwen, maar dit levert gelet op de context waarbinnen het handelen heeft plaatsgevonden geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is sinds 15 juni 2016 in dienst bij de vestiging Ikea in Barendrecht als 'fulfilment operations co-worker'. Werknemer is op 13 september 2024 op staande voet ontslagen, omdat hij op 25 augustus 2024 een collega - coördinator X - meerdere keren heeft geduwd en zich daardoor agressief heeft gedragen richting deze collega. Dit incident is vastgelegd op camerabeelden. Op deze beelden is te zien dat werknemer en coördinator X in het magazijn, naast de heftruck van werknemer, circa vijf minuten druk met elkaar in gesprek zijn en dat dit gesprek in een discussie uitmondt. Vervolgens is zichtbaar dat werknemer pogingen doet in zijn heftruck te stappen en weg te rijden, maar dat coördinator X de heftruck vasthoudt. Nadat werknemer uit de heftruck is gestapt, duwt hij coördinator X meerdere keren. Ook is op de beelden te zien dat een collega tussenbeide komt in een poging verdere escalatie te voorkomen. Werknemer wil dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Voor het geval de arbeidsovereenkomst door de vernietiging van het ontslag op staande voet is blijven bestaan, verzoekt Ikea om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter is het met Ikea eens dat werknemer niet correct heeft gehandeld door coördinator X meerdere malen te duwen. Voor de vraag of dit handelen een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, is echter ook de context waarbinnen dit handelen heeft plaatsgevonden van belang, meer in het bijzonder hetgeen aan het duwen door werknemer is voorafgegaan. In dat verband wordt uit de camerabeelden niet duidelijk wat werknemer en coördinator X in het vijf minuten durende gesprek voorafgaand aan het duwen met elkaar hebben besproken. De kantonrechter gaat uit van de lezing van werknemer over de toedracht van het incident en de rol van coördinator X daarin. Uit die lezing in combinatie met de inhoud van de camerabeelden volgt naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate dat werknemer voorafgaand aan het duwen in zekere mate is uitgedaagd door coördinator X. Zeker gezien zijn functie van coördinator had van coördinator X verwacht mogen worden dat

hij anders zou handelen. Onder de hiervoor genoemde omstandigheden kan de kantonrechter zich voorstellen dat voor werknemer op zeker moment de maat vol was. Dat rechtvaardigt nog niet dat hij coördinator X vervolgens meermaals duwt, maar leidt wel tot het oordeel dat het handelen van werknemer onder de gegeven omstandigheden niet de hoge lat van een dringende reden voor ontslag op staande voet haalt.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter gaat niet over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ikea stelt primair dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten (e-grond). De kantonrechter is van oordeel dat de gegeven omstandigheden van onvoldoende gewicht zijn om ze te kwalificeren als een voldragen e-grond. Er valt werknemer zeker een verwijt te maken van zijn handelen, maar vast staat dat het hier gaat om een eenmalig incident, ten aanzien waarvan voldoende gebleken is dat ook coördinator X een aandeel heeft in het ontstaan daarvan. Ikea stelt subsidiair dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie zodanig dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (g-grond). Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. Ook hierbij is van belang dat er sprake is van een eenmalig incident en dat werknemer zijn werkzaamheden altijd naar tevredenheid heeft uitgevoerd. Gelet daarop én op de grote omvang van de organisatie kan niet geconcludeerd worden dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de toekomst niet meer mogelijk is. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst ook niet wordt ontbonden moet Ikea werknemer weer toelaten tot het verrichten van zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1290

Zaaknummer: 11398704 VZ VERZ 24-9556

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.M. Dezfouli en E.J. Bernaerts

Wetsartikelen: 7:681 BW , 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671b BW en 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt niet ernstig verwijtbaar door het niet verschaffen van een EMDR-kit aan werkneemster (klachten aan arm en schouder) die als GZ-psychologe werkt. Bovendien is er geen sprake van verboden onderscheid, ondanks andersluidend oordeel van het College voor de Rechten van de Mens.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 2010 in dienst van Indigo Midden-Nederland B.V. (hierna: Indigo) als GZ-psychologe. Vanaf (begin) 2013 ervaart werkneemster nek-, schouder- en hoofdpijnklachten. Ook heeft werkneemster vanaf (eind) 2013 aangegeven dat zij moeite heeft met het aantal cliënten en met het soort problematiek (voornamelijk complexe EMDR-indicaties). Verder heeft werkneemster aangegeven moeite te hebben met haar leidinggevende. In 2017 heeft werkneemster aan Indigo verzocht om terbeschikkingstelling van een zogeheten EMDR-kit. Die heeft Indigo niet verstrekt. Op aanvraag van werkneemster is aan haar door het UWV in januari 2018 een EMDR-kit als voorziening in eigendom toegekend. In 2020 heeft werkneemster wederom verzocht om een EMDR-kit op de locatie waar zij werkte. Ook dit verzoek heeft Indigo afgewezen. Op 30 november 2020 heeft werkneemster zich ziekgemeld. In de probleemanalyse én in het plan van aanpak van januari 2021 heeft de bedrijfsarts opgenomen dat de problematiek zowel werkgebonden (samenwerking, communicatie) als persoonsgebonden is. In 2021 heeft werkneemster een klacht bij de bestuurder en bij de interne klachten- en bezwarencommissie van Indigo ingediend. Deze klacht had onder andere betrekking op onderscheid door het niet verschaffen van een EMDR-kit, onderscheid in de hoogte van de salariering, onderscheid in het re-integratietraject en onderscheid in de mogelijkheid tot het genieten van scholing. Vervolgens heeft een mediationtraject plaatsgevonden, dat in augustus 2022 is beëindigd. De klachtenprocedure is toen weer hervat. De Interne Klachten- en Bezwarencommissie heeft in haar advies geoordeeld dat de klacht van werkneemster op basis van discriminatie naar ras ongegrond is, maar dat Indigo wel over had moeten gaan tot het aanschaffen van de EMDR-kit. Indigo heeft op 23 februari 2023 toestemming aan het UWV gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft dit geweigerd, waarna Indigo zich tot de kantonrechter heeft gewend en heeft verzocht om ontbinding wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) en/of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkneemster is verder op 4 april 2023 een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het college) gestart. Op 25 januari 2024 heeft het college geoordeeld dat Indigo verboden onderscheid heeft

gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte, vanwege het niet verstrekken van de EMDR-kit. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Er is geen billijke vergoeding toegekend. De bedoeling van het hoger beroep van werkneemster is om alsnog een billijke vergoeding van € 350.000 bruto toegekend te krijgen, alsook een vergoeding voor immateriële schade van € 25.000 netto.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden

De arbeidsovereenkomst is terecht door de kantonrechter ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De gespannen verhouding bestond al voordat werkneemster in 2017 om de EMDR-kit verzocht. Meerdere keren is een gesprek tussen werkneemster en de leidinggevende nodig geweest om escalatie te voorkomen. Er heeft mediation plaatsgevonden, zonder succes. Ook in 2023 wordt nog door de bedrijfsarts gesproken over de langdurig problematische werkverhouding. Op grond van al deze omstandigheden acht het hof voldoende aangetoond dat er tussen werkneemster en Indigo een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding bestond, die op meer dan alleen de EMDR-kit zag. Bovendien heeft Indigo volgens het hof voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werkneemster niet mogelijk was.

Geen recht op een billijke vergoeding of 611-vergoeding

Voor toekenning van de billijke vergoeding heeft werkneemster zich op drie gronden beroept, te weten: dat Indigo (a) onvoldoende zorg heeft besteed aan de arbeidsomstandigheden van werkneemster, (b) de re-integratieverplichtingen grovelijk heeft geschonden en (c) verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Bij alle drie de gronden wijst werkneemster op het gegeven dat Indigo geen EMDR-kit aan werkneemster wilde verschaffen. Het hof oordeelt dat werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding. Daarvoor is het volgende van belang. Werkneemster heeft al jaren voordat zij voor het eerst verzocht om de EMDR-kit last van overbelastingsklachten aan schouder en arm. Verder staat vast dat werkneemster vanaf januari 2018 de beschikking had over een eigen EMDR-kit. Werkneemster heeft bovendien niet gesteld dat zij enige tijd heeft moeten werken zonder EMDR-kit. Omdat werkneemster gebruik kon maken van een door het UWV verstrekt persoonlijk hulpmiddel voor het verrichten van haar werkzaamheden (en dat tot haar ziekmelding heeft gedaan) terwijl er tegelijk ook andere omstandigheden hebben bijgedragen aan haar arbeidsongeschiktheid, is er geen sprake van verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden door Indigo (a). Ook heeft het UWV in zijn deskundigenoordeel vastgesteld dat de re-integratie-inspanningen van Indigo tot januari 2022 voldoende zijn geweest en er niet meer van Indigo verwacht kon worden. Daar komt bij dat Indigo heeft betwist dat werkneemster tijdens haar re-integratie nog cliënten heeft geholpen met een EMDR-indicatie. Vanwege deze betwisting heeft werkneemster te weinig onderbouwd

waarom het verstrekken van de EMDR-kit volgens haar alsnog nodig was en waarom Indigo daarmee haar re-integratieverplichtingen grovelijk heeft geschonden (b). Tot slot is volgens het hof ook geen sprake van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte (c). Ondanks het oordeel van het college moet het hof een zelfstandige beoordeling maken of Indigo ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In dat kader oordeelt het hof dat de door werknemster verzochte aanpassing (te weten: het verstrekken van de EMDR-kit) geschikt is. Het hof komt vervolgens echter tot het oordeel dat de verzochte aanpassing in dit geval niet noodzakelijk was. Daarvoor is van belang dat Indigo onweersproken heeft aangevoerd dat er een passend alternatief is, namelijk de mogelijkheid van online EMDR. Vanwege het niet noodzakelijk zijn van het verstrekken van de EMDR-kit is er geen sprake van verboden onderscheid op grond van chronische ziekte, zodat ook hierop geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Indigo is te baseren. Daarmee bestaat ook geen aanspraak op een billijke vergoeding op grond van artikel 671b lid 9 onder c BW en heeft werknemster geen recht op een 611-vergoeding. Het hof verwerpt het hoger beroep van werknemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:363

Zaaknummer: 200.338.369

Rechters: G.A. Diebels, M.P.C.J. van Bavel en R.J.A. Dil

Advocaten: S. Prekpalaj en J.H. Plantenga

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b en g BW, 7:683 lid 3 BW, 7:671b lid 9 sub c BW, 7:611 BW, 2 lid 1 WGBH/CZ en 4 WGBH/CZ

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen (zieke) werknemster en hogeschool wordt op verzoek van werknemster ontbonden met toekenning van transitievergoeding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van hogeschool.*Feiten*

Werknemster is sinds 8 juni 2009 in dienst van Stichting Hoger Onderwijs Nederland (hierna: InHolland), laatstelijk in de functie van student-decaan. Sinds 17 mei 2023 is werknemster ziekgemeld. In onderhavige procedure verzoekt werknemster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen haar en InHolland. Ook verzoekt zij de kantonrechter InHolland te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding. Kort gezegd stelt werknemster dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door InHolland doordat zij heeft moeten werken in een onveilige werksituatie en dat gedurende langere tijd en onder verschillende leidinggevend en met verschillende collega's, die haar zouden hebben gepest en hebben buitengesloten. Tevens stelt zij dat zij structureel werd overbelast. Van haar zijde erkent InHolland dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden, zij het dat InHolland van mening is dat werknemer geen transitievergoeding, billijke vergoeding of immateriële schadevergoeding zou moeten toekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

InHolland heeft zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzet en heeft daarmee het bestaan van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding erkend. Daarom zal de kantonrechter hoe dan ook de arbeidsovereenkomst ontbinden. Nu werknemster zelf de stap heeft genomen om ontbinding van haar arbeidsovereenkomst te verzoeken, terwijl zij ook eerst had kunnen werken aan haar herstel, geeft zij kennelijk de ontslagbescherming bij ziekte van artikel 6:670, lid 1 BW op. Het is dan niet langer aan de kantonrechter om te oordelen dat de voortdurende arbeidsongeschiktheid van werknemster aan ontbinding in de weg staat. Aldus zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden per 23 november 2024.

Vergoedingen

Werkneemster heeft, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan haar zijde, in ieder geval recht op de transitievergoeding. Voor toekenning van de billijke vergoeding is vereist dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van InHolland. Uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld over de periode voorafgaand aan de ziekmelding van werkneemster komt naar het oordeel van de kantonrechter echter geen eenduidig beeld naar voren dat het enkel en alleen aan InHolland te wijten zou zijn dat werkneemster in de situatie is beland waarin zij zich nu bevindt. Of en in hoeverre een en ander in overwegende mate aan de leidinggevend en collega's dan wel aan werkneemster toegeschreven kan worden kan in het midden blijven, maar wel is duidelijk dat InHolland telkens op zoek is gegaan naar een andere functie voor werkneemster en die ook gevonden heeft. Zelfs heeft InHolland aangekondigd, na communicatieproblemen in haar huidige functie, opnieuw op zoek te gaan naar een nieuwe werkplek voor werkneemster. Zover is het niet gekomen, want blijkbaar was deze aankondiging reden voor werkneemster om zich ziek te melden. Daar komt nog bij dat InHolland heeft aangeboden om onder leiding van een mediator geschilpunten en oplossingsmogelijkheden te verkennen, zodra werkneemster voldoende hersteld zou zijn. Dat aanbod heeft werkneemster per e-mail van 18 juni 2024 van de hand gewezen omdat zij van InHolland niet de erkenning zou krijgen met betrekking tot hetgeen haar overkomen is. Tot slot wordt de stelling van werkneemster dat zij niet kan herstellen zolang de arbeidsverhouding in stand blijft, niet ondersteund door het Arbeidskundig Rapport van het UWV. Samenvattend luidt het oordeel van de kantonrechter dan ook dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door InHolland. De verzoeken van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:1239

Zaaknummer: 11223081 RP VERZ 24-50421

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en L.V. Sloot

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 sub b BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671a lid 9 sub a BW en 7:673 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling (achterstallig) loon.*Feiten*

Werkneemster is in dienst van werkgeefster. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van (achterstallig) loon. Werkgeefster is, hoewel behoorlijk gedagvaard, niet ter zitting verschenen, zodat tegen haar verstek is verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van de gevorderde voorzieningen is gelegen in de aard van de vorderingen; werkneemster heeft haar loon immers nodig om te kunnen voorzien in haar levensonderhoud. De gevorderde voorzieningen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat deze toewijsbaar zijn, met inachtneming van het volgende. De gevorderde vakantietoeslag hoeft pas in mei te worden uitgekeerd, zodat deze nog niet toewijsbaar is. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 25%. Werkgeefster wordt veroordeeld aan werkneemster te betalen een bedrag van € 8.678,40 bruto aan loon over juni tot en met september 2024, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van € 2.169,60 bruto en de wettelijke rente, alsook een bedrag van € 2.169,60 bruto aan loon per maand vanaf 1 oktober 2024 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7851

Zaaknummer: 11328499 VV EXPL 24-62 (EV)

Rechters: Zander

Advocaten: D. Vong

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verricht in overwegende mate bouwactiviteiten en valt daarmee onder werkingssfeer verplichtstellingsbesluit, cao bouw en cao BTER. Kosten deskundigenbericht vastgesteld op aanzienlijk lager bedrag, omdat ingediende eindnota niet voldoet aan eisen Leidraad deskundigen in civiele zaken.

Feiten

HooVos Brandbeveiliging B.V. (hierna: HooVos) drijft een onderneming gespecialiseerd in brandbeveiliging en brandpreventie in de breedste zin van het woord. Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Bpf Bouw) is pensioenuitvoerder van de bedrijfstakpensioenregeling voor de bouwnijverheid. Kern van het geschil is of HooVos bedrijfswerkzaamheden verricht die vallen onder (de werkingssfeer van) het verplichtstellingsbesluit, de cao bouw en de cao BTER (hierna: de bouwregelingen). De kantonrechter heeft in eerste aanleg onder meer voor recht verklaard dat HooVos niet onder de werkingssfeer van de bouwregelingen valt en bepaald dat de bouwfondsen de inning van de (pensioen)premies dienen te staken. Hiertegen komen de bouwfondsen in hoger beroep op. Bij tussenarrest heeft het hof een deskundige benoemd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkgever valt onder bouwregelingen

Het hof acht de bevindingen en conclusies van de deskundige overtuigend. De deskundige komt op grond van zijn bevindingen tot de conclusie dat 54,54% van de loonsom van HooVos in het referentiejaar 2014 gerelateerd is aan bouwactiviteiten. Dit betekent dat HooVos in het referentiejaar in overwegende mate bouwactiviteiten verricht en daarmee onder de bouwregelingen valt. Dit leidt ertoe dat de grieven van de bouwfondsen slagen en dat het bestreden vonnis wordt vernietigd. De in eerste aanleg ingestelde eis in conventie van HooVos strekkende tot het geven van een verklaring voor recht dat zij niet valt onder de werkingssfeer van de bouwregelingen en te bepalen dat de bouwfondsen de inning van de pensioenpremies dienen te staken voor zover reeds aangevangen alsmede de terugbetaling van reeds geïnde premies, wordt alsnog afgewezen.

Kosten deskundigenbericht in goede justitie vastgesteld

De deskundige heeft zijn kosten begroot op € 182.374,80 (inclusief btw) zoals daarvan blijkt uit een bij het deskundigenbericht gevoegde factuur van 8 december 2023 gericht aan HooVos. De deskundige heeft evenwel geen specificatie verstrekt van de verrichtingen en de kosten per verrichting, een en ander als bedoeld in artikel 14.3 van de Leidraad deskundigen in civiele zaken, hoewel het hof de deskundige hier meermalen om heeft verzocht met een verwijzing naar de Leidraad en hem in kennis heeft gesteld van de door HooVos geuite bezwaren tegen de eindnota. Bij gebreke van die specificatie kan het hof de kosten van het deskundigenonderzoek niet begroten op het door de deskundige in zijn factuur van 8 december 2023 vermelde bedrag. Het valt immers niet in te zien waarom het onderzoek dat beperkt is geweest tot het jaar 2014 de door de deskundige opgevoerde uren rechtvaardigt. Dit leidt ertoe dat het hof de kosten van de deskundige in goede justitie zal vaststellen op het reeds door hem ontvangen totaalbedrag aan voorschotten, te weten een bedrag van € 78.841,75 (exclusief btw).

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:81

Zaaknummer: 200.256.000/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en A.C.M. Kuypers

Advocaten: E. Lutjens en G.G. Bosch

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000