

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 12, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. R. van Hemert, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1340](#) 10-03-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:560](#) 04-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1186](#) 03-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1007](#) 24-02-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:136](#) 18-02-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3666](#) 09-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6740](#) 04-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1339](#) 11-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2692](#) 11-03-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1153](#) 06-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2059](#) 06-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1576](#) 06-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1767](#) 06-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1713](#) 05-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1705](#) 04-03-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:873](#) 04-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2134](#) 04-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1668](#) 03-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1399](#) 03-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1316](#) 28-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3094](#) 28-02-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:909](#) 25-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3003](#) 24-02-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1565](#) 20-02-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:674](#) 19-02-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:670](#) 19-02-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:690](#) 19-02-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1334](#) 17-02-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1384](#) 13-02-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1394](#) 11-02-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:9583](#) 09-12-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5170](#) 30-10-2024

RECHTSPRAAK

Langdurig arbeidsongeschikte werkneemster verzoekt veroordeling tot betaling van schadevergoeding. Verzoek toegewezen, omdat werkgever heeft gehandeld in strijd met eisen van goed werkgeverschap door niet in te stemmen met Xella-voorstel.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2006 in dienst getreden bij werkgever in de functie van modinette. Op 17 december 2021 is werkneemster arbeidsongeschikt uitgevallen. Met ingang van 15 december 2023 is de loondoorbetalingsplicht van werkgever geëindigd, en vanaf diezelfde datum heeft het UWV een WIA-uitkering aan werkneemster toegekend. In een brief van 28 februari 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgever verzocht om in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Omdat werkgever niet reageerde, is dit verzoek herhaald per e-mails van 1 april 2024 en 3 mei 2024. Ook hierop heeft werkgever niet gereageerd. Op 24 juni 2024 heeft werkneemster een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkgever gestuurd. Daarbij heeft werkneemster werkgever aansprakelijk gesteld voor de schade die zij lijdt als werkgever niet instemt met beëindiging onder toekenning van een transitievergoeding. Op 16 december 2024 heeft werkneemster werkgever een laatste kans geboden om een juridische procedure te voorkomen, maar wederom bleef een reactie uit. Werkneemster vordert veroordeling van werkgever tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding van € 16.800,01 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente. Daarnaast vordert werkneemster betaling van € 1.447,19 bruto aan vakantietoeslag, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente. Tot slot verzoekt werkneemster werkgever te veroordelen tot betaling van buitengerechtelijke incassokosten, proceskosten en nakosten. Werkneemster baseert dit verzoek op het feit dat werkgever in strijd heeft gehandeld met de norm van goed werkgeverschap door geen gehoor te geven aan haar voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Werkgever is niet op de zitting verschenen. Eerst is vastgesteld dat hij correct is opgeroepen, waardoor de zaak inhoudelijk kan worden behandeld en beslist. Vaststaat dat werkneemster op 15 december 2023 twee jaar of langer arbeidsongeschikt was en een WIA-uitkering heeft ontvangen. Sindsdien was sprake van een slapend dienstverband. Werkneemster heeft herhaaldelijk verzocht om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toekenning van een

transitievergoeding, waarbij werkgever erop is gewezen dat deze vergoeding door de overheid kan worden vergoed. De kantonrechter oordeelt dat werkgever had moeten instemmen met het voorstel van werknemer. Door herhaaldelijk niet te reageren heeft werkgever in strijd gehandeld met goed werkgeverschap. Dit vormt een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Door deze tekortkoming heeft werknemer schade geleden, die werkgever moet vergoeden. De kantonrechter volgt werknemer in haar berekening dat deze schade gelijk is aan de misgelopen *Xella*-vergoeding van € 16.800,01 bruto. Werkgever heeft deze berekening niet betwist, zodat wordt uitgegaan van de juistheid ervan. De wettelijke rente over dit bedrag is toewijsbaar vanaf 4 juli 2024, zoals vermeld in de brief van 24 juni 2024. Daarnaast heeft werkgever geen verweer gevoerd tegen het verzoek tot betaling van de achterstallige vakantietoeslag, zodat ook dit verzoek wordt toegewezen. De wettelijke rente hierover wordt toegekend vanaf de datum van het verzoekschrift. Ook de buitengerechtelijke incassokosten zijn toewijsbaar. Werkgever is in het ongelijk gesteld en wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2134

Zaaknummer: 11458297 \ AO VERZ 24-157

Rechters: E. Jochem

Advocaten: R.H. Hoogewoning

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Medewerkster verkoop regelde voor zichzelf hoge korting op kleding. Werkgever ontslaat werkneemster rechtsgeldig op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 15 september 2023 in dienst getreden bij werkgever als medewerker verkoop. Op 14 november 2024 is zij op staande voet ontslagen. Dit ontslag is diezelfde dag per brief aan haar bevestigd. In de ontslagbrief staat dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wordt beëindigd wegens diefstal, die op woensdag 13 november 2024 aan het licht is gekomen en op donderdag 14 november 2024 met haar is besproken. Werkneemster is medegedeeld dat er bewijs is dat zij meerdere keren artikelen voor zichzelf heeft afgerekend met een veel te hoge korting. Zij paste een korting van 70% toe en daarbovenop nog eens 10% personeelskorting of stempelkorting, terwijl de geldende regeling slechts 30% personeelskorting toestaat op niet-gereduceerde items en 10% extra korting op reeds gereduceerde items. Bovendien dienen kopieën van aankoopbonnen voor eigen gebruik in de administratie te worden bewaard, wat in alle ontdekte gevallen niet is gebeurd. Op 15 november 2024 heeft werkneemster een brief aan werkgever geschreven waarin zij erkent dat zij drie keer een fout heeft gemaakt door kortingen toe te passen die niet waren toegestaan. Ze beseft nu de ernst van haar handelen en betuigt spijt. Daarnaast geeft ze aan dat het niet haar intentie was en biedt ze aan om het prijsverschil voor de betreffende aankopen te vergoeden.

Werkneemster vordert een billijke vergoeding van € 3.653,78 bruto, een vergoeding ter hoogte van het in geld vastgestelde loon over de termijn die bij een reguliere opzegging had moeten gelden, vermeerderd met wettelijke rente en transitievergoeding. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat er geen sprake is geweest van hoor en wederhoor, de ontslagbrief niet aan de formele eisen voldoet en onvoldoende duidelijk is welke gedragingen hebben geleid tot haar ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer dat het ontslag op staande voet ongeldig is wegens het ontbreken van hoor en wederhoor wordt verworpen. Dit is geen formele eis, en bovendien heeft werkgever vooraf een gesprek met werkneemster gevoerd. Het feit dat de ontslagbrief al gereed lag, doet hier niets aan af. Ook het argument dat de ontslagbrief niet aan de vereisten voldoet, slaagt niet. Het was voor werkneemster duidelijk waarom zij is ontslagen. Hoewel er discussie bestond over enkele data, staat vast dat zij meerdere keren kleding heeft aangeschaft met een veel te hoge korting. Dit heeft zij zelf erkend in haar brief van 15 november 2024, waarin ze spijt betuigt en aanbiedt het prijsverschil te vergoeden. Het

ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werkgever heeft terecht het vertrouwen in werknemster verloren, en het ontslag is direct na ontdekking gegeven. De vorderingen tot een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden daarom afgewezen. Werknemeester wordt in het ongelijk gesteld en veroordeeld tot betaling van de proceskosten, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1767

Zaaknummer: 11452468

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: R.P.C. Smit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kok en werkgeefster zijn het niet eens over uitbetaling van loon na vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kok. Nadat werknemer zich in december 2024 ziek heeft gemeld en een conflict is ontstaan, hebben partijen gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft in dat kader per WhatsApp aan werkgeefster laten weten: *“Hee, ik wil ook wel water bij de wijn doen ... als ik december gwn uitbetaald krijg zoals normaal 3000 deze week. En de transitie vergoeding kun je met de min uren verrekenen.(...)”*. Werkgeefster heeft hiermee ingestemd en aangegeven een vaststellingsovereenkomst op te laten maken. In de beëindigingsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst per 30 december 2024 eindigt, werknemer wordt vrijgesteld van werk en werkgeefster een eindafrekening verzorgt van één maandsalaris zonder verrekening van plus- of min-uren. Partijen hebben na deze afrekening niets meer van elkaar te vorderen.

Werknemer heeft echter geen loon over december 2024 ontvangen. Het UWV wijst zijn verzoek om een WW-uitkering af omdat de wettelijke opzegtermijn niet is nageleefd. Per brief van 3 februari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer werkgeefster gesommeerd om het brutoloon van december 2024, te vermeerderen met wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke incassokosten, te voldoen. Daarbij is een kort geding aangezegd indien betaling uitblijft. Werkgeefster heeft hierop gereageerd dat de betaling op 12 februari 2025 zou plaatsvinden en dat er niet eerder of meer zou worden betaald. Op 10 februari 2025 heeft werknemer de dagvaarding laten betekenen, waarna werkgeefster op 13 februari 2025 een bedrag van € 3.021,33 aan werknemer heeft overgemaakt. Werknemer vordert in kort geding het brutomaandloon van € 3.839,05, een extra maandsalaris, wettelijke rente, verhoging en buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst per 30 december 2024 is geëindigd en dat werknemer recht heeft op loon over december 2024. Werkgeefster stelt dat het loon is verrekend met min-uren, maar werknemer betwist dit en deze verrekening vindt geen steun in de beëindigingsovereenkomst. Integendeel, daarin staat expliciet dat werkgeefster geen plus- of min-uren verrekent en dat werknemer geen recht heeft op een beëindigingsvergoeding. Ook uit de WhatsApp-correspondentie blijkt dat werknemer ‘gewoon’ zijn loon over december wenst te ontvangen en dat werkgeefster hiermee instemt.

Eventuele eerdere afspraken over verrekening van min-uren zijn door de overeenkomst achterhaald.

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat werknemer recht heeft op uitbetaling van het loon over december 2024 zonder verrekening van min-uren, maar niet op een extra maandloon als beëindigingsvergoeding. De vordering tot een extra maandsalaris wordt daarom afgewezen. Aangezien werkgeefster op 13 februari 2025 het netto-equivalent van het brutomaandloon heeft voldaan, wordt de vordering tot betaling van het achterstallige loon eveneens afgewezen.

Wel wordt de wettelijke rente toegewezen omdat werkgeefster het loon te laat heeft betaald. Daarnaast is werkgeefster de wettelijke verhoging verschuldigd, die wordt gematigd tot € 1.000. De kantonrechter kent ook buitengerechtelijke incassokosten van € 615,78 toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:873

Zaaknummer: 11532484 \ VV EXPL 25-14

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: M.T.M. Fluitman

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de e-grond nadat cannabistest bij werknemer positief luidt, afgewezen. De test wordt uitgesloten omdat sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs. Dat werknemer onder invloed van drugs op de werkvloer is verschenen is niet aangetoond.

Feiten

Werknemer is op 8 september 2008 in dienst getreden bij SIF Netherlands B.V. (hierna: SIF). SIF produceert stalen funderingen (monopiles) voor offshore windparken. Werknemer is onder meer verantwoordelijk voor de kwaliteitsinspecties van de monopiles. Sinds oktober 2023 geldt er bij SIF een zerotolerancebeleid voor alcohol en drugs. Dit is mondeling kenbaar gemaakt aan de werknemers. Binnen SIF vinden onaangekondigde alcohol- en drugscontroles plaats. Op 25 september 2024 is werknemer positief getest op cannabis. De test is afgenomen door een extern bureau. Na de positieve uitslag van de test hebben twee managers met werknemer gesproken. Zij hebben verklaard dat werknemer rode ogen had en overkwam alsof hij stoned was. Werknemer heeft tijdens dat gesprek verklaard de avond daarvoor cannabis te hebben gebruikt. Op 8 oktober 2024 heeft SIF aan werknemer te kennen gegeven dat zij het vertrouwen in hem verloren had en geen basis meer zag voor een verdere vruchtbare samenwerking. SIF heeft werknemer de mogelijkheid geboden om in onderling overleg tot een beëindiging van het dienstverband te komen. Bij monde van zijn gemachtigde heeft werknemer aangegeven niet akkoord te gaan. Ook heeft werknemer aangevoerd dat de test op grond van de AVG niet was toegestaan en dat SIF hem eerst had moeten waarschuwen. SIF heeft gereageerd dat werknemer op basis van meerdere verklaringen onder invloed leek te zijn en dat er een zerotolerancebeleid van kracht is. SIF verzoekt primair ontbinding op de e-grond. SIF heeft aangevoerd dat zij met zwaar materiaal werkt en dat het voor haar belangrijk is elk risico te vermijden. Werknemer stelt dat het verzoek moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. SIF kan het gebruik van cannabis door een werknemer in zijn privétijd niet verbieden. De kantonrechter overweegt dat het om de vraag gaat of werknemer voornemens was zijn werkzaamheden onder invloed van cannabis aan te vangen. Naar het oordeel van de kantonrechter is SIF daar niet in geslaagd. De kantonrechter laat de speekseltest buiten beschouwing. De gegevens zijn bijzondere persoonsgegevens in de zin van de AVG. Het is verboden dergelijke gegevens te verwerken, tenzij er een wettelijke grondslag bestaat. Voor de werkzaamheden van werknemer ontbreekt die grondslag. Dat betekent dat het SIF niet is toegestaan een speekseltest te gebruiken om te controleren of werknemer drugs

had gebruikt. Er is aldus een inbreuk gemaakt op het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. De eigen verklaring van werknemer is feitelijk een ontkenning dat hij nog onder invloed verkeerde tijdens zijn werkzaamheden. De verklaringen van de managers en de externe medewerker zijn onvoldoende. De werknemer rode ogen had, kan legio oorzaken hebben. De verklaring van de externe medewerker dat werknemer niet helder van geest was, is niet verder onderbouwd. De conclusie van de managers dat werknemer stoned oogde, wordt niet met feitelijke waarnemingen onderbouwd. Dat werknemer een nonchalante indruk maakte en een grijns op zijn gezicht had kan andere oorzaken hebben. Het is denkbaar dat werknemer zenuwachtig was door de drugshond en het gesprek met de managers. Los van het feit dat de speekseltest niet afgenomen had mogen worden, geeft de test geen uitsluitel omdat werkgever niet aangegeven heeft om welke test het gaat. Bovendien geldt dat diverse speekseltesten niets zeggen over de vraag of iemand nog onder invloed is van cannabis, maar alleen of hij cannabis heeft gebruikt. Daarom voert de politie altijd een bloedonderzoek uit. Dat is niet gebeurd, de uitslag is daarom onvoldoende betrouwbaar. Hoewel de kantonrechter niet gehouden is onrechtmatig verkregen bewijs buiten beschouwing te laten, kiest de kantonrechter daar wel voor. SIF heeft een inbreuk gemaakt op de AVG. De consequenties van de onrechtmatig afgenomen test zijn groot. Ook had werknemer eigenlijk niet de vrijheid om te weigeren. Bovendien geeft de test geen betrouwbaarheid over de vraag of werknemer onder invloed was. Het ontbindingsverzoek op de e-grond wordt afgewezen. Er is ook niet voldaan aan de overige ontslaggronden, omdat die volledig gebaseerd waren op het onder invloed van drugs op de werkvloer verschijnen. De proceskosten komen voor rekening van SIF.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1565

Zaaknummer: 11413928 \ AZ VERZ 24-121

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: mr. C.A.E. Nijman en I. Stierum

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt in de gelegenheid gestelde de door haar gestelde arbeidsomvang te bewijzen, Het Paleisje Capelle B.V. mag de door haar gestelde tijdelijkheid van de functiewijziging bewijzen.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij Het Paleisje Capelle B.V. (hierna: Het Paleisje) als pedagogisch medewerkster voor 34 uur per week. De arbeidsomvang is voor de duur van één jaar op 1 december 2021 gewijzigd naar 36 uur. In 2022 heeft werkneemster zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten. Tijdens een gesprek op 3 oktober 2022 met de directrice en HR-manager van Het Paleisje, heeft Het Paleisje werkneemster de functie van locatiemanager aangeboden. Werkneemster heeft dat aanbod geaccepteerd. Volgens werkneemster is daarbij afgesproken dat zij de functie voor 36 uur per week zou gaan uitoefenen. De afspraak is niet schriftelijk vastgelegd. Op 7 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Inmiddels is de arbeidsovereenkomst beëindigd nadat werkneemster twee jaar arbeidsongeschikt is geweest. Werkneemster voert aan dat zij gedurende haar arbeidsongeschiktheid niet steeds het salaris heeft ontvangen dat bij haar functie hoort en eist in de onderhavige procedure nabetaling van het salaris, gebaseerd op een arbeidsomvang van 36 uur per week. Het Paleisje stelt zich op het standpunt dat de functiewijziging per 1 november 2022 voor de duur van één jaar is overeengekomen. Ook betwist Het Paleisje dat een arbeidsomvang van 36 uur per week is overeengekomen. Het Paleisje heeft een e-mailbericht in het geding gebracht van 11 december 2022, waarin Het Paleisje aanvoert dat de arbeidsomvang weer terugging naar 34 uur per week. Verder voert Het Paleisje aan dat zij terecht een loonstop heeft opgelegd gedurende een week in november 2022, omdat werkneemster toen niet bij een mediationgesprek aanwezig is geweest.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft aan haar stelplicht bij een loonvordering voldaan door te stellen dat zij sinds 1 november 2022 de functie van locatiemanager bij Het Paleisje had tegen een cao-conform salaris met een arbeidsomvang van 36 uur per week. Het Paleisje heeft de arbeidsomvang gemotiveerd betwist. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat partijen een arbeidsomvang van 36 uur overeen zijn gekomen. Het Paleisje stelt dat de functiewijziging van werkneemster slechts tijdelijk was, waardoor de loondoorbetalingsverplichting behorend bij de functie van locatiemanager ophield met ingang van 1 november 2023. De kantonrechter vindt het op basis van de verschillende addenda die Het Paleisje heeft overgelegd aannemelijk dat het

gebruikelijk binnen het Paleisje was dat een functiewijziging doorgaans voor een tijdelijke duur werd afgesproken, maar er kan geen standaardduur worden afgeleid. Het Paleisje wordt in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat de functiewijziging slechts voor één jaar is overeengekomen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3094

Zaaknummer: 11103068 CV EXPL 24-12580

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: E. Kilic en mr. C.T.B. Kroese

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling transitievergoeding en eindafrekening aan voormalig administratief medewerkster.*Feiten*

Werkneemster is in dienst geweest van werkgever als administratief medewerkster. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt toekenning van een transitievergoeding en betaling van de eindafrekening. Werkgever is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken van werkneemster grotendeels toe. Werkgever wordt veroordeeld aan werkneemster te betalen de transitievergoeding van € 484,29 bruto en een bedrag van € 484,14 bruto ter zake van de eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1334

Zaaknummer: 11411791 AZ VERZ 24-79 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: B. Hoefnagels

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Besluit tot inrichting ambtelijke organisatie gemeente valt onder 'primaat van de politiek' en is op grond van de WOR van medezeggenschap uitgezonderd.

Feiten

In 2014 zijn de gemeente Achtkarspelen en de gemeente Tytsjerksteradiel gaan samenwerken op de beleidsterreinen wonen en leven, zorg en inkomen en ondernemen. Op 22 juni 2023 hebben de gemeenteraden van beide gemeenten besloten de samenwerking met ingang van 1 januari 2025 te beëindigen. Als gevolg daarvan moet een deel van de ambtelijke organisatie weer ondergebracht worden in de eigen ambtelijke organisatie van de gemeente Achtkarspelen (hierna: de gemeente). Op 29 februari 2024 heeft de gemeenteraad een besluit genomen dat is neergelegd in het document 'Koersbepaling: Bouwen aan de gemeente Achtkarspelen'. In dit document wordt de koers van de gemeente uiteengezet zoals die er na de ontvlechting van de samenwerking met de gemeente Tytsjerksteradiel uit moet komen te zien. Vervolgens is dit verder uitgewerkt en op 10 april 2024 heeft de gemeentesecretaris de ondernemingsraad advies gevraagd over de uitwerking van de koersbepaling zoals neergelegd in het document met de titel 'Koersvertaling: de basis staat'. Op 27 mei 2024 heeft de OR zijn advies uitgebracht en onder meer geadviseerd de functie van seniormedewerker toe te voegen aan het nieuwe team groen, reiniging en wegen. In het besluit van de gemeente van 30 mei 2024 wordt aangegeven dat dit voorstel van de OR niet past binnen de kaders die zijn vastgesteld voor het inrichten van de nieuwe ambtelijke organisatie. De OR stelt beroep in bij de Ondernemingskamer en legt aan zijn verzoek ten grondslag dat de gemeente bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit van 30 mei 2024 met betrekking tot de inrichting van de ambtelijke organisatie. De gemeente stelt zich op het standpunt dat het besluit onder het primaat van de politiek valt en dat de OR daarom geen beroep kan instellen.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. Artikel 46d aanhef en onder b WOR houdt in dat voor de toepassing van artikel 23 lid 2 WOR onder de aangelegenheden de onderneming betreffende niet begrepen zijn de publiekrechtelijke vaststelling van taken van publiekrechtelijke lichamen en onderdelen daarvan, noch het beleid ten aanzien van en de uitvoering van die taken, behoudens voor zover het betreft de gevolgen daarvan voor de werkzaamheden van de in de onderneming werkzame personen. Uit het stelsel van de WOR volgt dat besluiten over die aangelegenheden in zoverre niet alleen zijn uitgezonderd van de

verplichting tot overleg met de ondernemingsraad, maar ook van het in artikel 25 WOR neergelegde adviesrecht van de ondernemingsraad en van het in artikel 26 WOR opgenomen recht van beroep bij de Ondernemingskamer (HR 22 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:397). Deze bepaling beoogt besluiten van democratisch gecontroleerde organen die een politieke afweging vergen van de daaraan verbonden voor- en nadelen, te onttrekken aan het adviesrecht van de ondernemingsraad. Deze beperking van het medezeggenschapsrecht van de ondernemingsraad wordt ook wel aangeduid met de term ‘het primaat van de politiek’.

Op grond van artikel 160 lid 1 aanhef en onder c Gemeentewet is het college van B en W bevoegd regels vast te stellen over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie. Het ligt voor de hand dat de wijze waarop de ambtelijke organisatie is ingericht en vormgegeven en daaraan leiding wordt gegeven, van wezenlijk belang is voor de mate waarin het college van B en W zijn beleidsdoelstellingen kan realiseren. In het onderhavige geval heeft het college van B en W zich ook actief bemoeid met de nieuwe inrichting van de ambtelijke organisatie waartoe het besluit strekt. De gekozen inrichting van het team groen, reiniging en wegen is onderdeel van de nieuwe inrichting van de ambtelijke organisatie en het besluit daarover vergt onmiskenbaar een politieke afweging van de daaraan verbonden voor- en nadelen. Het besluit valt daarmee onder de reikwijdte van het primaat van de politiek en is op grond van de WOR van medezeggenschap uitgezonderd, behoudens voor zover het de personele gevolgen van het besluit betreft.

Ter zake van de toepassing van de in artikel 46d aanhef en onder b WOR opgenomen uitzondering voor besluiten die personele gevolgen regelen, geldt dat ook voor besluiten waaraan personele gevolgen inherent zijn, maar die niet in het bijzonder strekken tot regeling van die gevolgen, de ondernemingsraad geen advies en beroepsrecht toekomt (HR 26 januari 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA4735; HR 1 maart 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD9856). In dit geval is sprake van een dergelijk besluit. Weliswaar is aannemelijk dat het besluit van 30 mei 2024 gevolgen heeft voor de werkzaamheden van de binnen de gemeente in het team groen, reiniging en wegen werkzame personen, maar het besluit is niet in het bijzonder gericht op het regelen van die gevolgen. Het besluit strekt immers tot het (anders) inrichten van de ambtelijke organisatie van de gemeente en niet specifiek tot het regelen van de gevolgen van die inrichting voor de werkzaamheden van de binnen de gemeente werkzame personen. De aan het slot van artikel 46d aanhef en onder b bedoelde uitzondering op het primaat van de politiek doet zich hier daarom niet voor.

De Ondernemingskamer overweegt tot slot dat ook het feit dat aan de OR ongeclausuleerd is gevraagd te adviseren over de beoogde inrichting van de ambtelijke organisatie, niet betekent dat de OR op grond daarvan het beroepsrecht van artikel 26 WOR toekomt (HR 22 maart 2019, ECLI:NL:HR:2019:397).

Voor de OR staat geen beroep open tegen het besluit van 30 mei 2024. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3666

Zaaknummer: 200.342.952/01 OK

Rechters: E. Loesberg, A.W.H. Vink en M.P. Nieuwe Weme

Advocaten: P.H. Burger, D. Schwartz en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 23 WOR, 26 WOR en 46d WOR

RECHTSPRAAK

Door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen heeft werkgever niet in strijd gehandeld met de Wgbh/cz, omdat werknemster onvoldoende heeft onderbouwd dat er sprake is van een chronische ziekte of handicap.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 mei 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zeven maanden in de functie van uitvaartverzorgster. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 december 2023 verlengd met een periode van acht maanden, namelijk tot 31 juli 2024. Op 25 april 2024 is werknemster een arbeids- c.q. verkeersongeval overkomen. Sindsdien is zij arbeidsongeschikt. Op 6 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij aan werknemster kenbaar is gemaakt dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Bij e-mail van 7 mei is dit aan werknemster bevestigd. Hierin is opgenomen dat de reden hiervoor is dat "we onvoldoende vertrouwen hebben in dat jij invulling gaat geven aan de functie van uitvaartverzorgster zoals wij voor ogen hebben. Helaas hebben we ook geen vertrouwen dat jij hieraan kunt gaan voldoen, daar je afspraken en initiatief om jezelf te ontwikkelen eerder niet hebt opgevolgd." In de e-mail wordt tevens het volgende opgemerkt: "We willen benadrukken dat het ongeluk en de rijontzegging die je op medische gronden is opgelegd, hier volledig van losstaan." Werkneemster verzoekt de kantonrechter om haar ten laste van werkgever een billijke vergoeding toe te kennen, omdat het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat de arbeidsovereenkomst niet is verlengd vanwege haar handicap of chronische ziekte. Om te spreken van een handicap of chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz is vereist dat het letsel onomkeerbaar (handicap) of langdurig (chronische ziekte) van aard is, waarbij de (on)mogelijkheid van herstel een essentieel element is. Aangezien werknemster zich beroept op de rechtsgevolgen van de Wghb/cz, is het aan haar om te stellen, en zo nodig te bewijzen, dat er sprake is van een handicap of chronische ziekte. Werkneemster heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van een handicap of chronische ziekte in de zin van artikel 4 Wghb/cz. Op basis van de overgelegde (medische) gegevens kan niet de conclusie worden getrokken dat er sprake is van een langdurige of onomkeerbare lichamelijke aandoening. Het

oordeel van een arts dat daarvan sprake is of zou kunnen zijn, ontbreekt. Het enkele feit dat werkneemster last heeft van fysieke/mentale klachten, zij daar op dit moment voor wordt behandeld en dat het nog onzeker is hoe deze klachten zich in de toekomst zullen ontwikkelen, is onvoldoende om deze (niet nader geduide) klachten te kunnen kwalificeren als handicap of chronische ziekte. De conclusie is dat de kantonrechter onvoldoende medische informatie heeft gekregen om een handicap of chronische ziekte vast te stellen. Werkgever heeft door de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen niet in strijd gehandeld met de Wgbh/cz.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5170

Zaaknummer: 11183093

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: J.J.M.C. Jacobs en C.J. Verhage

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 7:668 BW, 1 Wgbh/cz, 4 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld in de periode vóór en tijdens de re-integratie van werkneemster. Toekenning billijke vergoeding van twee jaarsalarissen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2022 in dienst van APC. In het voorjaar van 2023 heeft werkneemster bij haar leidinggevende te kennen gegeven dat zij te weinig tijd had om haar werk goed te kunnen doen. Zij heeft verzocht om ondersteuning. In augustus 2023 heeft APC opgemerkt dat er fouten waren gemaakt en zij heeft op 16 augustus 2023 in stevige bewoordingen een officiële schriftelijke waarschuwing aan werkneemster gestuurd. Werkneemster heeft op 22 augustus 2023 gereageerd en benoemt onder andere dat de keus van APC om meteen over te gaan tot een formele waarschuwing bij haar de indruk wekt dat APC van haar af wil. Partijen hebben eind augustus 2023 gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar hebben daarover geen overeenstemming bereikt. Op 29 augustus 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd. Die is op 4 oktober 2023 afgesloten met de conclusie dat de re-integratie wordt vervolgd. APC heeft een e-mail gestuurd over de invulling van die re-integratie. Werkneemster heeft zich op 5 oktober 2023 opnieuw ziek gemeld. Hierop is tussen partijen discussie ontstaan over de vraag of werkneemster voldeed aan haar re-integratieverplichtingen. APC heeft met ingang van 6 oktober 2023 (na een schriftelijke waarschuwing) een loonstop opgelegd. Er heeft voor een tweede keer (op basis van een advies van de second opinion bedrijfsarts) mediation plaatsgevonden, die zonder resultaat is beëindigd. APC heeft een deskundigenoordeel bij het UWV gevraagd over de re-integratie-inspanningen van werkneemster. Het UWV heeft geoordeeld dat die voldoende waren. Werkneemster heeft een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van APC. Dat verzoek heeft zij vervolgens ingetrokken. APC heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De verzoeken zijn afgewezen. Tegen de beslissing komt APC in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster handhaaft haar verweer tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet langer in hoger beroep. Nu werkneemster zelf ook te kennen gegeven heeft dat continuering van de arbeidsovereenkomst niet langer zinvol is en beëindiging van die arbeidsovereenkomst in haar belang is, zal het hof het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op 1 april 2025.

Ernstig verwijtbaar handelen van APC

Naar het oordeel van het hof is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van APC. Daarbij acht het hof van belang dat (1) APC diverse hulpverzoeken van werknemster dat de werkdruk voor haar te hoog werd, heeft genegeerd, (2) APC werknemster heeft overvallen met een formele waarschuwing, terwijl niet is komen vast te staan dat werknemster voorafgaand daaraan is aansproken op de tekortkomingen, (3) APC werknemster heeft aangesproken op 'openstaande issues' en haar heeft verzocht drie keer per dag in gesprek te gaan over de voortgang daarvan, terwijl werknemster zich had ziek gemeld, (4) APC een vaststellingsovereenkomst had aangeboden die volgens haar 'ruimhartig' was, maar waarin niet eens de transitievergoeding was meegenomen en (5) APC een loonstop heeft doorgevoerd en die loonsanctie heeft gecontinueerd ondanks het deskundigenoordeel van het UWV. Aan werknemster wordt een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van een bedrag dat correspondeert met twee jaarsalarissen.

Overige onderwerpen

Dat werknemster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen, is onvoldoende gebleken. Werknemster heeft dan ook recht op de wettelijke transitievergoeding. Ook wordt de loonvordering toegewezen, nu is geoordeeld dat APC ten onrechte een loonstop heeft doorgevoerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:560

Zaaknummer: 200.342.570/01

Rechters: W. Aardenburg, I.A. van der Burg en W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.L. van Heusden en H. den Besten

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een werknemster die niet betaalde voor verfartikelen en een kitspuit terecht vernietigd. Wedertewerkstelling terecht toegewezen. Vervangende vergoeding in verband met het niet beschikbaar stellen van de leaseauto.

Feiten

Werknemster is sinds 1 juli 2021 in dienst van Bouwman Coatings B.V. (hierna: Bouwman), laatstelijk als financieel en operationeel manager tegen een salaris van € 4.106 bruto per maand exclusief emolumenten. Tot 18 december 2023 was mevrouw C (hierna: C) operationeel directeur bij Bouwman. Daarna bleef C aldaar werkzaam op interimbasis. Bij e-mail van 12 februari heeft C aan het personeel laten weten dat zij ging stoppen en dat zij alvast een deel van haar verantwoordelijkheden wilde overdragen aan werknemster. Op 21 februari 2024 heeft werknemster zich ziek gemeld. Op 15 mei 2024 is werknemster per e-mail op staande voet ontslagen, omdat uit onderzoek was gebleken dat werknemster in drie transacties verschillende verfartikelen en een kitspuit heeft afgenomen zonder daarvoor te betalen. Werknemster heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen, alsmede verzocht om wedertewerkstelling in haar eigen functie met teruggave van haar leaseauto. Bouwman heeft zich verweerd en voorwaardelijk om ontbinding verzocht op de e- en g-grond. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en de wedertewerkstelling toegewezen. Daarvoor was volgens de kantonrechter relevant dat werknemster voldoende heeft gesteld dat een deel van de verfartikelen voor C bestemd was, C haar voor het andere deel 100% korting heeft gegeven als beloning voor haar werkzaamheden en de kitspuit is geretourneerd. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Bouwman werd afgewezen, omdat onvoldoende was aangetoond dat sprake is geweest van frauduleus handelen door werknemster en haar handelen, hoewel lichtvaardig, niet kwalificeert als verwijtbaar handelen. Bouwman heeft hoger beroep ingesteld. Volgens Bouwman mocht werknemster niet aannemen dat C tijdens de drie transacties haar leidinggevende was, zijn de afboekhandelingen van de gestolen artikelen door werknemster en niet door C gedaan én heeft werknemster de kitspuit met een listige kunstgreep afgenomen. Werknemster wijst erop dat Bouwman niet heeft voldaan aan de uitspraak van de kantonrechter op het punt van teruggave van de leaseauto. Zij verzoekt daarom om een vervangende vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet terecht vernietigd

Bouwman heeft het hof niet duidelijk gemaakt dat werkneemster, anders dan de kantonrechter oordeelde, C na 18 december 2023 niet meer als haar feitelijk leidinggevende mocht beschouwen. Daarbij is van belang dat de nieuwe directeur op 20 december 2023 heeft medegedeeld dat hij weliswaar directeur werd, maar dat er in de rapportagelijijn niets zou veranderen en dat C het aanspreekpunt bleef. Verder heeft werkneemster zich ziek gemeld bij C en bleef C met haar contact houden tijdens haar ziekte. Verder heeft Bouwman onvoldoende aangetoond dat de afboekhandelingen van de verfartikelen door werkneemster en niet door C zijn gedaan. Daarvoor is relevant dat werkneemster heeft uitgelegd waarom C onder haar naam inlogde. Tot slot is niet komen vast te staan dat werkneemster de bestelde kitspuit heeft gekregen zonder daarvoor te (hoeven) betalen. Werkneemster heeft namelijk verklaard dat de spuit niet beviel en om die reden door haar is geretourneerd. Daarmee zijn de aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijten uit de ontslagbrief van 15 mei 2024 niet komen vast te staan. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet terecht vernietigd.

Ontbinding terecht afgewezen

Volgens Bouwman heeft werkneemster zich ten koste van haar werkgever bevoordeeld en daarover geen verantwoording afgelegd. Bouwman miskent met dit standpunt dat zij werkneemster niet om verantwoording heeft gevraagd maar meteen ontslag heeft gegeven. In deze procedure heeft werkneemster zoals hierboven toegelicht de verantwoording wel verstrekt. Het hof vindt dat de afboeking ten behoeve van C en het aannemen van de korting in april niet zodanig aan werkneemster verwijtbaar zijn, dat dit ontbinding van haar arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Bouwman had in redelijkheid kunnen volstaan met een waarschuwing aan werkneemster. De kantonrechter heeft dan ook terecht de verzochte ontbinding afgewezen. Ook nu is er geen reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De door Bouwman gegeven onderbouwing van de verstoorde relatie is onvoldoende voor het aannemen van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Het mag zo zijn dat Bouwman niet verder wil, maar het hof ziet nog kansen en mogelijkheden, vooral in het kader van het tweede spoor.

Leaseauto

Ten aanzien van de leaseauto oordeelt het hof tot slot als volgt. De kantonrechter heeft Bouwman veroordeeld tot het ter beschikking stellen van de leaseauto. Bouwman is niet tot afgifte overgegaan. In hoger beroep neemt Bouwman de stelling in dat zij op grond van het personeelsreglement de auto mocht innemen na vier weken ziekte. Uit het personeelsreglement blijkt echter wel dat Bouwman weer een vergelijkbare leaseauto ter beschikking moest stellen vanaf het moment waarop werkneemster kon re-integreren, dus per 22 november 2024. Door dat na te laten, ondanks de veroordeling van de kantonrechter, komt werkneemster met terugwerkende kracht een vervangende vergoeding toe totdat zij weer de

beschikking krijgt over een leaseauto en totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, welke vergoeding het hof vaststelt op € 400 per maand.

De eindconclusie is dat het hoger beroep niet slaagt en Bouwman wordt veroordeeld tot betaling van een vervangende schadevergoeding aan werknemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1340

Zaaknummer: 200.348.688/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.E.F. Hillen en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: A.C.G. Reezigt en H. den Besten

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671 BW, 7:681 BW, 7:669 lid 1 en 3 sub e en g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Pensioenovereenkomst voor onbepaalde tijd niet omgezet in pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers hebben instemmingsbevoegdheid niet afgestaan aan OR. Belang werknemers bij instandhouding arbeidsvoorwaarde pensioen prevaleert boven belang werkgever bij wijziging.

Feiten

Negen werknemers zijn op enig moment in dienst gekomen bij UMG, een rechtsvoorganger van Aon Groep Nederland B.V. (hierna: Aon). UMG heeft indertijd een pensioenovereenkomst (een middelloonregeling) gesloten met werknemers. In 2015 heeft UMG een wijziging van de middelloonregeling in een collectieve beschikbare premiereregeling aangekondigd. De wijziging is uiteindelijk niet doorgegaan. In plaats daarvan is de gegarandeerde middelloonregeling tot 1 januari 2021 voortgezet, waarbij UMG (door haar moedermaatschappij Aegon) voor de eventuele extra kosten werd gecompenseerd. Met ingang van 1 juli 2018 heeft Aon de activiteiten van UMG overgenomen. Werknemers zijn toen in dienst gekomen van Aon. Dit heeft aanvankelijk in de pensioenovereenkomst tussen partijen geen veranderingen gebracht. Met ingang van 1 januari 2021 heeft Aon de pensioenovereenkomst met werknemers gewijzigd van een middelloonregeling naar een zuivere beschikbare premiereregeling (de bestaande pensioenregeling bij Aon). Werknemers menen dat zij hiermee nooit hebben ingestemd en dat zij hierdoor zijn benadeeld. In dit geding gaat het om de vraag of Aon bevoegd was de pensioenovereenkomst eenzijdig te beëindigen/wijzigen en zo ja of werknemers in dit kader recht hebben op een hogere compensatie dan door de ondernemingsraad van de Aon Groep Nederland is goedgekeurd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat tussen partijen per 1 januari 2017 geen pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd is ontstaan en dat Aon de voorwaardelijke aanvaarding van werknemers van het aanbod tot toetreding tot de Aon-pensioenregeling dient te accepteren, zodat werknemers deelnemers blijven aan die pensioenregeling. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen pensioen voor bepaalde tijd overeengekomen

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werknemers op basis van de door partijen

genoemde stukken in redelijkheid niet hebben hoeven begrijpen dat UMG beoogde met een brief van 1 november 2016 een voorstel te doen aan haar werknemers tot het omzetten van de pensioenovereenkomst voor onbepaalde tijd in een pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd. Als UMG heeft beoogd een dergelijk voorstel te doen, mocht – gelet op de verstrekking van consequenties van dit voorstel en de door wet- en regelgeving aan een eenzijdige wijziging verbonden voorwaarden – van haar als goed werkgeefster worden verwacht dat zij de voor- en nadelen van een en ander uitdrukkelijk tot uitdrukking zou brengen en haar werknemers zou uitnodigen het voorstel met zoveel woorden te aanvaarden. Dit heeft zij nagelaten. Uit niets blijkt dat beoogd was dat de pensioenvoorziening van de oud UMG-medewerkers per 1 januari 2021 in zijn geheel zou eindigen.

Instemmingsbevoegdheid afgestaan aan OR?

Het hof is van oordeel dat werknemers niet hadden hoeven te begrijpen dat het de bedoeling was van UMG dat werknemers, door in te gaan op het aanbod van UMG met betrekking tot hun pensioenopbouw over de periode 1 januari 2017 tot 1 januari 2021, hun instemmingsrecht met betrekking tot hun pensioenopbouw over de periode na 1 januari 2021 zouden overdragen aan de UMG-ondernemingsraad en afstand te doen van de bescherming die volgt uit het *Fair Play*-arrest (HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869) en het Aegon-pensioenreglement. Uit de enkele omstandigheid dat is aangekondigd dat UMG in overleg zal treden met de UMG-ondernemingsraad over de pensioenovereenkomst en de uitvoering daarvan na 1 januari 2021 volgt dit niet. Ook zonder die mededeling zou overleg ter verkrijging van instemming met wijzigingen in de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst verplicht zijn geweest op grond van artikel 27 lid 1 onder a en lid 7 WOR. Naar het oordeel van het hof had UMG uit het accepteren van het aanbod slechts kunnen afleiden dat werknemers geen bezwaar hadden tegen de wijzigingen van de UMG-regeling in de Aegon-regeling zoals deze zijn vastgelegd in het Aegon-pensioenreglement voor een periode van vier jaar, waarna opnieuw overleg zou moeten plaatsvinden met de bij wet- en regelgeving voorgeschreven bescherming van de werknemers en het instemmingsrecht van de OR.

Ten overvloede merkt het hof op dat indien veronderstellenderwijze – zoals door Aon gesteld, maar door werknemers betwist – in de brief van 1 november 2016 een aanbod is opgenomen dat “too good to be true” is, met als keerzijde dat het instemmingsrecht van de individuele werknemers wordt overgedragen aan de UMG-ondernemingsraad, aanvaarding van dit aanbod nog niet betekent dat toetsing van een voldoende zwaarwegend belang met belangenafweging zoals deze dient plaats te vinden bij gebruikmaking van een eenzijdig wijzigingsbeding, achterwege kan blijven, indien de ondernemingsraad heeft ingestemd. Het akkoord van de beide ondernemingsraden is slechts een van de omstandigheden die de rechter in aanmerking zal moeten nemen.

Belangenafweging eenzijdig wijzigingsbeding

Het hof is van oordeel dat Aon onvoldoende heeft onderbouwd dat haar belang bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarde pensioen, ten opzichte van het belang van werknemers bij

ongewijzigde instandhouding van die arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is dat het belang van werknemers op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van Aon.

Aanhouding beslissing

Werknemers hebben recht op een vervangende schadevergoeding. Voor werknemers moeten berekeningen worden gemaakt, waarvoor het hof een aantal uitgangspunten formuleert. Volgens het hof heeft het de voorkeur dat de interne actuaris van Aon de berekeningen uitvoert en deze laat controleren door een externe accountant. Partijen krijgen gelegenheid zich met elkaar te verstaan over genoemde uitgangspunten en de voorgestelde praktische wijze van uitvoering van de berekening en het hof te berichten of zij hiermee kunnen instemmen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:136

Zaaknummer: 9829225 \ CV EXPL 22-12515

Rechters: P. Joele

Advocaten: R.A. Moonen, S.E.C. Zandvoort-Faneyte, P.M. Klinckhamers en J.W. de Bruin

Wetsartikelen: 7:613 BW en 27 WOR

RECHTSPRAAK

Vaststelling schade die werknemer heeft geleden omdat werkgever voorwaardelijke toeslagregeling van pensioenreglement niet nakomt en omdat werkgever in 2016 € 3,2 miljoen uit egalisatiereserve heeft overgeheveld naar kostendepot. Werkgever dient € 2.275,20 af te storten.

Feiten

Werknemer is van 1 juni 1985 tot 1 januari 2010 in dienst geweest van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. De (collectieve) pensioenvoorziening is ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V. (hierna: N-N). Met ingang van 1 januari 2003 heeft werkgeefster de collectieve pensioenregeling voor haar personeel ondergebracht bij een eigen pensioenfonds. Het bij N-N opgebouwde kapitaal is premievrij bij N-N achtergebleven in een gesepareerd beleggingsdepot (GBD). In de jaren 2005-2015 heeft N-N deelnemers die de pensioenleeftijd bereikten de mogelijkheid geboden om pensioen aan te kopen binnen het GBD tegen een tarief van eerst 4% en later 3%. Vanaf 2015 bestaat deze mogelijkheid niet meer. Werkgeefster heeft in 2016 het besluit genomen om op 31 december 2014 een bedrag van € 3,2 miljoen uit de egalisatiereserve over te hevelen naar een kostendepot ter dekking van toekomstige uitvoeringskosten. N-N heeft eind 2023 aan werkgeefster medegedeeld dat zij de winstdelingsregeling per 31 december 2022 beëindigt, omdat over de jaren 2020 tot en met 2022 sprake is van een gemiddelde negatieve stand in de egalisatiereserve van meer dan 5%. N-N heeft erop gewezen dat dit tot gevolg heeft dat de pensioenen en pensioenkapitalen in de toekomst niet meer worden verhoogd. Werknemer heeft een verklaring voor recht en een schadevergoeding gevorderd. Het hof heeft voor recht verklaard dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt doordat de in het pensioenreglement neergelegde voorwaardelijke toeslagregeling over de pensioenuitkering van werknemer is komen te vervallen en doordat een bedrag van € 3,2 miljoen uit het egalisatiedepot van het GBD is overgeheveld naar een kostendepot. Werkgeefster is veroordeeld tot vergoeding van de schade. Partijen hebben geen overeenstemming kunnen bereiken over de vaststelling van de schade die werknemer heeft geleden. Werknemer heeft daarom een schadestaatprocedure aanhangig gemaakt.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitgangspunten voor de beoordeling

Om de schade vast te stellen moet worden bepaald welke toeslagen werknemer zou hebben gehad als de mogelijkheid om pensioen in te kopen binnen het GBD vanaf 2015 niet was vervallen en als in 2016 niet een bedrag van € 3,2 miljoen uit de egalisatiereserve was overgeheveld naar een kostendepot. Daarbij moet voor ogen worden gehouden dat het hier gaat om een voorwaardelijk recht op toeslag: er moet binnen het GBD voldoende overrente beschikbaar zijn om een toeslag te kunnen verlenen. Er is sprake van overrente als - kort gezegd - de rendementen uit de beleggingen van het beleggingsdepot hoger zijn dan de rekenrente (van eerst 4% en later 3%) en de kosten.

Schade als gevolg van overheveling € 3,2 miljoen

De kantonrechter stelt vast dat werknemer als gevolg van de overheveling van de € 3,2 miljoen 1,15% aan toeslag heeft gemist. Dit percentage moet worden vermenigvuldigd met het gegarandeerde/verzekerde eindkapitaal van werknemer. Dit leidt tot een schade van € 2.275,20 (1,15% x € 197,843).

Schade als gevolg van vervallen mogelijkheid tot inkopen pensioen bij N-N

Niet is gebleken dat werknemer nog toeslagen over zijn pensioenuitkering heeft gemist door het vervallen van de mogelijkheid om pensioen bij N-N in te kopen. Op werkgeefster rustte in 2015 niet de verplichting aan werknemer een onvoorwaardelijk recht op toeslag toe te kennen ter compensatie van het verval van de mogelijkheid om pensioen bij N-N in te kopen.

Schadevergoeding en vergoeding van expertisekosten

De kantonrechter wijst een bedrag van € 2.870,63 als schadevergoeding toe, welk bedrag moet worden afgestort bij N-N. De vordering tot vergoeding van expertisekosten is deels toewijsbaar. Werknemer heeft in redelijkheid kosten gemaakt om zijn schade vast te stellen en de kantonrechter acht de hoogte van deze kosten ook redelijk, los gezien van het feit dat het expertiserapport naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwing vormt voor de door werknemer gevorderde schadevergoeding. De kantonrechter wijst een vergoeding van de helft van de kosten toe, dus € 8.792,92.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:670

Zaaknummer: 11196048 UC EXPL 24-4485

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H. van Meerten, C.E. Dingemans en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Vaststelling schade die werknemer heeft geleden omdat werkgever voorwaardelijke toeslagregeling van pensioenreglement niet nakomt en omdat werkgever in 2016 € 3,2 miljoen uit egalisatiereserve heeft overgeheveld naar kostendepot. Werkgever dient € 2.870,63 af te storten.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 1977 tot aan zijn pensioen op 29 september 2021 in dienst geweest van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. De (collectieve) pensioenvoorziening is ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V. (hierna: N-N). Met ingang van 1 januari 2003 heeft werkgeefster de collectieve pensioenregeling voor haar personeel ondergebracht bij een eigen pensioenfonds. Het bij N-N opgebouwde kapitaal is premievrij bij N-N achtergebleven in een gesepareerd beleggingsdepot (GBD). In de jaren 2005-2015 heeft N-N deelnemers die de pensioenleeftijd bereikten de mogelijkheid geboden om pensioen aan te kopen binnen het GBD tegen een tarief van eerst 4% en later 3%. Vanaf 2015 bestaat deze mogelijkheid niet meer. Werkgeefster heeft in 2016 het besluit genomen om op 31 december 2014 een bedrag van € 3,2 miljoen uit de egalisatiereserve over te hevelen naar een kostendepot ter dekking van toekomstige uitvoeringskosten. N-N heeft eind 2023 aan werkgeefster medegedeeld dat zij de winstdelingsregeling per 31 december 2022 beëindigt, omdat over de jaren 2020 tot en met 2022 sprake is van een gemiddelde negatieve stand in de egalisatiereserve van meer dan 5%. N-N heeft erop gewezen dat dit tot gevolg heeft dat de pensioenen en pensioenkapitalen in de toekomst niet meer worden verhoogd. Werknemer heeft een verklaring voor recht en een schadevergoeding gevorderd. Het hof heeft voor recht verklaard dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt doordat de in het pensioenreglement neergelegde voorwaardelijke toeslagregeling over de pensioenuitkering van werknemer is komen te vervallen en doordat een bedrag van € 3,2 miljoen uit het egalisatiedepot van het GBD is overgeheveld naar een kostendepot. Werkgeefster is veroordeeld tot vergoeding van de schade. Partijen hebben geen overeenstemming kunnen bereiken over de vaststelling van de schade die werknemer heeft geleden. Werknemer heeft daarom een schadestaatprocedure aanhangig gemaakt.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitgangspunten voor de beoordeling

Om de schade vast te stellen moet worden bepaald welke toeslagen werknemer zou hebben gehad als de mogelijkheid om pensioen in te kopen binnen het GBD vanaf 2015 niet was vervallen en als in 2016 geen bedrag van € 3,2 miljoen uit de egaliseringsreserve was overgeheveld naar een kostendepot. Daarbij moet voor ogen worden gehouden dat het hier gaat om een voorwaardelijk recht op toeslag: er moet binnen het GBD voldoende overrente beschikbaar zijn om een toeslag te kunnen verlenen. Er is sprake van overrente als - kort gezegd - de rendementen uit de beleggingen van het beleggingsdepot hoger zijn dan de rekenrente (van eerst 4% en later 3%) en de kosten.

Schade als gevolg van overheveling € 3,2 miljoen

De kantonrechter stelt vast dat werknemer als gevolg van de overheveling van de € 3,2 miljoen 1,15% aan toeslag heeft gemist. Dit percentage moet worden vermenigvuldigd met het gegarandeerde/verzekerde eindkapitaal van werknemer. Dit leidt tot een schade van € 2.870,63 ($1,15\% \times € 249.620$).

Schade als gevolg van vervallen mogelijkheid tot inkopen pensioen bij N-N

Niet is gebleken dat werknemer nog toeslagen over zijn pensioenuitkering heeft gemist door het vervallen van de mogelijkheid om pensioen bij N-N in te kopen. Op werkgeefster rustte in 2015 niet de verplichting aan werknemer een onvoorwaardelijk recht op toeslag toe te kennen ter compensatie van het verval van de mogelijkheid om pensioen bij N-N in te kopen.

Schadevergoeding en vergoeding van expertisekosten

De kantonrechter wijst een bedrag van € 2.870,63 als schadevergoeding toe, welk bedrag moet worden afgestort bij N-N. De vordering tot vergoeding van expertisekosten is deels toewijsbaar. Werknemer heeft in redelijkheid kosten gemaakt om zijn schade vast te stellen en de kantonrechter acht de hoogte van deze kosten ook redelijk, los gezien van het feit dat het expertiserapport naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwing vormt voor de door werknemer gevorderde schadevergoeding. De kantonrechter wijst een vergoeding van de helft van de kosten toe, dus € 8.792,92.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:690

Zaaknummer: 11196063 UC EXPL 24-4486

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H. Meerten, C.E. Dingemans en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Niet kan worden vastgesteld dat Nederland de plaats is waar werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Kantonrechter verklaart zich onbevoegd.

Feiten

Werknemer is op 20 februari 2013 als zeevarende in dienst getreden bij SPSM. Op 23 augustus 2018 werkte werknemer in de Eemshaven aan boord van het schip Pacific Osprey. Op 23 augustus 2018 heeft op de Pacific Osprey tijdens een kabelinspectie een incident plaatsgevonden met de hoofdkraan, waarbij de hoofdgiek van de kraan naar beneden is gekomen. Werknemer was hierbij betrokken en is gewond geraakt. SPSM heeft werknemer, na een interne disciplinaire zitting, per 1 oktober 2019 op staande voet ontslagen in verband met grove nalatigheid. Werknemer heeft het ontslag aangevochten bij de Workplace Relations Commission (WRC). Bij beslissing van 18 oktober 2021 heeft de WRC zich onbevoegd verklaard, omdat de Ierse rechtssfeer onvoldoende bij het arbeidsconflict is betrokken. Bij brief van 21 maart 2023 heeft werknemer SPSM en Cadeler aansprakelijk gesteld voor de letselschade als gevolg van het arbeidsongeval van 23 augustus 2018. SPSM en Cadeler hebben aansprakelijkheid van de hand gewezen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat SPSM en Cadeler hoofdelijk aansprakelijk zijn.

Oordeel

SPSM/Cadeler vordert primair/voor alle (overige) weren dat de kantonrechter zich onbevoegd verklaart om van de vordering van werknemer kennis te nemen. De vraag of de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft, moet in beginsel worden beantwoord aan de hand van de Brussel Ibis-Vo. In deze zaak is de vraag aan de orde of er sprake is van een van de hoofdregel afwijkende bijzondere bevoegdheid op grond waarvan de rechtbank bevoegd is om van de vorderingen van werknemer kennis te nemen. Op grond van artikel 21 van de Verordening moet worden gekeken of kan worden vastgesteld waar werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Niet in geschil is dat dat land, gelet op de aard van de arbeidsovereenkomst en de functie van werknemer, niet ondubbelzinnig kan worden vastgesteld. Vervolgens moet worden bepaald of kan worden vastgesteld vanuit welk land werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Tussen partijen is in geschil of kan worden vastgesteld vanuit welk land de arbeid gewoonlijk werd verricht, Nederland (volgens werknemer) of Denemarken (volgens SPSM/Cadeler). Al de (jurisprudentiële) gezichtspunten ieder afzonderlijk en in onderlinge samenhang in aanmerking genomen, is de kantonrechter van oordeel dat niet kan worden vastgesteld dat Nederland de plaats is waar werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Feitelijk doet zich naar het

oordeel van de kantonrechter de situatie voor dat geen van de verschillende plaatsen van waaruit werknemer werkte een voldoende vast en nauw verband heeft met de verrichte arbeid. In dat geval overwoog het Hof van Justitie in het arrest *Weber/Ogden Universal Services* dat niet aan de hand van artikel 21 lid 1 sub b onder i Brussel Ibis-Vo een bevoegde rechter mag worden aangewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter strekt de beschermingsgedachte van de Brussel Ibis-Vo niet zover dat in een geval als het onderhavige desalniettemin rechtsmacht kan worden aangenomen. De kantonrechter zal zich dan ook onbevoegd verklaren om van de vorderingen van werknemer kennis te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:909

Zaaknummer: 10813394 \ CV EXPL 23-7713

Rechters: N.A. Baarsma

Advocaten: M. Zwagerman en P.C. Knijp

Wetsartikelen: 21 Brussel Ibis-Vo en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding tussen werkende (werkzaam als bedrijfsleider) en pannenkoekenrestaurant kwalificeert als overeenkomst van opdracht, ondanks tamelijk specifieke instructies van opdrachtgever en inbedding van werkzaamheden.

Feiten

Werkende was van 1 juni tot 5 oktober 2024 als 'bedrijfsleider' werkzaam voor Outdoor Alpine in haar restaurant 'De Pannenkoekhut'. Op 5 oktober 2024 heeft Outdoor Alpine werkende beticht van diefstal en hem ontslagen, wat zij per e-mail op 8 oktober 2024 heeft bevestigd. Werkende vordert primair betaling van een transitievergoeding (€ 598,22 bruto), een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 19.266,11 of € 27.397,24 bruto), een billijke vergoeding (€ 15.155,46 bruto) en € 795 bruto aan loon, met wettelijke verhoging en rente, alsmede afgifte van deugdelijke loonstroken op straffe van een dwangsom. Subsidiair vordert werkende € 17.932,20 aan loon over de opzegtermijn en € 961,96 voor een factuur van 7 oktober 2024, met wettelijke rente. In beide gevallen vordert hij vergoeding van buitengerechtelijke kosten en proceskosten. Outdoor Alpine betwist de vorderingen en vordert in reconventie € 2.613,53. Indien sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst die niet rechtsgeldig is geëindigd, verzoekt zij ontbinding daarvan, een verklaring dat werkende geen recht heeft op de transitievergoeding, en terugbetaling van facturen ad € 24.791,11. Ook vordert zij proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de rechtsverhouding tussen werkende en Outdoor Alpine niet als een arbeidsovereenkomst kwalificeert, maar als een overeenkomst van opdracht. Daarbij wordt verwezen naar het arrest van de Hoge Raad van 24 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:443), waarin is bepaald dat de kwalificatie afhangt van de overeengekomen rechten en verplichtingen en niet van de bedoelingen van partijen. De kantonrechter overweegt dat verschillende factoren wijzen op een overeenkomst van opdracht. Zo heeft werkende zelf verzocht om de samenwerking in die vorm te gieten en een door hem aangeleverde modelovereenkomst gehanteerd. Ook factureerde hij wekelijks zijn gewerkte uren, waarbij Outdoor Alpine geen loonbelasting inhield of loonstroken verstrekke. Daarnaast had werkende een beroeps- en/of aansprakelijkheidsverzekering afgesloten en trad hij in het economisch verkeer soms als ondernemer en soms als werknemer op. Hoewel bepaalde aspecten, zoals de mate van instructie en de inbedding in de organisatie, op een arbeidsovereenkomst wijzen, wegen deze omstandigheden minder zwaar dan de aanwijzingen voor een overeenkomst van

opdracht. Outdoor Alpine en werkende hebben zich gedurende de samenwerking meer als opdrachtgever en opdrachtnemer gedragen. De kantonrechter wijst daarom de primaire vorderingen van werkende af en komt niet toe aan het voorwaardelijke verzoek van Outdoor Alpine. Outdoor Alpine heeft werkende ervan beschuldigd geld uit de kassa te hebben gestolen en dit als reden aangevoerd voor de onmiddellijke beëindiging van de samenwerking. De kantonrechter heeft vastgesteld dat werkende op 4 oktober 2024 een bedrag van € 242,50 voor zichzelf heeft gehouden en niet heeft afgedragen aan Outdoor Alpine. Hierdoor was het naar maatstaven van redelijkheid onaanvaardbaar dat Outdoor Alpine de overeengekomen opzegtermijn van drie maanden in acht zou moeten nemen. De vordering van werkende voor een vergoeding wegens schending van de opzegtermijn is daarom afgewezen. Wel heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkende recht heeft op betaling van zijn laatste factuur van € 961,95 voor gewerkte uren, waarvan € 242,50 wordt verrekend met het vastgestelde bedrag dat hij heeft achtergehouden. Per saldo is werkende daarom een bedrag van € 719,45 toegewezen. Ook is een vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten toegekend van € 107,92 exclusief btw. De door Outdoor Alpine gevorderde bedragen wegens vermeende manipulatie van de kassa en ongeautoriseerde bestellingen zijn afgewezen, omdat onvoldoende bewijs is geleverd dat werkende hiervoor verantwoordelijk was. De proceskosten zijn grotendeels voor rekening van werkende, begroot op € 949 inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2692

Zaaknummer: 11437970

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: mr. D. Bakker en G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer (pakketbezorger) heeft een doos niet gescand en afgeleverd, terwijl hij deze wel in de bus heeft geladen en met de bus naar zijn huis is gereden. Het is daarmee zeer aannemelijk dat hij de doos heeft ontvreemd. Terecht ontslag op staande voet.

Feiten

De Bondt is een partner van vervoerder UPS. Eurocoinhouse is een klant van UPS. De Bondt bezorgt in opdracht van UPS pakketten bij Eurocoinhouse. Deze pakketten bevatten bijzondere twee-euromunten voor verzamelaars en vertegenwoordigen een hoge waarde. Werknemer is werkzaam voor De Bondt en bezorgt regelmatig pakketten bij Eurocoinhouse. Op 22 maart 2024 meldt UPS aan De Bondt dat er een pakket van haar zending (van drie pakketten) ontbreekt. UPS stuurt drie foto's en het pakketnummer van het niet bij Eurocoinhouse afgeleverde pakket. De Bondt bekijkt de cameraregistratie van het uitladen van de container van UPS en verdenkt werknemer. De Bondt laat in de avond werknemer de videobeelden zien en geeft hem de gelegenheid het pakket te zoeken en terug te geven. Werknemer rijdt op 25 maart 2024 langs klanten van zijn route van 22 maart 2024. Hij meldt aan De Bondt dat hij het vermiste pakket niet heeft gevonden. De Bondt schorst werknemer. Deze maakt hiertegen bezwaar. De Bondt ontslaat werknemer op 26 maart 2024 op staande voet, kort samengevat wegens het ontvreemden van het pakket van UPS. Werknemer protesteert op 27 maart 2024 per brief tegen het ontslag. Werknemer heeft in eerste aanleg veroordeling van De Bondt verzocht tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer komt tegen de beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Het hof hecht doorslaggevende waarde aan de videobeelden van de beveiligingscamera's. Tussen partijen staat vast dat werknemer in de ochtend tijdens het inlaadproces aan zijn leidinggevende heeft gezegd dat er één doos van de zending voor Eurocoinhouse ontbrak. Hij was zich daarvan dus bewust. Werknemer erkent dat hij een doos in zijn handen heeft gehad en dat hij deze in zijn bus heeft geplaatst. Dat is ook zichtbaar op de beelden van een video-opname. Werknemer betwist echter dat dit de vermiste doos is uit de zending voor Eurocoinhouse. Het hof gaat hierin niet mee. Op de video-opname is zichtbaar dat er een doos uit de container van UPS op de lopende band wordt geladen, die qua omvang, kleur, etikettering en wijze waarop deze met tape is dichtgemaakt sterk lijkt op de dozen die De Bondt op de zitting heeft getoond. Het hof komt na een vergelijking van de video

met de foto's van UPS uit de e-mail van 22 maart 2024 van het ontbrekende pakket tot de conclusie dat het niet anders kan dan dat het om dezelfde doos gaat. Vast staat ook dan ook dat werknemer de doos niet heeft gescand en afgeleverd bij Eurocoinhouse, terwijl hij deze wel in de bus heeft geladen en met de bus naar zijn huis is gereden. Het is daarmee zeer aannemelijk dat hij de doos heeft ontvreemd. Ook als het hof rekening houdt met de persoonlijke belangen van werknemer (leeftijd van 63 en 17 jaar in dienst), oordeelt het hof dat de gedragingen van werknemer dusdanig ernstig zijn dat van De Bondt redelijkerwijs niet geveegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en dat die dus een dringende reden opleveren die het ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1186

Zaaknummer: 200.345.532

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J. Peute en W.A. van Overbeek de Meyer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 6:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van zieke werknemer die niet ingaat op herhaalde redelijke verzoeken van werkgever houdt stand in hoger beroep. Er is sprake van bijkomende omstandigheden (Vixia/Gerrits). Niet overleggen 629a-deskundigenoordeel leidt bovendien tot niet-ontvankelijkheid van gedeelte loonvordering.

Feiten

Werknemer is op 3 oktober 2016 in dienst getreden bij Augias Schoonmakers B.V. (hierna: Augias) in de functie van schoonmaker. Hij werkte laatstelijk 30 uren per week in de functie van kwaliteitsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Op 4 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 mei 2023 geoordeeld dat werknemer tijdelijk niet geschikt is voor eigen of aangepast werk door een medische aandoening. Een en ander is werkgerelateerd. Augias heeft vervolgens meermaals pogingen gedaan een afspraak te maken met werknemer. Werknemer is hierop niet ingegaan, ook niet na het meermaals stopzetten van zijn loon. De bedrijfsarts heeft hierover op 4 juli 2023 en 13 september 2023 geadviseerd. Op 6 oktober 2023 is namens werknemer de grondslag voor een loonstop betwist en is een beëindigingsvoorstel gedaan. Op verschillende vervolg-e-mails van Augias heeft (de advocaat van) werknemer niet meer gereageerd. Werknemer is bij brief van 6 december 2023 op staande voet ontslagen. Augias legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer nergens op reageert, niet op afspraken komt en niets van zich laat horen (al dan niet via zijn advocaat). Ook is werknemer niet verschenen nadat hem daartoe een allerlaatste kans werd gegeven en waarbij uitdrukkelijk is gemeld dat wanneer werknemer wederom niet komt opdagen, ontslag op staande voet zal volgen. In eerste aanleg verzoekt werknemer onder meer toekenning van achterstallig salaris, een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet en zijn de loonstops onterecht opgelegd. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De door Augias opgelegde loonstops zijn grotendeels terecht. Augias heeft loonstops opgelegd over de periodes van 13 juni 2023 tot 23 juni 2023, van 27 juni 2023 tot 4 juli 2023 en van 18 augustus 2023 tot 6 december 2023. Werknemer wil over deze periodes nabetaling van loon en vakantiegeld, maar heeft nagelaten een deskundigenoordeel in de zin

van artikel 7:629a BW over te leggen. Het hof zal werknemer daarom niet-ontvankelijk verklaren in deze loonvordering, met uitzondering van de vordering die gaat over de tweede loonstop van 27 juni tot 4 juli 2023. Achteraf is namelijk gebleken dat werknemer in deze periode wel de directeur heeft gemaild. Daarmee heeft werknemer niet in strijd gehandeld met het advies van de bedrijfsarts, omdat uit het advies van de bedrijfsarts van 4 juli 2023 ook blijkt dat werknemer in die periode het gesprek niet hoefde aan te gaan. Werknemer heeft over die periode dus aanspraak op (na)betaling van zijn loon, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente. Verder oordeelt het hof, net als de kantonrechter, dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De enkele weigering van een werknemer om de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften omtrent controle bij ziekteverzuim na te leven levert geen dringende reden op, maar daarvan kan bij de aanwezigheid van bijkomende omstandigheden wel sprake zijn (*Vixia/Gerrits*). Hetzelfde geldt bij een weigering van een werknemer om de door de werkgever vastgestelde redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a lid 1 BW na te leven. Van die bijkomende omstandigheden is in onderhavige zaak sprake. Daarbij is van belang dat werknemer niet heeft onderbouwd dat er een medische belemmering bestond om met Augias het gesprek aan te gaan. Weliswaar heeft de bedrijfsarts op 4 juli 2023 vastgesteld dat werknemer in de komende periode niet in gesprek kon gaan, maar op 13 september 2023 constateert de bedrijfsarts weer dat er geen onvermogen bestaat tot persoonlijk of sociaal functioneren en dat de STECR Werkwijze gevolgd dient te worden. Daarnaast staat vast dat werknemer en zijn advocaat tussen 6 oktober 2023 en 6 december 2023 totaal onbereikbaar waren. Daarbij is minder relevant dat in die periode bij werknemer onduidelijkheid bestond over het advies van de bedrijfsarts van 13 september 2023. Werknemer had dan een deskundigenoordeel moeten vragen over de uitleg van het advies. Omdat ten slotte als bijkomende omstandigheden ook nog spelen de langdurige loonstops zonder effect en de twee waarschuwingen, is er sprake van een dringende reden, waardoor het ontslag op staande voet in stand blijft.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6740

Zaaknummer: 200.343.087

Rechters: G.A. Diebels, A.A. van Rossum en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en L.D.N. Mordaunt

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:629a BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van universitair hoofddocent op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding. Niet is komen vast te staan dat de klachten van werknemer over een sociaal onveilige werkomgeving terecht zijn. De opstelling van werknemer staat aan iedere redelijke oplossing in de weg.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 januari 2000 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de Technische Universiteit Eindhoven (hierna: TU/e). Aanvankelijk vervulde werknemer de functie van universitair docent en vanaf 1 december 2014 vervult hij de functie van universitair hoofddocent 1 binnen de vakgroep Transport in Permeable Media (hierna: TPM) van de faculteit Applied Physics and Science Education (hierna: APSE). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (Cao NU) van toepassing. In januari 2015 ontstaat een conflict tussen de werknemer en hoogleraar A over de toekomst van TPM en de opvolging van een hoogleraarspositie. Dit leidt in 2016 tot een klacht van werknemer wegens intimidatie, die deels ongegrond en deels niet-ontvankelijk wordt verklaard. In oktober 2020 ontstaat opnieuw een conflict, ditmaal met hoogleraar C, over het functioneren van werknemer. Dit resulteert in tijdelijke maatregelen, waartegen werknemer zich verzet. In december 2021 meldt werknemer een sociaal onveilige werkomgeving bij de ombudsman. In maart 2022 biedt C excuses aan voor fouten in eerdere communicatie. Werknemer eist compensatie, waaronder promotie tot hoogleraar. Gesprekken hierover met C lopen op niets uit. In september 2022 wordt D aangesteld als decaan ter vervanging van C. In gesprekken met D herhaalt werknemer zijn compensatie-eisen, maar een bevordering buiten de reguliere procedure wordt afgewezen. In november 2022 trekt het faculteitsbestuur eerdere klachten tegen werknemer in. Bij brief van 22 december 2022 heeft werknemer daarop gereageerd en onder meer geschreven dat hij nog steeds een sociaal onveilige werksituatie ervaart, waar D sinds zijn aanstelling aan bijdraagt. Ook schrijft werknemer dat hij wenst dat de ombudsman een eindrapport opstelt. In januari 2023 biedt het faculteitsbestuur compensatie aan in de vorm van eerherstel, financiering van een promovendus en ondersteuning bij carrièreontwikkeling. Werknemer blijft aandringen op een hoogleraarschap. Onderhandelingen lopen vast en werknemer blijft wijzen op een sociaal onveilige werkomgeving. In mei 2023 wendt hij zich tot het college van bestuur. Bij e-mail van 3 juli 2023 heeft D namens het faculteitsbestuur aan werknemer verzocht medewerking te verlenen aan mediation. Het faculteitsbestuur herhaalt dit verzoek onder meer op 12 juli, 14 juli, 28 september en 9 oktober 2023. Mediation heeft vervolgens niet plaatsgevonden. In de periode daarna wordt nog met tussenkomst van F en de

ombudsman onderzocht of partijen tot overeenstemming kunnen komen, maar overeenstemming wordt niet bereikt. TU/e verzoekt de kantonrechter onder meer te ontbinden op primair de e-grond. TU/e heeft hier onder meer aan ten grondslag gelegd dat ondanks herhaalde inspanningen van het faculteitsbestuur, het college van bestuur en de ombudsman, werknemer bleef vasthouden aan buitenproportionele eisen en zich niet constructief opstelde. Dit belemmert een oplossing.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. TU/e heeft voldoende onderbouwd dat zij zich constructief heeft opgesteld en zich met goede intenties heeft ingespannen om een oplossing te bereiken na de periode van oktober 2020 tot en met maart 2022 waarin de discussie over het (vermeend) disfunctioneren tussen partijen heeft gespeeld. Met het aantreden van D als decaan heeft TU/e, althans het faculteitsbestuur, nogmaals uitdrukkelijk schriftelijk excuses gemaakt. TU/e heeft, met name in de persoon van D, getracht om in onderling overleg de door werknemer gestelde sociale onveiligheid weg te nemen en daarnaast te voorzien in een vorm van compensatie of genoegdoening voor haar onzorgvuldig handelen in het verleden. Ondanks herhaalde verzoeken daartoe heeft werknemer niet concreet op dit voorstel gereageerd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer iedere mogelijke oplossing geblokkeerd door zonder redelijke grond vast te houden aan de door hem gewenste vorm van compensatie, meer specifiek een benoeming tot hoogleraar. De rode draad in de conflicten tussen werknemer en A, C, D en het faculteitsbestuur vormt een bevordering tot hoogleraar. Werknemer stelt dat sprake is van een sociaal onveilige werkomgeving. Waaruit die sociale onveiligheid precies bestaat, heeft werknemer onvoldoende concreet kunnen maken. Bij gebreke van enige concrete onderbouwing kan dan ook niet worden vastgesteld dat werknemer terecht klaagt over een sociaal onveilige werkomgeving. Wat daarvan ook zij, uit de handreikingen van D, het faculteitsbestuur en F blijkt afdoende dat TU/e serieuze pogingen heeft gedaan om met werknemer de vermeende sociale onveilige werkomgeving aan te pakken en daarnaast om een vorm van compensatie af te spreken. Van een niet reageren of negeren is niet gebleken. Van hiërarchisch opgelegde beslissingen anders dan aanwijzingen voortvloeiend uit het instructierecht van de werkgever is evenmin gebleken. Eerder is sprake van het tegendeel; het is werknemer die telkenmale niet (concreet) reageert op verzoeken van TU/e ten aanzien van het voorstel van 10 januari 2023 en het is werknemer die volhardt in zijn eisen met betrekking tot het ombudstraject en zijn eis voor compensatie in de vorm van een hoogleraarschap. TU/e heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer geen constructieve houding heeft getoond ten aanzien van de herhaaldelijk door TU/e voorgestelde mediation tussen haar en werknemer, hetgeen wel van een werknemer mag worden verwacht. Werknemer heeft veelal niet op de verzoeken van TU/e hierover gereageerd en voor zover hij dat wel heeft gedaan, heeft hij voorwaarden aan deelname gesteld of zich negatief, althans niet constructief uitgelaten.

Transitievergoeding

De niet constructieve houding van werknemer is weliswaar kwalijk en verwijtbaar, maar kwalificeert niet als het grovelijk niet nakomen van verplichtingen van de arbeidsovereenkomst. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, heeft hij recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1339

Zaaknummer: 11373244 \ EJ VERZ 24-629

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: E.C. Smith en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer schendt herhaaldelijk werkinstructies. Werkgever verzoekt om ontbinding op de e-grond. Verzoek wordt toegewezen. Omdat gedrag zelfs als ernstig verwijtbaar kwalificeert, is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 2 april 2012 in dienst bij de PronkGroep, eerst bij Bevico B.V. en vanaf 1 februari 2020 bij Onnink B.V. (hierna: 'Onnink'), waar hij werkt als cv-monteur. Zijn salaris bedraagt € 3.061,92 bruto per maand, en de Cao Metaal en Techniek is van toepassing. Onnink hanteert een checklist uit het CO Vakmanschap Protocol. Werknemer heeft meerdere waarschuwingen gekregen voor het niet naleven van werkinstructies, waaronder twee officiële waarschuwingen op 12 mei en 11 september 2023. In de laatste waarschuwing werd aangegeven dat een derde officiële waarschuwing zou leiden tot ontslag op staande voet. Op 9 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts gaf in rapportages van 15 oktober en 29 november 2024 aan dat werkhervatting nog niet aan de orde was. Op 13 december 2024 vond een gesprek plaats naar aanleiding van nieuwe incidenten. Onnink verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer, ondanks herhaalde waarschuwingen, werkinstructies heeft genegeerd en gevaarlijke situaties heeft veroorzaakt. Werknemer is het hier niet mee eens en stelt dat het verzoek verband houdt met zijn arbeidsongeschiktheid en dat er geen redelijke grond voor ontbinding is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsongeschiktheid van werknemer staat hier niet aan in de weg, omdat het verzoek geen verband houdt met zijn ziekte. Werknemer heeft herhaaldelijk werkinstructies en veiligheidsvoorschriften niet nageleefd, ondanks eerdere officiële waarschuwingen. Dit heeft potentieel levensgevaarlijke situaties veroorzaakt. Het gedrag van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen, zodat voldoende grond bestaat voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het gedrag van werknemer is bovendien aan te merken als ernstig verwijtbaar. Dat hij veel taken correct heeft uitgevoerd, verandert dit niet, aangezien hij in enkele gevallen ernstige fouten maakte die gevaar opleverden. Vanwege het verwijtbare handelen is herplaatsing niet aan de orde. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2025, zonder inachtneming van de opzegtermijn. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding of billijke vergoeding, omdat de ontbinding het gevolg is van zijn eigen ernstig verwijtbare handelen en

er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Werknemer moet de proceskosten van € 1.079 betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3003

Zaaknummer: 11461563 HA VZ 24-98

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: L. Smit en R. Craenen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Mondhygiënist op staande voet ontslagen wegens verdenking van stalking collega's. Omdat kantonrechter geen inzicht heeft in strafdossier is onvoldoende aannemelijk dat werknemer de feiten daadwerkelijk heeft gepleegd. Ontslag op staande voet onterecht. JTV moet achterstallig loon en transitievergoeding betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij JTV als mondhygiënist. Hij werkte 24 uur per week tegen een maandsalaris van € 2.757,81 bruto inclusief emolumenten. Tussen 17 november 2023 en de week van 23 september 2024 zijn verschillende medewerkers van JTV en hun familieleden slachtoffer geworden van bedreiging, stalking en afpersing. Ondanks onderzoek door twee onderzoeksbureaus kon de dader niet worden geïdentificeerd. Meerdere medewerkers hebben aangifte gedaan. Op 8 oktober 2024 is werknemer gearresteerd en als verdachte aangemerkt. JTV heeft hem op 14 oktober 2024 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 12 oktober 2024 is vermeld dat ten minste achttien collega's en twee familieleden doelwit waren van ernstige gedragingen, waaronder het verspreiden van bewerkte foto's, het aanmaken van valse socialemediaprofielen, het plaatsen van misleidende advertenties en het versturen van bedreigende berichten met persoonsgegevens. Werknemer heeft op 23 oktober 2024 verzocht om het ontslag in te trekken, maar JTV heeft dit op 25 oktober 2024 afgewezen. Bij de eindafrekening heeft JTV een loonaanspraak van € 2.615,74 netto verrekend met een gefixeerde schadevergoeding. De voorlopige hechtenis van werknemer is op 18 november 2024 onder voorwaarden geschorst. Hij heeft een gebiedsverbod voor het terrein van Radboud UMC en een contactverbod met enkele JTV-medewerkers. Sinds 6 januari 2025 is hij elders werkzaam. Werknemer verzoekt in deze procedure een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, en veroordeling van JTV tot betaling van € 2.615,74 netto (dat ten onrechte door JTV is verrekend) alsmede het salaris van werknemer vanaf 18 november 2024 totdat het dienstverband rechtsgeldig is beëindigd, namelijk € 2.757,81 bruto per maand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Beide partijen zijn het erover eens dat de gedragingen zo ernstig zijn dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zou zijn. JTV stelt dat de strafrechtelijke verdenking, gecombineerd met het arbeidsrechtelijke karakter van de feiten, voldoende is om aan te

nemen dat werknemer de dader is. Onderbouwing waarom werknemer als verdachte is aangemerkt, ontbreekt echter in het dossier. De politie heeft die stukken niet verstrekt, wat een kernprobleem in de zaak vormt. Omdat werknemer ontkent de feiten uit de ontslagbrief te hebben gepleegd, blijft het aan JTV om dit aannemelijk te maken. De kantonrechter erkent de ernst van de verdenking maar kan zonder inzicht in het strafdossier niet uitsluiten dat werknemer onschuldig is. Het enkele feit dat hij als verdachte is aangemerkt, is onvoldoende bewijs.

Tijdens de zitting heeft JTV verduidelijkt hoe de lijst met verdachten is teruggebracht, onder andere via ICT-onderzoek en daderprofielen. Uiteindelijk kwam de politie uit bij werknemer, onder andere op basis van zijn aanwezigheid in het Radboud UMC op relevante momenten. Ook stelt JTV dat de bedreigingen stopten na zijn arrestatie. De kantonrechter vindt de gevolgde methode logisch, maar er ontbreekt concrete onderbouwing. De door JTV geschetste verbanden zijn pas ter zitting benoemd en niet gedocumenteerd. Dit maakt dat werknemer onvoldoende gelegenheid had om zich inhoudelijk te verweren. Het bewijsaanbod van JTV is te algemeen en gaat niet specifiek in op de aantijgingen. Er kan niet met voldoende zekerheid worden vastgesteld dat werknemer de dader is, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Omdat het ontslag ongeldig is, vordert JTV in haar tegenverzoek de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden wegens verwijtbaar handelen. Dit kan echter niet worden vastgesteld op basis van de vermeende strafbare gedragingen. Andere verwijten van slecht werknemerschap zijn te vaag en worden niet verder beoordeeld. Omdat werknemer sinds 6 januari 2025 elders 29 uur per week werkt en dit pas tijdens de zitting bekend werd, is hij echter niet meer beschikbaar voor de overeengekomen 24 uur bij JTV. Dit maakt voortzetting van het dienstverband onredelijk, waardoor de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 wordt ontbonden. Werknemer heeft tussen 8 oktober en 18 november 2024 in hechtenis gezeten en heeft voor die periode geen recht op loon. Na zijn vrijlating had hij echter kunnen werken op een andere locatie van JTV. De enkele stelling van JTV dat het gebieds- en contactverbod dit onmogelijk maakte, is onvoldoende onderbouwd. JTV had daarom vanaf 18 november 2024 het loon moeten doorbetalen. Omdat het ontslag onterecht is, mag JTV geen gefixeerde schadevergoeding verrekenen en moet zij € 2.615,74 netto alsnog uitbetalen. Werknemer heeft zijn nieuwe dienstverband pas ter zitting bekendgemaakt. Hij stelde dat JTV hem bij andere mondzorgpraktijken zwartmaakte, maar dit is niet onderbouwd. Het verzwijgen van zijn nieuwe baan heeft gevolgen: de loonaanspraak vanaf 6 januari 2025 tot 1 mei 2025 wordt gematigd tot nihil. Omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van JTV wordt ontbonden, heeft werknemer wel recht op een transitievergoeding tot en met 5 januari 2025, die neerkomt op € 2.157,56 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1576

Zaaknummer: 11451465 \ HA VERZ 24-75

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: N. Mauer en W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster thuiszorg. Alleen loonvordering over de maanden waarin werkneemster aantoonbaar heeft gewerkt worden uitbetaald.*Feiten*

Werkneemster is in juli 2025 enkele dagdelen ingewerkt bij een thuiszorgorganisatie in de functie van verzorgende. Op 1 september 2024 heeft werkneemster een WhatsApp-bericht gestuurd waarin zij heeft aangegeven graag aan het werk te willen en de bijbehorende opleiding te willen volgen. Op 5 september 2024 hebben partijen een arbeidsovereenkomst getekend voor 24 maanden op oproepbasis, met een minimum van 10 uur per week en een uurloon van € 14,02. Er is een proeftijd van één maand overeengekomen, en de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2024 is van toepassing verklaard. Werkneemster heeft driemaal een reiskostenvergoeding ontvangen (€ 64,60 op 13 september, € 62,40 op 20 september en € 82,40 op 29 september 2024), betaald vanaf de rekening van Stichting Risha Zorg Professionals. Op 1 oktober 2024 is werkneemster door haar werkgever benaderd omdat zij niet op het werk is verschenen. Op 2 oktober heeft werkneemster laten weten dat zij vanwege problemen thuis niet kon komen. Op 5 oktober 2024 heeft werkneemster aangegeven dat zij een stageplek heeft gevonden, die lastig met haar baan te combineren is. Sinds 5 oktober 2024 is er discussie ontstaan over het uitblijven van betaling voor de gewerkte uren. Op 23 oktober heeft werkgeefster een voorschot van € 450 overgemaakt. Op 20 november 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgeefster gesommeerd om het achterstallige loon, inclusief wettelijke verhoging en juridische kosten, te betalen. Omdat betaling is uitgebleven is een gerechtelijke procedure opgestart. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris over de periode augustus 2024 tot en met december 2024, waaronder begrepen de eindejaarsuitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkneemster heeft gesteld dat zij in augustus 2024 wekelijks 40 uur heeft gewerkt en dat werkgeefster haar hierover loon verschuldigd is. Zij heeft betoogd dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte geen ingangsdatum in augustus vermeldt en dat haar collega haar werkzaamheden destijds in de WhatsApp-groep doorgaf. Werkgeefster heeft dit betwist en gesteld dat werkneemster pas op 5 september 2024 is begonnen. In de getoonde WhatsApp-

berichten zijn geen aanwijzingen gevonden dat werkneemster al in augustus 2024 werkzaamheden heeft verricht. Daarom is niet aannemelijk geworden dat zij recht heeft op loon over die maand. Voorts heeft werkneemster aangevoerd dat zij in september 2024 40 uur per week heeft gewerkt. Werkgeefster heeft erkend dat werkneemster vanaf 5 september 2024 werkzaamheden heeft verricht, maar betwist dat dit voor 40 uur per week was. Uit de loonstrook blijkt dat werkneemster een nettobedrag van € 2.122,58 heeft ontvangen, inclusief vakantiegeld en vakantie-uren. Na aftrek van een eerder betaald voorschot resteert een bedrag van € 1.672,58, dat werkgeefster nog verschuldigd is. Omdat werkneemster haar stelling over het hogere aantal gewerkte uren onvoldoende heeft onderbouwd, is geen hoger bedrag toegewezen.

Werkneemster heeft ook gesteld dat zij recht heeft op loon na 1 oktober 2024. Werkgeefster heeft dit betwist en aangevoerd dat werkneemster na 1 oktober geen werkzaamheden meer heeft verricht en heeft laten weten vanwege haar opleiding en stage niet meer te kunnen werken. Uit WhatsApp-berichten blijkt dat werkneemster op 1 oktober niet op het werk is verschenen en pas op 2 oktober heeft laten weten thuis problemen te hebben. Op 5 oktober heeft zij aangegeven dat het lastig wordt om haar stage en de baan te combineren. Nadien heeft zij alleen nog vragen gesteld over haar salaris en niet wanneer zij weer kon werken. Onder deze omstandigheden is niet aannemelijk geworden dat zij na 1 oktober 2024 recht heeft op loon, zodat de loonvordering over die periode wordt afgewezen.

Derhalve wordt de loonvordering tot € 1.672,58 toegewezen, inclusief 8,33% eindejaarsuitkering op grond van de toepasselijke cao. De wettelijke verhoging van 50% over het achterstallige loon wordt eveneens toegewezen, omdat werkgeefster geen geldige reden heeft gegeven voor het niet betalen van het loon. De wettelijke rente over het achterstallige loon en de verhoging wordt toegewezen vanaf 1 januari 2025.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1399

Zaaknummer: 11496263 \ KK EXPL 25-30

Rechters: H.M. Patijn

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt toegewezen. Werkneemster heeft zich meermaals niet aan haar re-integratieverplichtingen gehouden. Gelet op het beperkte begrip van werkneemster van de situatie en haar gedeeltelijk meewerken aan de re-integratie is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is op 17 december 2018 in dienst getreden bij werkgever als medewerkster dienstverlening welzijn. Werkneemster heeft zich op 26 januari 2023 ziek gemeld. In de periode van november 2023 tot en met september 2024 is werkneemster op een aantal afspraken bij de bedrijfsarts niet verschenen. Ook is zij enkele keren niet verschenen bij cliënten van werkgever om passende arbeid te verrichten. Werkgever heeft het loon van werkneemster enkele keren opgeschort en stopgezet in verband met het niet voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Het UWV heeft op 27 augustus 2024, op verzoek van werkgever, een deskundigenoordeel opgesteld. Het UWV heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod is niet van toepassing omdat werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Er is niet gebleken dat werkneemster een deugdelijke grond had voor het niet verschijnen op meerdere afspraken bij werkgever, de bedrijfsarts en bij cliënten van werkgever. Op de mondelinge behandeling heeft werkneemster toegelicht dat zij een lastig traject ervaart vanwege problemen met haar voet. Dit neemt niet weg dat werkneemster re-integratieverplichtingen heeft. Het niet verschijnen levert verwijtbaar handelen op. Volgens werkgever kwalificeert het handelen als ernstig verwijtbaar. Werkneemster voert aan dat zij niet alles goed begrijpt, en dat zij zodoende ook haar re-integratieverplichtingen niet goed heeft begrepen. De kantonrechter constateert ter zitting dat werkneemster vragen niet goed begrijpt. Ook speelt mee dat werkneemster zich niet helemaal onbereikbaar heeft gehouden. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wijst de kantonrechter de transitievergoeding toe. Werkgever heeft verzocht het verzoekschrift in te mogen trekken als de transitievergoeding wordt toegewezen. Artikel 7:686a lid 6 BW ziet op de billijke vergoeding, en niet op de transitievergoeding. Het is in strijd met dwingendrechtelijke arbeidsrechtelijke bepalingen als het werkgever wordt toegestaan het verzoek in te trekken als werkneemster een

transitievergoeding toekomt. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1316

Zaaknummer: 11411612 \ AZ VERZ 24-56

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: S.J. Nijssen

Wetsartikelen: 7:660a lid 1 sub c BW, 7:670a lid 1 BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat er geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en verwijtbaar handelen. Verzoek wedertewerkstelling toegewezen.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster tegen een salaris van € 3.764,85 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Tussen partijen is op enig moment discussie ontstaan over het gebruik van de vestigingsauto en de (eigen) reistijd woon-werkverkeer. In de periode van 16 december 2022 tot 20 april 2023 was werknemer thuis wegens arbeidsongeschiktheid. Per 24 juli 2023 is werknemer gestart met re-integreren. Op 4 april 2024 is werknemer 100% hersteld gemeld. Na de volledige hersteldmelding heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat er wat haar betreft een verstoorde arbeidsverhouding bestond. Zij heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst overhandigd met eventueel nog de keuze om mediation aan te gaan. Werknemer heeft voor een mediationtraject gekozen, wat vervolgens heeft plaatsgevonden en niet tot een resultaat heeft geleid. Op 23 september 2024 is werknemer vrijgesteld van werk. Ter onderbouwing van het ontbindingsverzoek heeft werkgeefster aangevoerd dat werknemer zich op een zodanige wijze gedraagt dat van haar redelijkerwijs niet meer kan worden gevergd om werknemer nog in dienst te houden. Daarnaast heeft werknemer zich volgens werkgeefster tijdens zijn ziekteperiode van bijna een jaar, onvoldoende coöperatief opgesteld om tot herstel te kunnen komen. Werknemer heeft aangegeven zich niet te herkennen in het beeld dat werkgeefster van hem heeft geschetst en verzoekt primair wedertewerkstelling en subsidiair de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de verstoorde arbeidsrelatie waar werkgeefster naar verwijst vooral ziet op de relatie tussen werknemer en diens direct leidinggevende. Hetgeen partijen vooral verdeeld houdt, zijn de discussie over reistijd in eigen tijd en het gebruik van de vestigingsauto, de houding tijdens ziekte, een tweetal vakantiedagen tijdens de kerstperiode en het volgen van een FNV-cursus. Werkgeefster heeft ook nog gewezen op een in het recente verleden gerezen incident dat zou zien op agressie, maar de kantonrechter gaat hieraan voorbij reeds omdat uitdrukkelijk is betwist dat sprake was van agressie en dit incident door werkgeefster verder niet is onderbouwd. Voor wat betreft de discussie over reistijd in eigen tijd en het gebruik van de vestigingsauto stelt de kantonrechter vast dat met de overname van

de onderneming door werkgeefster kennelijk, zo door haar niet is betwist, werknemer meer en vaker is moeten gaan reizen naar andere vestigingen van werkgeefster. Voor wat betreft de houding van werknemer gedurende zijn ziekte geldt dat in zijn algemeenheid de casemanager, in dit geval dus de direct leidinggevende, de contacten onderhoudt met de zieke werknemer en met deze werknemer - bij ziekte die langer duurt - bespreekt hoe het contact tussen werkgeefster en werknemer blijft behouden, welke re-integratiemogelijkheden er zijn en op welke manier daaraan invulling wordt gegeven. Uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht kan in ieder geval worden vastgesteld dat het herstel van werknemer niet zo voorspoedig verliep als aanvankelijk werd aangenomen, en dat kennelijk de psychische problematiek door de bedrijfsarts niet is benoemd. Ook de discussie rond de aanvraag van twee verlofdagen leidt naar het oordeel van de kantonrechter niet tot een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft aan de grond verwijtbaar handelen dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag gelegd. Ook het beroep op de i-grond slaagt niet. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen en werkgeefster wordt veroordeeld werknemer onmiddellijk tot zijn werkzaamheden toe te laten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2059

Zaaknummer: 11388880/AZ/24-113

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: H. Moltmaker en P.K.B. Palazzi

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen door er bewust voor te kiezen het nevenwerkzaamhedenverbod te overtreden. Toekenning gedeeltelijke transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 15 juni 2005 in dienst bij Stichting Novadic-Kentron (hierna: Novadic) en werkzaam als reclasseringsmedewerkster met een loon van € 3.588,75 bruto per maand bij een arbeidsomvang van 27 uren per week, exclusief de vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering van 8,33%. De cao GGZ is van toepassing. Er geldt een verbod voor nevenwerkzaamheden. Werkneemster heeft, naast haar werk bij Novadic, een eigen onderneming. In 2020 heeft zij een boek uitgebracht naar aanleiding van casuïstiek vanuit haar werk. In juli 2024 heeft werkneemster bij haar leidinggevende aangekaart dat zij een reeks trainingen wilde gaan verzorgen voor naasten van volwassen verslaafden in de gemeenten Waalwijk en Tilburg, zogenoemde 'lotgenotentrainingen'. Novadic heeft naar aanleiding daarvan intern overleg gevoerd en is tot de conclusie gekomen dat werkneemster met het geven van die trainingen het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden zou overtreden. Werkneemster krijgt geen toestemming. Werkneemster vraagt Novadic wat de consequenties zouden kunnen zijn als zij besluit de training toch te gaan geven. Novadic heeft aangegeven eventueel een ontslagvergunning aan te vragen waarbij de transitievergoeding zou komen te vervallen. In oktober 2024 bericht werkneemster dat zij heeft besloten de training ten behoeve van de naasten van de verslaafden binnen haar eigen onderneming toch doorgang te laten vinden, waarop Novadic reageert met een op non-actiefstelling. Novadic verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat werkneemster trainingen heeft gegeven terwijl zij wist dat zij daarmee het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden zou overtreden en zij wist dat Novadic haar aan dat verbod zou houden. Werkneemster betwist dat zij verwijtbaar heeft gehandeld onder meer omdat Novadic geen enkel nadeel van de door haar gegeven trainingen ondervindt.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of het nevenwerkzaamhedenbeding rechtsgeldig is overeengekomen. Vervolgens moet worden beoordeeld of het verbod op de nevenwerkzaamheden passend, geschikt en noodzakelijk is om het belang van Novadic te beschermen, mede gelet op het feit dat het hier gaat om een beperking van een grondrecht. Vast staat dat de objectieve rechtvaardigingsgrond in dit geval niet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. In de cao GGZ die op de arbeidsovereenkomst van

toepassing is, is wel bepaald wanneer een werknemer geen nevenfuncties mag verrichten. Dat is het geval als die (on)betaalde nevenwerkzaamheden redelijkerwijs niet verenigd kunnen worden met zijn functie of met de belangen of het aanzien van de organisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Novadic voldoende gemotiveerd en aangetoond dat sprake is van een objectieve reden voor Novadic om werkneemster te verbieden de lotgenotentrainingen vanuit haar eigen onderneming te geven en haar derhalve aan het verbod op nevenwerkzaamheden te houden. Novadic heeft uitgebreid toegelicht dat de trainingen die werkneemster aan naasten van verslaafden geeft, hoewel Novadic niet specifiek diezelfde soort trainingen aanbiedt, direct raakt aan haar kerntaak, namelijk het verlenen van verslavingszorg. De kantonrechter oordeelt dat het nevenwerkzaamhedenbeding rechtsgeldig is overeengekomen en dat het verbod voldoende passend, geschikt en noodzakelijk is om het belang van Novadic te beschermen. Door het verbod op nevenwerkzaamheden doelbewust te overtreden is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Met Novadic is de kantonrechter van oordeel dat de wijze waarop werkneemster heeft gehandeld als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster verklaard dat zij wist wat het risico was, maar dat zij heeft besloten de trainingen ondanks de bezwaren van Novadic toch te gaan geven. De kantonrechter ziet aanleiding met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW een gedeeltelijke transitievergoeding toe te kennen, omdat het in het geheel niet toekennen van een transitievergoeding naar zijn oordeel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in dit geval tot een onaanvaardbare uitkomst zou leiden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1394

Zaaknummer: 11383174 EJ 24-647

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: B. van den Boom en M.P. Poelman

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:653a BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het inroepen van de nietigheid van een ontslag op staande voet heeft te laat plaatsgevonden.*Feiten*

Werkgever houdt zich – via zijn eenmanszaak – bezig met het bezorgen van pakketten voor PostNL in de omgeving van Amersfoort en Leusden. Werkneemster is op 3 september 2022 bij hem in dienst getreden in de functie van chauffeuse/pakketbezorgster op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twaalf maanden, die voor twaalf maanden is verlengd. Op 25 oktober 2023 heeft werkneemster melding gemaakt van een incident op het werk betreffende aantasting van haar lichamelijke integriteit door een collega. Zij heeft na 1 november 2023 geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Door of namens haar is geen aanspraak gemaakt op loon en op 28 november 2023 heeft zij een WW-uitkering aangevraagd, die haar met ingang van 1 november 2023 is toegekend. Haar vorige advocaat heeft op 23 mei 2024 bij de kantonrechter een verzoekschrift ingediend. Hierin wordt namens haar de nietigheid ingeroepen van het door werkgever beweerdelijk op 2 november 2023 gegeven ontslag op staande voet. Ook maakt zij aanspraak op (achterstallig) loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat het beroep op de nietigheid van het ontslag op staande voet te laat is ingeroepen en dat zij het verzoek om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding binnen drie maanden na de datum van het ontslag had moeten doen. De kantonrechter heeft werkneemster daarom niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoeken en de proceskosten gecompenseerd. Werkneemster is het met die beslissingen niet eens en heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het door werkneemster ingestelde hoger beroep wordt verworpen omdat het hof met de kantonrechter van oordeel is dat zij te laat de nietigheid van het ontslag op staande voet heeft ingeroepen en terecht door de kantonrechter niet-ontvankelijk is verklaard in haar verzoeken wegens het verstrijken van de daarvoor gestelde termijnen. Het hof komt daarom niet toe aan de beoordeling van de rechtsgeldigheid van de beweerdelijk gedane opzegging. Het hof heeft de bestreden beschikking bekrachtigd en werkneemster veroordeeld in de proceskosten van het hoger beroep. Het hof overweegt onder meer dat hoewel werkneemster tijdig juridisch advies heeft ingewonnen en juridische bijstand heeft ingeschakeld, er namens haar pas op 23 mei 2024 actie is ondernomen. Toen is het verzoekschrift bij de kantonrechter ingediend. Dat is te laat, zelfs als ervan wordt uitgegaan dat werkneemster niet heeft begrepen dat zij op 2 november 2023 was ontslagen, zoals zij nu in hoger beroep stelt. Zij ontving geen salaris meer

en heeft zich bij een advocaat gemeld. Die had binnen de vervalttermijnen van de wet de verzoeken aanhangig moeten maken. De bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen met een verzoek tot het inroepen van de nietigheid van het gestelde ontslag was mogelijk tot 2 januari 2024 en het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding kon tot 2 februari 2024 worden ingediend. Dat heeft de (toenmalige) advocaat niet gedaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1007

Zaaknummer: 200.346.467

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.E.F. Hillen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J.A. Spigt en B. Burger

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat er sprake is van een opzegverbod en er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

RIBW OVERIJSEL (hierna: RIBW) is een zorginstelling die beschermd wonen, begeleid wonen en ambulante ondersteuning biedt aan mensen met een psychische aandoening. Werknemer is sinds 1 juni 2022 op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in dienst bij RIBW. Op 1 juni 2023 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. Werknemer is werkzaam in de functie van senior specialist HRM met een loon van € 5.103 bruto per maand. Werknemer heeft over de periode van 23 april 2024 tot en met 18 juni 2024 ouderschapsverlof opgenomen. Tijdens dit verlof is zijn (pasgeboren) dochter ernstig ziek geworden. Op 20 juni 2024 heeft werknemer een preventief telefonisch consult met de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts gehad. Er werd vastgesteld dat werknemer door een combinatie van belastende persoonlijke omstandigheden en medische factoren tijdelijk minder belastbaar is en er is geadviseerd om de werkbelasting tijdelijk te verminderen en een gesprek te voeren met de leidinggevende. Werknemer meldt zich op 17 juli 2024 ziek. RIWB verandert deze ziekmelding in bijzonder verlof, waarna weer een gesprek met de leidinggevende volgt, waarvan een verslag is opgemaakt. De bedrijfsarts oordeelt dat werknemer om medische redenen arbeidsongeschikt is en adviseert ook mediation in te zetten. Er volgt een eerste mediationgesprek, waarna RIWB een VSO naar verweerder heeft gestuurd. De leidinggevende heeft met toestemming van werknemer intern gecommuniceerd over zijn vertrek. RIBW verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer doet een beroep op het opzegverbod en stelt dat er geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een opzegverbod omdat werknemer arbeidsongeschikt was op het moment van indiening van het verzoekschrift. Vervolgens concludeert de kantonrechter dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de ziekte van werknemer. RIBW legt aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding omdat partijen een andere visie hebben op de manier waarop de werkzaamheden van werknemer moeten worden uitgevoerd en hoe hij zijn

werkzaamheden uitvoert. Dit heeft feitelijk betrekking op vermeend disfunctioneren. Niet is komen vast te staan dat RIBW het gestelde disfunctioneren eerder dan pas op of ná de ziekmelding aan de orde heeft gesteld, laat staan dat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding – die daaruit volgens RIBW voortvloeit – vóór die tijd is ontstaan. Indien RIBW – zoals zij stelt – van begin af aan al kritiek had op het functioneren en de inzet van werknemer, ligt de toegekende verlenging van de arbeidsovereenkomst niet per se voor de hand. Het zou in dat geval hoe dan ook in de rede hebben gelegen dat RIBW dan met werknemer zou hebben gesproken over zijn functioneren – en in het bijzonder over gewenste verbeteringen – en dat daarover werkafspraken zouden zijn gemaakt, hetgeen niet is gebeurd. Alleen al om die reden wordt het ontbindingsverzoek afgewezen. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat er ook geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De enkele omstandigheid dat de mediation niet heeft gebracht waar partijen vooraf op hadden gehoopt, leidt op zich niet tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam is verstoord. Dat werknemer na het mediationtraject akkoord is gegaan met interne berichtgeving over zijn vertrek, maakt dit niet anders.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1668

Zaaknummer: 11467885 HA VERZ 24-62

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: D.C.J. Bogerd en E.J. Warnar

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:67o BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Kantonrechter gaat uit van de juistheid van de loonstroken. Verantwoordelijkheid werkgever voor deugdelijke salarisadministratie. Bovendien is betwisting rijkelijk laat en blote betwisting volstaat niet.

Feiten

De kantonrechter verwijst naar het tussenvonnis van 19 december 2024 en gaat uit van de daarin vastgestelde feiten en overwegingen. Werknemer kreeg de gelegenheid om zijn gewerkte uren en bruto-uurloon over de periode van 25 november 2020 tot 25 juli 2021 toe te lichten. Hij stelde 678,5 uur te hebben gewerkt tegen een bruto-uurloon van € 15 en onderbouwde dit met loonstroken en een urenoverzicht. Red betwistte dat hiermee bewijs is geleverd van de gemiddelde arbeidsomvang, omdat het aantal uren op de loonstroken niet noodzakelijk overeenkomt met het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. Red stelt dat werknemer gemiddeld 19,96 uur per week werkte.

Oordeel

De kantonrechter acht de betwisting van Red omtrent de juistheid van de op de loonstroken vermelde arbeidsuren onvoldoende gemotiveerd. Aangezien deze loonstroken door Red (of in haar opdracht) zijn opgesteld en niet gecorrigeerd zijn, ziet de kantonrechter geen reden om hieraan te twijfelen. Het is de verantwoordelijkheid van Red om een correcte salarisadministratie te voeren. Red had eerder kunnen aanvoeren dat de loonstroken incorrecte informatie bevatten en heeft nagelaten haar verweer met bijvoorbeeld gecorrigeerde loonstroken of rittenregistraties te onderbouwen. Daarom wordt uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 84,81 uur per maand en een bruto-uurloon van € 15. Red wordt veroordeeld tot betaling van 70% van (het netto-equivalent van) het loon over de periode van 25 juli 2021 tot 4 juli 2022, verminderd met twee wachtdagen. De kantonrechter kent geen matiging van de wettelijke verhoging toe, omdat Red het loon van werknemer onbetaald heeft gelaten en hem zonder inkomen heeft gesteld. Red heeft werknemer daarnaast onterecht verwezen naar een schadeverzekeraar, wat tot onzekerheid heeft geleid. De verhoging wordt vastgesteld op 50%. Red moet tevens wettelijke rente betalen over het achterstallig loon en de wettelijke verhoging vanaf de datum van opeisbaarheid tot aan volledige betaling. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. Red wordt veroordeeld in de proceskosten, vastgesteld op € 1.239,28.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1153

Zaaknummer: 10601815

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: A. Tekatli en D.P.M.G. van den Boom

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een werknemster die bij verschillende collega's een geldlening had (die zij niet inloste) en daarmee onrust veroorzaakte, wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Wel toekenning van een transitievergoeding, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemster is op 1 juli 2019 als beleidsmedewerker 2 in dienst getreden bij Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (hierna: de HAN), afdeling Academie Engineering en Automotive (hierna: AEA). Per 1 november 2024 is haar functieprofiel gewijzigd naar (beleids)adviseur. Ook heeft werknemster werkzaamheden als leerteamcoach en studieloopbaanbegeleidster verricht. Op enig moment is gebleken dat werknemster bij verschillende collega's om een geldlening had verzocht en deze bij (in ieder geval) vijf collega's ook had gekregen. Omdat deze geldleningen door werknemster niet werden terugbetaald, hebben deze collega's zich gemeld bij de HAN. Ook de leidinggevende van werknemster is op de hoogte gebracht van het gedrag van werknemster. In dat kader heeft de leidinggevende meermaals aangeboden een budgetcoach in te zetten voor werknemster, welke aanbod werknemster eerst heeft geweigerd maar later toch heeft aanvaard. In een gesprek met werknemster is bovendien de afspraak gemaakt dat zij in het vervolg geen geld meer zal vragen aan collega's (en/of studenten). Werknemster heeft niet ingestemd met het gespreksverslag van dit gesprek en navolgende gesprekken. Na dit gesprek heeft de leidinggevende opnieuw signalen gekregen. Daarnaast heeft een man (een buitenstaander van AEA) het CVB schriftelijk benaderd en vervolgens fysiek aan de balie gestaan bij AEA, omdat hij zijn geld van werknemster terug wilde hebben en is door een collega een mail rondgestuurd met de boodschap "**Waarschuwing** leen geen geld aan [werknemster]!!". Verder was het signaal ontvangen dat werknemster regelmatig tot sluitingstijd op het werk aanwezig was en dan een ongeoorloofde hoeveelheid privéstukken aan het kopiëren was. Begin juli 2024 heeft mediation plaatsgevonden. Op 8 juli 2024 is de mediation beëindigd zonder resultaat. De HAN heeft op 5 september 2024 te kennen gegeven aan werknemster dat zij een beëindiging van het dienstverband nastreeft. Op 22 september heeft werknemster zich ziek gemeld. In onderhavige procedure verzoekt de HAN de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemster op een zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van de transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel een combinatie van deze gronden (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Vaststaat dat werkneemster vanaf 2022 bij (in ieder geval) vijf collega's geld heeft geleend en zich herhaaldelijk niet heeft gehouden aan de met die collega's gemaakte terugbetalingsafspraken. Dit heeft geleid tot onrust binnen de HAN. Ook staat vast dat werkneemster bij dertien andere collega's en bij de academiedirecteur gevraagd heeft om een lening, aan welk verzoek deze personen niet hebben voldaan. Dat werkneemster geld van collega's heeft geleend of collega's heeft gevraagd geld aan haar te lenen is weliswaar onverstandig, maar op zichzelf niet verwijtbaar. Wel is verwijtbaar dat werkneemster de leningen niet overeenkomstig de gemaakte afspraken terugbetaalde en daarmee onrust bij de betreffende collega's en binnen de HAN veroorzaakte, waar de HAN in toenemende mate mee geconfronteerd is. Daar komt bij dat er bij de leidinggevende niet alleen 'gedoe' is geweest over de geldleningen, maar er ook onvrede/irritatie bij de leidinggevende is ontstaan omdat werkneemster niet adequaat en meewerkend was als het ging om redelijke verzoeken. Zij maakt de samenwerking met haar leidinggevende buitengewoon moeilijk door bijvoorbeeld geen akkoord te geven op de gespreksverslagen en te weigeren dat bepaalde informatie in haar personeelsdossier wordt opgenomen. Het aangehaalde gedrag van werkneemster in onderlinge samenhang bezien heeft geleid tot een volstrekt onwerkbaar situatie en een vertrouwensbreuk. Dat kan werkneemster verweten worden. De arbeidsovereenkomst zal wegens verwijtbaar handelen en nalaten (de e-grond) worden ontbonden. Het opzegverbod bij ziekte staat de ontbinding niet in de weg. Er is namelijk geen verband tussen de ontbindingsgrond en de omstandigheid waarop het opzegverbod betrekking heeft. Verder ligt herplaatsing niet in de rede. Bij de ontbinding wordt rekening gehouden met de opzegtermijn en de HAN moet de transitievergoeding betalen. Naar het oordeel van de kantonrechter is namelijk geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. In de parlementaire geschiedenis worden een aantal voorbeelden gegeven van ernstige verwijtbaarheid, maar volgens de kantonrechter is van een met deze voorbeelden vergelijkbare situatie geen sprake.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1705

Zaaknummer: 11449958 \ HA VERZ 24-196

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Lettenga, mr. C.A.E. Nijman en mr. M.R. Toet

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub e, g en i BW, 7:671b lid 2 en 6 BW en 7:673 lid 1 en 7 BW

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst van purser die seksuele en vrouwonvriendelijke opmerkingen maakt. Werknemer heeft smetteloze, lange staat van dienst en staat open voor begeleiding. Luchtvaartmaatschappij had officiële waarschuwing moeten geven.

Feiten

Werknemer is sinds 27 augustus 1996 in dienst bij KLM als purser, met een brutomaandsalaris van € 7.178. In deze functie stuurt hij, samen met de senior purser, de cabin crew aan. Van 8 tot 16 augustus 2024 heeft werknemer gewerkt op een shift die bestond uit een aantal vluchten. In de periode tussen twee vluchten in is werknemer na een borrel, in de taxi terug naar het hotel, op informele wijze aangesproken door de gezagvoerder. Daarbij is benoemd dat werknemer veel seksueel getinte opmerkingen maakte en dat hij moest opletten dat hij daarmee niet in de problemen zou komen. Eind augustus 2024 heeft KLM haar interne veiligheidsdienst (KLM Security Services) opdracht gegeven onderzoek te doen naar het handelen van werknemer tijdens deze vluchtcyclus. Werknemer is vanaf 27 augustus 2024 op non-actief gesteld. Een zestal crewleden, waaronder cabin attendants, een senior purser en de gezagvoerder, hebben verklaringen afgelegd. Werknemer is ook zelf gehoord. Op 11 september 2024 heeft werknemer gelegenheid gekregen zijn zienswijze te geven op de afgelegde verklaringen en een aantal vragen van KLM te beantwoorden. Op 16 september 2024 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer werd bijgestaan door FNV. In dit gesprek is werknemer onder meer voorgehouden dat zijn gedrag ontoelaatbaar is geweest, zowel op het gebied van seksueel en seksistisch gedrag tegenover (ondergeschikte) collega's als racistische en discriminerende uitingen tegenover Joodse/Israëlische passagiers. KLM verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Spugen op maaltijd en antisemitische opmerkingen staan niet vast

Hoewel het onderzoek van KLM Security Services niet ondeugdelijk was en werknemer voldoende de kans heeft gehad om te reageren op de verwijten, kan niet worden vastgesteld dat hij antisemitische uitspraken heeft gedaan of op een koosjere maaltijd heeft gespuugd. De verklaringen van de betrokken crewleden spreken elkaar tegen en werknemer heeft de beschuldigingen gemotiveerd betwist. Omdat de bewijslast bij KLM ligt en deze niet voldoende onderbouwd is, spelen deze verwijten geen rol in de beoordeling.

Geen voldragen e-grond

Wel staat vast dat werknemer tijdens de vluchtcyclus veelvuldig expliciet seksuele en vrouwonvriendelijke opmerkingen heeft gemaakt. Meerdere leden van de cabin crew hebben dit onafhankelijk van elkaar verklaard en ook de gezagvoerder heeft zich hier duidelijk over uitgelaten. Dit gedrag wordt als onacceptabel beschouwd, zeker gezien de voorbeeldfunctie die werknemer als purser vervult. In de beperkte en intensieve werkomgeving aan boord had hij zich moeten realiseren dat zijn opmerkingen de werksfeer en het gevoel van veiligheid onder collega's konden aantasten. Toch is dit onvoldoende reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft een lange staat van dienst bij KLM en is in het verleden altijd positief beoordeeld. Bovendien heeft hij aangegeven dat hij zich in voorgaande jaren niet anders heeft gedragen en dat KLM hem hier nooit eerder op heeft aangesproken. KLM had een officiële waarschuwing moeten geven en hem duidelijk moeten maken welk gedrag onacceptabel was, voordat tot beëindiging van het dienstverband kon worden overgegaan. Dit is niet gebeurd, waardoor het verzoek om ontbinding op deze grond wordt afgewezen.

Geen voldragen g-grond

Van een voldragen g-grond is evenmin sprake. Hoewel de gebeurtenissen spanning hebben veroorzaakt, betekent dit niet dat herstel onmogelijk is. Werknemer heeft aangegeven dat hij bereid is zijn gedrag te veranderen en openstaat voor begeleiding. Daarnaast kan KLM hem eenvoudig inplannen op vluchten zonder de betrokken collega's. Om die reden is er geen grond voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie en evenmin op basis van een combinatie van omstandigheden.

Toelating tot werk

Omdat er geen reden is het dienstverband te beëindigen, wordt het tegenverzoek van werknemer om weer tot zijn werk te worden toegelaten toegewezen. Van hem wordt wel verwacht dat hij zijn gedrag aanpast en begeleiding accepteert. KLM krijgt twee weken de tijd om de terugkeer zorgvuldig te organiseren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1384

Zaaknummer: 11371300 EA VERZ 24-1022

Rechters: C. Kraak

Advocaten: T. Ridder en M.H. Andreae

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft bewust roekeloos gehandeld door 150 kilogram tabak mee te nemen in de vrachtwagen waardoor de toegang tot Engeland hem is ontzegd, als gevolg waarvan de lading de klanten van werkgever niet heeft kunnen bereiken.

Feiten

Werknemer is op 2 augustus 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden als chauffeur. Op 9 juni 2024 heeft werknemer met een vrachtwagen van werkgever een lading bloemen opgehaald. Op 10 juni 2024 is werknemer met deze lading bloemen naar Calais gereden. Daar heeft de Engelse douane in de door werknemer vervoerde bloemendozen 150 kilogram tabak aangetroffen. Daarom is werknemer de toegang tot Engeland ontzegd. Op 11 juni 2024 hebben de heer X en werknemer telefonisch contact met elkaar gehad. Werkgever heeft werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag is per brief van 11 juni 2024 aan werknemer bevestigd. In deze procedure vordert de werkgever van werknemer een schadevergoeding op grond van artikel 7:661 BW. Volgens werkgever heeft werknemer bewust roekeloos gehandeld waardoor werkgever zijn lading bloemen niet tijdig heeft kunnen lossen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op werkgever rust de stelplicht en, bij voldoende betwisting door werknemer, ook de bewijslast van zijn stelling dat de schade een gevolg is van bewuste roekeloosheid van werknemer. Werkgever heeft gesteld dat werknemer de shag heeft gesmokkeld en wist dat dat niet mocht. Dit stoelt werkgever op de grote hoeveelheid aangetroffen shag en op het gegeven dat werknemer na afloop heeft toegegeven dat de shag van hem was. Dit wordt weliswaar door werknemer ontkend, maar werkgever heeft daar een (nadere) onderbouwing tegenover gesteld. Werkgever heeft in dit verband naar voren gebracht dat X werknemer in de ochtend van 11 juni 2024 meerdere keren geprobeerd heeft te bellen. Om 6.02 uur heeft werknemer opgenomen en tijdens dat gesprek toegegeven dat de shag van hem was. Uit de tijdens de mondelinge behandeling door X getoonde telefoongeschiedenis blijkt inderdaad dat X op 11 juni 2024 minstens twee keer geprobeerd heeft werknemer telefonisch te bereiken en dat werknemer zijn telefoon om 6.02 uur heeft opgenomen. Ter onderbouwing van de inhoud van het telefoongesprek is een verklaring van X en mevrouw X overgelegd. Zij verklaren dat werknemer telefonisch heeft toegegeven dat hij shag heeft meegenomen in zijn vrachtwagen. Daarnaast is een verklaring van naam Y ingebracht, die steun biedt aan de verklaring van de heer en mevrouw X. Naam Z verklaart

dat ook tegenover hem werknemer heeft toegegeven dat de shag van hem was. Tegenover het onderbouwde betoog van werkgever kon werknemer niet volstaan met een ontkenning. Daar komt nog bij dat werknemer niet goed heeft kunnen verklaren waarom hij, als hij echt niets van de shag zou hebben geweten, niet onmiddellijk en uit eigen beweging telefonisch contact zocht met werkgever op het moment dat de douane de shag vond. Ook heeft werknemer niet geprotesteerd tegen de eindafrekening van 16 augustus 2024, waarbij een deel van de schade is verrekend, terwijl dat bij onschuld wel voor de hand had gelegen. De conclusie is dan ook dat werkgever voldoende onderbouwd heeft gesteld, en werknemer onvoldoende gemotiveerd heeft betwist, dat sprake is van bewuste roekeloosheid, zodat werknemer aansprakelijk is voor de schade die werkgever daardoor heeft geleden. De kantonrechter wijst de schadevergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1713

Zaaknummer: 11357992

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M. van der Chijs en A. Schippers

Wetsartikelen: artikel 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding is weliswaar binnen de vervaltermijn aanhangig gemaakt, maar daarmee is de vervaltermijn niet gered. 'Spoorwissel' niet mogelijk.

Feiten

Werkneemster is op 23 mei 2023 bij werkgever in dienst getreden als verkoopster in de winkel van werkgever. Op 29 juli 2024 wordt werkneemster op staande voet door werkgever ontslagen. In een brief van 30 juli 2024 bevestigt werkgever dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster met ingang van 30 juli 2024 is opgezegd wegens een dringende reden. In een brief van 1 augustus 2024 aan werkgever schrijft de gemachtigde van werkneemster dat er sprake is van een niet rechtsgeldige opzegging en dat werkneemster zich beschikbaar houdt voor het hervatten van haar werkzaamheden zodra zij weer beter is. Tevens maakt werkneemster in deze brief aanspraak op haar reguliere loon en emolumenten. Op 11 september 2024 stuurt de gemachtigde van werkneemster een e-mailbericht naar de gemachtigde van werkgever met als bijlage de dagvaarding in kort geding met producties en de dagbepaling voor de mondelinge behandeling. Werkneemster vordert in kort geding om werkgever te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding, een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werkgever concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter moet in dit kort geding beoordelen of de vorderingen in een eventuele bodemprocedure een zodanige kans van slagen hebben, dat vooruitlopend daarop toewijzing van de voorlopige voorzieningen gerechtvaardigd is. Als verstrekkelijkste verweer tegen de vorderingen van werkneemster voert werkgever aan dat de vervaltermijnen voor het verzoek van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding in een bodem(verzoekschrift)procedure zijn verstreken. Tussen partijen staat vast dat werkneemster nog geen bodemprocedure tegen werkgever is gestart. Verder staat vast dat werkgever werkneemster op 29 juli 2024 op staande voet heeft ontslagen. Dat brengt mee dat de bevoegdheid om (door middel van een verzoekschrift bij de kantonrechter) te verzoeken om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding gelet op artikel 7:686a lid 4 BW is vervallen op respectievelijk 30 oktober 2024 en (tweemaal) 30 september 2024. Weliswaar is dit kort geding binnen de vervaltermijnen aanhangig gemaakt, maar daarmee is de vervaltermijn niet gered. De zogenoemde 'spoorwissel' van artikel 69 lid 1 Rv is in dit geval immers niet mogelijk,

omdat het een kort geding (dagvaarding) betreft. Het bepaalde in artikel 256 Rv brengt mee dat de voorzieningenrechter kortgedingzaken niet naar de bodemrechter kan doorverwijzen. De gemachtigde van werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling nog aangevoerd dat de vervaltermijn 'geschorst' is door het aanhangig maken van dit kort geding (mits binnen zes maanden een bodemprocedure wordt gestart), maar er is geen rechtsregel die dat bepaalt. De gemachtigde van werkneemster wees op artikel 257 Rv, maar daarin staat iets anders, namelijk dat beslissingen bij voorraad geen nadeel toebrengen aan de zaak ten principale. Mogelijk doelt de gemachtigde van werkneemster op artikel 3:316 lid 1 BW, maar die bepaling ziet op stuiting van een verjaringstermijn. De heersende leer is dat vervaltermijnen niet gestuit kunnen worden. Gelet op het voorgaande zullen de vorderingen van werkneemster in dit kort geding afgewezen worden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:9583

Zaaknummer: 11300556 \ VV EXPL 24-60 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: F. van Velden-van Passel en F.C. van Uden

Wetsartikelen: artikel 7:686a BW, artikel 69 Rv, artikel 256 Rv en artikel 3:316 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg cao Uitvaartbranche. Uit een redelijke uitleg van de cao volgt dat oproepkrachten zonder voorovereenkomst recht hebben op een vergoeding voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof.

Feiten

Werknemer werkt bij werkgever als medewerker op basis van een nulurencontract. Hij stelt dat hij op grond van de cao Uitvaartbranche 2022-2024 recht heeft op extra vakantiedagen op grond van leeftijd en feestdagenverlof en vordert een vergoeding voor niet-genoten extra vakantie-uren en feestdagenverlof. Deze vorderingen gelden ook voor zijn ex-collega's, wier vorderingen aan werknemer zijn gecedeerd. Werkgever stelt dat werknemer en zijn ex-collega's geen recht hebben op deze vergoedingen. Werknemer treedt per 1 april 2021 als medewerker in dienst bij Bedrijf 1 B.V. Zijn ex-collega's treden hier tussen 2018 en 2020 eveneens in dienst. Aanvankelijk hebben zij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, later voor onbepaalde tijd. Bedrijf 1 wordt in mei 2023 verkocht aan Bedrijf 2 B.V. en per 1 januari 2024 overgenomen door werkgever. Op 15 april 2024 tekent werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgever en maakt hij aanspraak op toeslagen voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof, conform de cao. Werkgever weigert deze toeslagen te betalen en stelt dat de cao slechts voorziet in een toeslag van 9,6% (vanaf 1 januari 2023 10,6%) op het uurloon voor oproepkrachten, zonder extra compensatie voor leeftijdsgebonden vakantiedagen of feestdagenverlof. Werkgever voert ook aan dat werknemer niet heeft voldaan aan de klachtplicht conform artikel 6:89 BW. De kantonrechter stelt werknemer grotendeels in het gelijk en kent vergoedingen toe voor niet-genoten vakantie-uren en feestdagenverlof, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het beroep van werkgever op de klachtplicht van artikel 6:89 BW faalt. Werknemer stelt dat werkgever te weinig vergoeding heeft betaald voor extra vakantiedagen en feestdagenverlof, wat de kantonrechter als een gebrekkige prestatie aanmerkt. Werknemer heeft hierover op 25 september 2021 per brief geklaagd. In deze brief wordt verwezen naar eerder contact met werkgever en is vermeld dat deze brief in kopie naar een andere persoon binnen de organisatie is gestuurd. Werkgever betwist niet dat werknemer hierover telefonisch is benaderd. Op basis hiervan acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer tijdig heeft geprotesteerd en verwerpt daarom het beroep op de klachtplicht. De kantonrechter oordeelt verder dat werknemer en zijn ex-collega's op grond van de cao Uitvaartbranche 2022-2024 recht hebben op een aanvullende vergoeding voor extra

vakantiedagen en feestdagenverlof. De toeslag van 9,6% dekt enkel de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen; extra vakantiedagen vallen hier niet onder. Oproepkrachten zonder voorovereenkomst hebben bovendien recht op een aanvullende vergoeding voor deze extra vakantiedagen. Ook hebben zij, net als andere werknemers, recht op een vergoeding voor feestdagenverlof, zodat zij jaarlijks naar rato hetzelfde aantal vrije dagen ontvangen als fulltime werknemers met vaste werktijden. De kantonrechter wijst de vordering van werknemer toe. Dan het verbod op onderscheid naar arbeidsduur. De rechter oordeelt dat het onderscheid dat werkgever maakt tussen oproepkrachten en fulltimers voor de toekenning van extra vakantiedagen in strijd is met dit verbod. Oproepkrachten werken namelijk gemiddeld 30-35 uur per week, vergelijkbaar met fulltimers. Daarom erkent de rechter het recht van oproepkrachten op extra vakantiedagen, ondanks het ontbreken van een voorovereenkomst. Verder bevestigt de rechter het recht van oproepkrachten op feestdagenverlof, zoals vastgelegd in de cao. De vorderingen voor niet-genoten vakantie- en feestdagenverlof worden toegewezen, met een matiging van de gevorderde wettelijke verhoging van 50% naar 30%. De wettelijke rente over deze bedragen wordt vanaf de dag van dagvaarding toegewezen, verdeeld over twee fasen. De vordering voor buitengerechtelijke incassokosten wordt slechts gedeeltelijk toegewezen, en alleen voor het oorspronkelijke bedrag van de vordering. Tot slot wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de proceskosten, die worden begroot op € 2.065,82, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:674

Zaaknummer: 11262795

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: C. Urlus en I.H. Castenmiller

Wetsartikelen: 7:648 BW