

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 14, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:483](#) 28-03-2025

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:480](#) 28-03-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:352](#) 18-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1677](#) 18-03-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:409](#) 18-03-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:308](#) 11-03-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:229](#) 21-01-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2963](#) 13-06-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:3030](#) 20-09-2022

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:5016](#) 27-03-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:4999](#) 27-03-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:1693](#) 26-03-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:1742](#) 25-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3672](#) 21-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2207](#) 21-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2943](#) 20-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2601](#) 19-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2640](#) 19-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2639](#) 19-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:3194](#) 19-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2641](#) 19-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3665](#) 18-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1717](#) 18-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2998](#) 13-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2456](#) 12-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1145](#) 12-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3695](#) 12-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1721](#) 11-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2994](#) 06-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2112](#) 05-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2115](#) 05-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2057](#) 27-02-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2192](#) 24-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2855](#) 06-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:4699](#) 23-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8650](#) 04-05-2022

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor burn-out werkneemster na stevige zakelijke meningsverschillen in de rapportagelijijn. Uitleg arbeidsrechtelijke omkeringsregel bij psychisch letsel.

Feiten

Werkneemster is op 15 september 2017 in dienst getreden van Samsung Electronics Air Conditioner Europe B.V. (hierna: Samsung) in de functie van 'head of product management'. Samsung heeft een gedragscode gericht op een veilige werkomgeving alsook een klachtenprocedure. In 2018 is werkneemster meermaals aangesproken op haar aanvallende communicatiestijl en is zij met klem verzocht daarin verandering te brengen. Tot 1 februari 2019 rapporteerde werkneemster aan A, de ceo, maar daarna moest zij in verband met de functiewijziging van A aan B, de VP, rapporteren. Hoewel de rapportagelijijnwijziging meermaals tussen B en werkneemster is besproken, heeft zij even zo vaak bezwaar daartegen gemaakt. Vervolgens heeft werkneemster een klacht tegen B ingediend. Volgens werkneemster heeft B haar geïntimideerd en pestgedrag vertoond. Nadat HR de verschillende procedures met werkneemster heeft besproken, is het formele klachttraject in gang gezet. Werkneemster is gehoord en heeft zes incidenten met B gemeld. Begin 2019 heeft A werkneemster bericht dat, omdat de incidenten bestaan uit zakelijke meningsverschillen, de rapportagelijijnwijziging die week aan de organisatie gecommuniceerd zou worden. Werkneemster heeft zich daarna ziekgemeld. Vervolgens is werkneemster meermaals verzocht haar *approvals* door (te laten) sturen. Volgens werkneemster is hier wederom sprake van grensoverschrijdend gedrag. Tussen partijen heeft nog even discussie bestaan over door welke arts werkneemster moest worden gezien, maar Samsung heeft uiteindelijk erkend dat het de Belgische arbodienst moest zijn.

Werkneemster stelt dat zij een burn-out en depressie heeft gekregen door de werkomstandigheden bij Samsung, haar voormalige werkgeefster. Die zouden eruit hebben bestaan dat zij door haar manager is gepest, vernederd en geïntimideerd, dat het onderzoek over haar klacht daarover onzorgvuldig is uitgevoerd, en dat Samsung niet goed is omgegaan met haar arbeidsongeschiktheid. In deze procedure stelt werkneemster Samsung aansprakelijk voor de als gevolg daarvan door haar geleden en nog te lijden schade. Het hof heeft, evenals de rechtbank, de vorderingen afgewezen. Het hof heeft geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werkneemster werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk waren voor haar gezondheid, dat Samsung bij gebreke van dergelijke schadelijke werkomstandigheden haar zorgplicht dienaangaande ook niet heeft geschonden, en dat Samsung ook overigens haar zorgplicht jegens werkneemster niet heeft

geschonden. In cassatie klaagt werkneemster dat het hof het beoordelingskader van artikel 7:658 BW heeft miskend, althans dat het hof op onjuiste dan wel onbegrijpelijke wijze toepassing heeft gegeven aan de zgn. ‘arbeidsrechtelijke omkeringsregel’. Volgens het middel heeft het hof verder nagelaten te beoordelen of de door werkneemster aangevoerde schadelijke werkomstandigheden in onderling verband en samenhang bezien maken dat sprake is van een zorgplichtschending door Samsung, dan wel dat Samsung in strijd met goed werkgeverschap of onrechtmatig heeft gehandeld.

Conclusie A-G Lindenberg

Bij psychisch letsel, waaronder burn-out en depressie, zijn kwesties van causaliteit en zorgplicht van de werkgever nauw met elkaar verweven. Deze verwevenheid brengt mee dat de werknemer gemotiveerd dient te stellen dat zijn werkomstandigheden zodanig waren dat aannemelijk is dat de oorzaak van de burn-out daarin kan worden gevonden. In deze zaak heeft werkneemster omtrent haar werkomstandigheden bij Samsung uitvoerig stellingen ingenomen. Het hof heeft, evenals de rechtbank, geoordeeld dat de door werkneemster genoemde zes interacties met B niet kwalificeren als schadelijke werkomstandigheden voor werkneemster (concreter: de incidenten kunnen niet worden beschouwd als intimidatie, vernederingen en pesterijen in objectieve zin), en dat hetzelfde geldt voor de wijze waarop Samsung met de klacht van werkneemster en met haar arbeidsongeschiktheid is omgegaan. Herhaald zij dat de afzonderlijke oordelen, die nauw zijn verweven met waarderingen van feitelijke aard, in cassatie inhoudelijk niet worden bestreden. Het hof heeft geconcludeerd (i) dat niet is komen vast te staan dat werkneemster werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk waren voor haar gezondheid, en (ii) dat Samsung bij gebreke van dergelijke schadelijke werkomstandigheden haar zorgplicht dienaangaande ook niet heeft geschonden. In het licht van het voorgaande kan niet worden gezegd dat deze oordelen onjuist zijn. Het bestreden oordeel dat het aan werkneemster is om feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen, waaruit volgt dat Samsung een of meer normen van artikel 7:658 lid 1 BW heeft geschonden, moet niet op zichzelf worden gelezen, maar in nauwe samenhang met het direct aan dit oordeel voorafgaande oordeel dat het aan werkneemster is om feiten en omstandigheden te stellen, en zo nodig te bewijzen, waaruit volgt dat zij heeft gewerkt onder voor de gezondheid schadelijke omstandigheden. Het woord “(dus)” duidt hier ook op. Tot slot zij opgemerkt dat het hof in de laatste zin van r.o. 4.3 heeft geoordeeld dat artikel 7:658 lid 2 BW verder meebrengt dat de werkgever niet aansprakelijk is indien hij aantoonbaar dat hij genoemde zorgplicht – te doen wat redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt – is nagekomen. Het hof heeft aldus niet tot uitgangspunt genomen dat ter zake op werkneemster de stelplicht en bewijslast rust.

Herhaald zij dat bij psychische aandoeningen kwesties van causaliteit en zorgplicht van de werkgever nauw met elkaar zijn verweven en dat de werknemer daarom gemotiveerd moet stellen dat zijn werkomstandigheden zodanig waren dat aannemelijk is dat de oorzaak van bijvoorbeeld een burn-out of depressie daarin kan worden gevonden. Het hof heeft na uitvoerige beoordeling van alle stellingen die werkneemster heeft aangevoerd in het kader van

haar betoog dat Samsung jegens haar aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW geconcludeerd dat niet is komen vast te staan dat werkneemster werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk waren voor haar gezondheid (en dat Samsung bij gebreke van dergelijke schadelijke werkomstandigheden haar zorgplicht dienaangaande ook niet heeft geschonden). In dit oordeel en de daaraan voorafgaande overwegingen ligt onmiskenbaar tevens het oordeel besloten dat de door werkneemster gestelde werkomstandigheden redelijkerwijs ook niet schadelijk kunnen zijn. De rechtsklacht faalt derhalve.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:480

Zaaknummer: 24/01034

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, C.E. du Perron, F.R. Salomons, K. Teuben en H.M. Wattendorff

Advocaten: I.L.N. Timp, S.F. Sagel en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 7:658 BW en

RECHTSPRAAK

Werknemer met slapend dienstverband vordert wedertewerkstelling in passende arbeid dan wel veroordeling werkgever tot vragen ontslagvergunning UWV en opzegging arbeidsovereenkomst. Hangende procedure zegt werkgever met toestemming UWV op. Geen belang meer bij vorderingen.

Feiten

Werknemer is op 6 december 2007 in dienst getreden bij Connexxion Taxi Services B.V. (hierna: Connexxion) in de functie van taxichauffeur leerlingenvervoer. Op 4 december 2013 is werknemer wegens hartfalen uitgevallen. Na het einde van de wachttijd heeft Connexxion de loonbetaling gestaakt. Naar aanleiding van de Xella-beschikking heeft Connexxion al haar werknemers met een slapend dienstverband eind 2019 uitgenodigd een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te doen onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer wenste hier niet op in te gaan. Bij brief van 5 maart 2020 heeft werknemer aan Connexxion laten weten te willen re-integreren bij Connexxion. Partijen hebben vervolgens weer gecorrespondeerd en gesproken over een vaststellingsovereenkomst en over re-integratie bij Connexxion, zonder overeenstemming te bereiken. Bij brief van 18 oktober 2023 herhaalt werknemer zijn standpunt dat Connexxion haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden en doet hij een beëindigingsvoorstel. Connexxion heeft bij e-mail van 9 november 2023 een tegenvoorstel gedaan waarbij zij tevens aangeeft dat op Connexxion geen re-integratieverplichtingen rusten. Op 26 april 2024 heeft werknemer de dagvaarding in deze procedure uitgebracht, waarin hij primair wedertewerkstelling vordert en subsidiair veroordeling van Connexxion tot het vragen van een ontslagvergunning aan het UWV en het vervolgens opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Op 27 augustus 2024 heeft Connexxion de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd met ingang van 1 december 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer bij het aanhangig maken van de dagvaardingsprocedure nog een belang had bij de primaire en subsidiaire vorderingen, is dat belang als gevolg van het verzoek om een ontslagvergunning door Connexxion, de verlening van die ontslagvergunning door het UWV en de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Connexxion, komen te ontvallen. De vorderingen worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1742

Zaaknummer: 11100580 \ CV EXPL 24-1934

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: L.H. Haarsma en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever biedt werknemer verlenging arbeidsovereenkomst aan, om er vervolgens op terug te komen. Eerste aanzegging is onherroepelijk aanbod tot verlenging. Tweede aanzegging is geen opzegging, maar slechts een uiting van misvatting werkgever. Arbeidsovereenkomst voortgezet.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2023 bij Denkavit Nederland B.V. (hierna: Denkavit) in dienst getreden in de functie van productiemedewerker, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Per 1 maart 2024 bekleedt werknemer de functie van medewerker expeditie en in het bijzonder heftruckchauffeur. Bij brief van 28 oktober 2024 heeft Denkavit aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst voort te zetten voor – wederom – een periode van één jaar. In een brief van 21 november 2024 is Denkavit hierop teruggekomen en deelt zij aan werknemer mee dat zij alsnog afziet van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer heeft volgens Denkavit door deze standpuntwijziging wel aanspraak op een pro rata aanzegvergoeding. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verlengd of dat deze is geëindigd. Voor het geval de kantonrechter tot het oordeel komt dat de arbeidsovereenkomst is verlengd, is tussen partijen verder in geschil of die arbeidsovereenkomst is geëindigd door een opzegging van die arbeidsovereenkomst door Denkavit. Voor het geval de kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 is voortgezet, verzoekt Denkavit de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengd

De kantonrechter is van oordeel dat Denkavit met haar brief van 28 oktober 2024 een onherroepelijk aanbod heeft gedaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst. Uit aan die brief voorafgaande WhatsApp-berichten van werknemer blijkt dat hij graag wilde weten waar hij aan toe was en Denkavit heeft niet betwist dat werknemer heeft aangegeven een nieuwe arbeidsovereenkomst met beide handen aan te grijpen en dat hem was gezegd dat het nieuwe contract zou worden opgestuurd. Vervolgens kreeg werknemer de brief van 28 oktober 2024 waarin onomwonden wordt aangegeven dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, voor

welke duur en onder handhaving van de bestaande voorwaarden zonder dat werknemer wordt gevraagd om een reactie. Gelet op deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat Denkavit – gelet op de reeds uitgesproken wens van werknemer om de arbeidsovereenkomst te aanvaarden – beoogde om hem een onherroepelijk aanbod te doen tot verlenging van de arbeidsovereenkomst en hoefde werknemer dat dus niet nog apart te aanvaarden.

Nieuwe arbeidsovereenkomst niet opgezegd door Denkavit

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van 21 november 2024 niet kan worden aangemerkt als opzegging. Hoewel de Hoge Raad in het *Constar*-arrest heeft overwogen dat een onterechte aanzegging onder omstandigheden als een opzegging kan worden beschouwd, is de kantonrechter van oordeel dat dit arrest niet zo ruim moet worden uitgelegd dat iedere aanzegging van een naderend einde van de arbeidsovereenkomst als een opzegging moet worden beschouwd. In de brief van 21 november 2024 wordt (zelfs onder verwijzing naar relevante jurisprudentie) duidelijk verwezen naar artikel 7:668 BW en wordt ook aangekondigd dat aan werknemer een pro rato aanzegvergoeding zal worden betaald “...wegens de vertraagde aanzegging (art. 7:668 lid 3 BW)...”. De brief is naar het oordeel van de kantonrechter dus geen opzegging, maar slechts een uiting van de misvatting aan de kant van Denkavit dat zij nog steeds in een positie verkeerde de eerste arbeidsovereenkomst van rechtswege te laten eindigen.

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Denkavit heeft in feite enkel en alleen het juridische geschil over de vraag of de arbeidsovereenkomst was verlengd ten grondslag gelegd aan de verstoorde arbeidsverhouding. Zoals hiervoor geoordeeld is werknemer echter terecht ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt na 30 november 2024. Denkavit heeft werknemer dus ten onrechte kwalijk genomen dat hij zich op het standpunt heeft gesteld dat dat het geval was en heeft ten onrechte geweigerd hem zijn werkzaamheden of re-integratie aan te bieden en heeft in dat kader ook geen enkele poging ondernomen om te onderzoeken of er nog een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst mogelijk was. Afwijzing van de verzoeken van beide partijen volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2207

Zaaknummer: 11486942

Rechters: W. van der Boon en R. van der Stap

Advocaten: R. van der Mark

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zich keer op keer, ook na uitdrukkelijke, laatste waarschuwing, negatief uit te laten over werkgever en leidinggevende. Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer heeft geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in 2022 bij Golden Years B.V. in dienst getreden. Golden Years exploiteert zorgwoningen voor ouderen. In de periode vanaf begin februari 2023 tot begin juli 2023 is werknemer door Golden Years zowel mondeling als schriftelijk herhaaldelijk aangesproken op zijn gedrag en houding op de werkvloer. Dit hield ermee verband dat collega's meldden dat werknemer iedereen incompetent vindt, hij alleen maar avonddiensten wil draaien en op de werkvloer naar collega's schreeuwt. Op 21 januari 2024 is werknemer opnieuw aangesproken op zijn gedrag en houding op de werkvloer. Blijkens het gespreksverslag betrof het gesprek onder meer de volgende punten: werknemer dreigde zich ziek te melden als hij zijn zin niet kreeg of kritiek kreeg, hij stelde voortdurend het functioneren van zijn leidinggevende ter discussie, liet zich negatief en beledigend uit tegen collega's die hij niet zag zitten en volgde werkinstructies niet op. Werknemer heeft boos het gesprek verlaten en zich ziek gemeld. Golden Years heeft werknemer hierna op non-actief gesteld. Op 1 februari 2024 heeft werknemer van Golden Years de keuze gekregen om hetzij de arbeidsovereenkomst in onderling overleg te beëindigen, hetzij de werkzaamheden te hervatten en daarbij een aantal voorwaarden in acht te nemen – waaronder het nalaten van het doen van negatieve uitlatingen over de organisatie en alles wat daarmee samenhangt – op straffe van ontslag op staande voet. Op 28 februari 2024 heeft werknemer zich tegen zijn voormalig leidinggevende uitgelaten over het conflict met zijn werkgever. De voormalig leidinggevende heeft de uitlatingen van werknemer als bedreigend en onprettig ervaren. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geacht. Wel is Golden Years in eerste aanleg veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 1538 bruto. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Dringende reden voor ontslag op staande voet

Het incident dat op 28 februari 2024 plaatsvond, was op zichzelf genomen (mogelijk) niet zo ernstig dat het een dringende reden voor een ontslag op staande voet zou opleveren, maar

tezamen met de eerdere gedragingen van werknemer moet dit incident wel als een dringende reden voor ontslag op staande voet worden beschouwd. Hierbij weegt voor het hof zwaar dat werknemer gelet op de uitdrukkelijke laatste waarschuwing van 1 februari 2024 een gewaarschuwd mens was. In die waarschuwing stond expliciet dat werknemer zich voortaan met respect voor zijn werkomgeving, waaronder zijn collega's, diende te gedragen en zich diende te onthouden van schreeuwen, denigrerende of negatieve opmerkingen over hen, en van negatieve uitlatingen over de organisatie en alles wat daarmee samenhangt. Dergelijk gedrag zou niet meer worden getolereerd en zou leiden tot ontslag op staande voet. Golden Years kon zich aldus op 28 februari 2024 op het standpunt stellen dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Ernstig verwijtbaar handelen werknemer – geen transitievergoeding verschuldigd

Het hof is – anders dan de kantonrechter – van oordeel dat de gedragingen van werknemer die tot het ontslag op staande voet hebben geleid, ernstig verwijtbaar zijn. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zich gedurende de arbeidsovereenkomst keer op keer, ook na de uitdrukkelijke, laatste waarschuwing van Golden Years, negatief uit te laten over de werkgever en over de leidinggevende, ook jegens derden. Het hof oordeelt dan ook dat de hoge drempel voor toepassing van de uitzonderingsbepaling van artikel 7:673 lid 7 onder c BW wordt gehaald. Werknemer heeft dus geen recht op de transitievergoeding en wordt veroordeeld om aan Golden Years de reeds betaalde transitievergoeding terug te betalen, met wettelijke rente.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:409

Zaaknummer: 200.346.913/01

Rechters: F.J. Verbeek, J.S. Honée en A.J.P. van Beurden

Advocaten: G.L. Gijsberts en C.A.B. Zeevenhooven

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

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert schadevergoeding van ruim € 130.000 van werknemer wegens fraude. Hof acht deskundigenonderzoek door forensisch accountant aangewezen. Tussenarrest voor uitlating door partijen.

Feiten

Werkgeefster drijft een onderneming die is gespecialiseerd in internationale verhuisactiviteiten en de ondersteuning van expats in brede zin. Zij richt zich in het bijzonder op activiteiten in Centraal- en Oost-Europa. Zij heeft een vestiging in Moskou (Rusland). Werknemer is op 1 november 2012 bij werkgeefster in dienst getreden met als standplaats Moskou. Werknemer was in zijn functie onder meer verantwoordelijk voor de inklaringsprocedure voor verhuizingen ten overstaan van de Russische douaneautoriteiten, waaronder de afdracht van invoerrechten. Op 13 juli 2016 is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen wegens onregelmatigheden bij onder meer de afdracht van invoerrechten in verband met verhuizingen naar Rusland. Op vordering van werkgeefster heeft de kantonrechter in eerste aanleg voor recht verklaard dat werknemer onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld en uit dien hoofde aansprakelijk is voor de door werkgeefster geleden schade. Werknemer is veroordeeld tot voldoening van een schadevergoeding ter hoogte van € 132.268 op grond van artikel 7:661 lid 1 BW. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster vordert in dit geding schadevergoeding op de grond dat werknemer bij gelegenheid van diverse transacties die werkgeefster ten behoeve van klanten heeft uitgevoerd, geldbedragen heeft onttrokken aan de kas. Om deze onttrekkingen te verheimelijken, heeft werknemer volgens werkgeefster de administratie gemanipuleerd. Werkgeefster baseert zich hierbij op een lijst van 57 transacties. Het door werkgeefster berekende schadebedrag (€ 132.268) is gebaseerd op twee pijlers: de vergelijking tussen enerzijds de bedragen die werkgeefster volgens de door de Russische douane opgestelde TPO-formulieren aan de douane heeft betaald (de linkerkolom van deze lijst) en anderzijds de bedragen die volgens de administratie van werkgeefster aan de douane zijn betaald (de rechterkolom van deze lijst). De laatstbedoelde bedragen zijn bij deze 57 transacties steeds hoger. De wijze waarop werknemer deze verschillen volgens werkgeefster heeft verheimelijkt, komt erop neer dat werknemer medewerkers vanaf zeker moment heeft geïnstrueerd om niet meer de TPO-formulieren in de administratie op te nemen en door werknemer telkens

opgegeven bedragen te verwerken in de administratie. Aldus, zo begrijpt het hof het betoog van werkgeefster, kon werknemer het verschil in zijn zak steken terwijl de administratie sluitend was. Werkgeefster heeft hierbij gesteld dat werknemer als enige de sleutel van de kas had. Werknemer heeft deze door werkgeefster gestelde praktijk betwist. Hij wijst er in het bijzonder op dat ook zijn leidinggevende toegang had tot de kas en het kasoverzicht. Ook wijst hij erop dat de gegevens werden ingevoerd door anderen en dat de financieel directeur inzicht had in het kasboek. Hij betwist voorts dat hij de bedragen doorgaf aan de coördinatoren om in te voeren. Ter zitting heeft de leidinggevende erkend dat de sleutel van de kas op kantoor achterbleef als werknemer niet op kantoor was en dat ook anderen daar bij konden. Het hof overweegt voorts dat werkgeefster op verschillende punten in haar stellingen niet consistent is geweest. Het hof acht op grond van het voorgaande nader onderzoek noodzakelijk en denkt daarbij aan de benoeming van een forensisch accountant die de eerder aangeduide transacties onderzoekt. Het hof verwijst de zaak naar de rol voor het nemen van een akte door partijen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:3030

Zaaknummer: 200.263.724/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.S. van Coevorden en P.S. Fluit

Advocaten: A. Sarkis en O.R. van Hardenbroek van Ammerstol

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert schadevergoeding van ruim € 130.000 van werknemer wegens fraude. Benoeming van forensisch accountant als deskundige.

Feiten

Werkgeefster drijft een onderneming die is gespecialiseerd in internationale verhuisactiviteiten en de ondersteuning van expats in brede zin. Zij richt zich in het bijzonder op activiteiten in Centraal- en Oost-Europa. Zij heeft een vestiging in Moskou (Rusland). Werknemer is op 1 november 2012 bij werkgeefster in dienst getreden met als standplaats Moskou. Werknemer was in zijn functie onder meer verantwoordelijk voor de inklaringsprocedure voor verhuizingen ten overstaan van de Russische douaneautoriteiten, waaronder de afdracht van invoerrechten. Op 13 juli 2016 is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen wegens onregelmatigheden bij onder meer de afdracht van invoerrechten in verband met verhuizingen naar Rusland. Op vordering van werkgeefster heeft de kantonrechter in eerste aanleg voor recht verklaard dat werknemer onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld en uit dien hoofde aansprakelijk is voor de door werkgeefster geleden schade. Werknemer is veroordeeld tot voldoening van een schadevergoeding ter hoogte van € 132.268 op grond van artikel 7:661 lid 1 BW. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussenarrest heeft het hof overwogen een deskundigenbericht aangewezen te achten naar de juistheid van de stellingen van werknemer (zie AR 2025-0402). In het tussenarrest heeft het hof de voorlopige vraagstelling geformuleerd. Partijen hebben daarop kunnen reageren.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft laten weten dat zij zich kan verenigen met de door het hof geformuleerde vragen. Werknemer heeft twee aanvullende vragen opgesteld. Het hof neemt deze vragen niet over en zal dus aan de deskundige de vraagstelling voorleggen overeenkomstig de inhoud van het tussenarrest. Werknemer stelt voor een Russische forensisch deskundige te benoemen. Ook op dit punt zal het hof werknemer niet volgen. Het hof geeft de voorkeur aan benoeming van een deskundige die geacht kan worden bekend te zijn met de rechtsgang in Nederland. Daartegenover acht het hof de argumenten van werknemer van onvoldoende gewicht. Eventuele schending van financiële wet- en regelgeving in Rusland is niet waar het onderzoek op is gericht. De kern van het onderzoek betreft de vraag of werknemer geldbedragen heeft onttrokken aan de kas bij gelegenheid van diverse transacties die werkgeefster ten behoeve van klanten heeft uitgevoerd. Werknemer bestrijdt

niet dat het ‘digitale’ deel van het onderzoek ook vanuit Nederland kan plaatshebben. Voor zover de deskundige daarbij of anderszins op taalkundige problemen stuit, zal hij de bijstand van een vertaler of tolk kunnen inroepen. Het hof benoemt de Nederlandse deskundige X en verwijst de zaak naar de rol voor deskundigenbericht.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2963

Zaaknummer: 200.263.724/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.S. van Coevorden en P.S. Fluit

Advocaten: A. Sarkis en O.R. van Hardenbroek

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert schadevergoeding van werknemer wegens fraude. Eindarrest na deskundigenbericht. Op basis van deskundigenbericht acht hof bewezen dat werknemer gelden aan kas heeft onttrokken. Werknemer veroordeeld tot betaling schadevergoeding van € 88.914,43.

Feiten

Werkgeefster drijft een onderneming die is gespecialiseerd in internationale verhuisactiviteiten en de ondersteuning van expats in brede zin. Zij richt zich in het bijzonder op activiteiten in Centraal- en Oost-Europa. Zij heeft een vestiging in Moskou (Rusland). Werknemer is op 1 november 2012 bij werkgeefster in dienst getreden met als standplaats Moskou. Werknemer was in zijn functie onder meer verantwoordelijk voor de inklaringsprocedure voor verhuizingen ten overstaan van de Russische douaneautoriteiten, waaronder de afdracht van invoerrechten. Op 13 juli 2016 is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen wegens onregelmatigheden bij onder meer de afdracht van invoerrechten in verband met verhuizingen naar Rusland. Op vordering van werkgeefster heeft de kantonrechter in eerste aanleg voor recht verklaard dat werknemer onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld en uit dien hoofde aansprakelijk is voor de door werkgeefster geleden schade. Werknemer is veroordeeld tot voldoening van een schadevergoeding ter hoogte van € 132.268 op grond van artikel 7:661 lid 1 BW. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft nader onderzoek noodzakelijk geacht en bij tussenarrest een Nederlandse forensisch accountant als deskundige benoemd. De deskundige heeft vervolgens zijn rapport van bevindingen bij het hof ingediend.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In het deskundigenbericht komt onder meer naar voren dat alleen werknemer toegang had tot de versie van het Excelkasboek die hij gebruikte. Om het verschil tussen de bedragen te kunnen onttrekken aan de kas dient er toegang te zijn tot de kluis en de daarin opgeslagen kas. Het gebruik van de sleutel van werknemer door anderen is goed mogelijk geweest, maar raadpleging van de kasboeken leert dat dat zeer beperkt moet zijn geweest.

Er zijn geen andere medewerkers die verantwoordelijk dan wel betrokken waren en tevens de gelegenheid hadden om toegang te krijgen tot én de kluisruimte én de kas én de H-schijf op de server alsmede de e-mails en Excel-bestanden (kasboeken). Bovendien heeft werknemer

als kassier het kasboek en de kasgelden maandelijks geteld en gecontroleerd, alsmede het maandelijks kasboek ter verantwoording per e-mail verstuurd aan de financieel directeur. De bevindingen uit het financiële onderzoek zijn in het kader van hoor en wederhoor voorgelegd aan werknemer en zijn raadsman. Werknemer noch zijn raadsman heeft een reactie op het relaas gegeven. Op grond van het deskundigenbericht, met de inhoud waarvan het hof zich verenigt, komt het hof tot het oordeel dat als vaststaand moet worden aangenomen dat werknemer gelden aan de kas heeft onttrokken tot een totaalbedrag van 6.178.717,84 Roebel. In het bestreden vonnis is uitgegaan van een bedrag van 9.191.384 Roebel. In zoverre slagen de grieven van werknemer gedeeltelijk. Dit brengt mee dat het vonnis niet in stand kan blijven. Het hof vernietigt het vonnis voor zover werknemer daarbij is veroordeeld tot een hoger bedrag dan overeenkomt met de tegenwaarde van 6.178.717,84 Roebel, derhalve € 88.914,43, en bekrachtigt het vonnis voor het overige.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:308

Zaaknummer: 200.263.724/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.S. van Coevorden en P.S. Fluit

Advocaten: A. Sarkis en O.R. van Hardenbroek van Ammerstol

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Virtual Key Accountmanager vordert billijke vergoeding na einde van rechtswege arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgeefster heeft boete verrekend bij eindafrekening door overtreding nevenwerkzaamhedenbeding, maar beding was nietig.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 februari 2024 in dienst bij Republic M! B.V. (Republic M) als Virtual Key Accountmanager op basis van een arbeidsovereenkomst van zeven maanden, eindigend op 1 september 2024. Zij stelt dat Republic M ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar salaris bij de eindafrekening te verrekenen met een boete wegens schending van het nevenwerkzaamhedenbeding. Volgens haar is dit beding nietig en heeft zij het bovendien niet overtreden. Ze vordert een billijke vergoeding, achterstallig salaris, immateriële schadevergoeding, een verklaring voor recht, juridische kosten, wettelijke verhoging en rente.

Republic M betwist de vorderingen en stelt dat de verrekening terecht was, omdat werkneemster geen opheldering gaf over haar nevenwerkzaamheden. Verder vindt Republic M dat werkneemster geen verband heeft aangetoond tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de door haar gestelde mentale klachten/emotionele schade. Ook meent Republic M dat mede omdat werkneemster een belangrijk aandeel heeft gehad in de ontstane situatie tussen partijen zij geen recht heeft op een vergoeding van de kosten voor rechtsbijstand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Republic M heeft werkneemster op 5 juni 2024 op staande voet ontslagen, maar dit ontslag op 21 juni 2024 met haar instemming ingetrokken. Hoewel Republic M aanvankelijk het salaris over mei 2024 niet heeft uitbetaald, kan niet worden gesteld dat dit handelen heeft geleid tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft zich op 23 juni 2024 ziekgemeld en heeft nadien geen poging ondernomen om de arbeidsrelatie te herstellen. Republic M heeft na de ziekmelding in eerste instantie 70% van het loon doorbetaald. Uiteindelijk heeft Republic M het resterende loon alsnog betaald. Er is daarom geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door Republic M dat heeft geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is voldoende aannemelijk geworden dat Republic M niet tevreden was over het functioneren van werkneemster. Werkneemster werkte feitelijk weinig en behaalde haar targets niet. De arbeidsverhouding is vervolgens verstoord geraakt, waarbij niet kan worden gezegd dat

Republic M hiervan de voornaamste oorzaak was. Werkneemster heeft daarnaast geen openheid van zaken gegeven over haar nevenwerkzaamheden tijdens haar ziekmelding. Dit heeft bijgedragen aan de verstoorde arbeidsrelatie.

Nevenwerkzaamhedenbeding

Wat betreft het nevenwerkzaamhedenbeding oordeelt de kantonrechter dat dit beding nietig is. Republic M heeft onvoldoende onderbouwd waarom een verbod op nevenwerkzaamheden objectief gerechtvaardigd zou zijn. Aangezien het beding nietig is, is werkneemster geen boete verschuldigd. Republic M heeft ten onrechte het salaris van werkneemster verrekend met een boetebedrag en moet daarom € 4.262,17 bruto, vermeerderd met rente, aan haar betalen.

Overige vorderingen

Verder heeft Republic M het salaris over mei en juni 2024 te laat uitbetaald zonder tijdige aankondiging van een loonopschorting. Hierdoor is Republic M wettelijke verhoging verschuldigd, die de kantonrechter matigt tot 20%. De gevorderde immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, omdat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij door toedoen van Republic M schade heeft geleden. Eveneens wordt de gevorderde verklaring voor recht omtrent de nietigheid van het nevenwerkzaamhedenbeding afgewezen, omdat werkneemster hierbij geen zelfstandig belang heeft. Tot slot wordt de vordering tot vergoeding van juridische kosten afgewezen. De kantonrechter acht aannemelijk dat de juridische strijd mede door het handelen van werkneemster zelf is ontstaan. Haar weigering om openheid te geven over haar nevenwerkzaamheden, in combinatie met haar ziekmelding en het achterwege laten van een gesprek met Republic M, heeft bijgedragen aan de ontstane situatie. Gezien deze omstandigheden is er geen reden om Republic M te verplichten de kosten van rechtsbijstand te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3695

Zaaknummer: 11425748 VZ VERZ 24-9999

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en M.E. de Jong

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer die grondwerkzaamheden uitvoert, vordert dat Installatiebedrijf aansprakelijk wordt gesteld voor de te lijden schade door koolstofmonoxidevergiftiging. Opgelopen schade onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer was via een uitzendbureau gedetacheerd bij Installatiebedrijf. Op 19 mei 2021 voerde werknemer in opdracht van Installatiebedrijf grondwerkzaamheden uit in de nabijheid van graafmachines. Op 20 mei 2021 bezocht werknemer de huisarts, waar in het journaal werd genoteerd dat hij in de buitenlucht werkt en te veel dieseluitlaatgassen had ingeademd. Hij was hierdoor misselijk en duizelig geworden en had de klachten gemeld. In de nacht van 1 op 2 juni 2021 werd werknemer met spoed naar de Spoedeisende Hulp gebracht. In het medisch verslag werd vermeld dat hij twee weken eerder op zijn werk mogelijk een koolstofmonoxidevergiftiging had opgelopen, wat had geleid tot klachten zoals misselijkheid, wazig zien en een verminderde eetlust. Uit onderzoek in het ziekenhuis bleek dat er geen tekenen waren van een hartinfarct. De artsen vermoedden dat zijn klachten te maken hadden met een virale luchtweginfectie. Op 27 juni 2021 werd werknemer opnieuw beoordeeld op de Spoedeisende Hulp na een telefonisch consult. Hij was in korte tijd zeven kilo afgevallen, had buikpijn en was erg sloom. Hij gaf aan dat hij tijdens zijn werk opnieuw veel uitlaatgassen had ingeademd en daarna ook voedsel had gegeten waardoor hij ziek werd. Ook zou hij een voorhoofdsholteontsteking hebben gehad. Hij had moeite met eten en drinken en had meerdere keren overgegeven. Vanwege zijn verslechterende toestand en hevige buikpijn werd hij doorverwezen naar de SEH. Op 29 juni 2021 werd werknemer opgenomen met buikpijn en misselijkheid die al drie dagen aanhielden. Een CT-scan toonde onverteerde maaginhoud aan, wat bevestigd werd via een gastroscopie. Dit beeld werd geïnterpreteerd als een gevolg van koolstofmonoxide-intoxicatie op de werkvloer. Uiteindelijk werd als ontslagdiagnose gastroparese vastgesteld, met gastritis als bijkomende aandoening, waarschijnlijk veroorzaakt door de CO-intoxicatie.

Werknemer vordert een verklaring voor recht waarin Installatiebedrijf aansprakelijk wordt gesteld voor de door werknemer te lijden schade en veroordeling tot die schade op te maken bij staat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door werknemer overgelegde medische stukken

volgt geen medische beoordeling met de conclusie dat er sprake is van een koolstofmonoxidevergiftiging. Wat blijkt, is dat werknemer in de periode na de vermeende blootstelling met verschillende medische problemen medische hulp heeft gezocht. Na een eerste huisartsenbezoek direct na 19 mei 2021 lijken de klachten van misselijkheid en duizeligheid snel af te nemen. Ongeveer twee weken later wordt werknemer met geheel andere klachten gezien op de SEH. Bij gebrek aan een aantoonbare cardiale oorzaak wordt als differentiaaldiagnose een virale luchtweginfectie aangenomen. Uit het verslag van 27 juni 2021 volgt ook dat voorafgaand aan de zogenoemde hartklachten er sprake zou zijn geweest van een voorhoofdsholteontsteking. Na de zogenoemde hartklachten is er een tweede bezoek aan de SEH in verband met buikklachten. De in de verslagen terugkomende CO-intoxicatie vindt telkens zijn oorsprong in door werknemer verstrekte informatie die niet medisch geobjectiveerd is. Werknemer heeft ook nagelaten om aan de hand van medische literatuur of een deskundigenbeoordeling het verband tussen de verschillende klachten en de gestelde koolstofmonoxidevergiftiging te onderbouwen. Mede gezien het tijdsverloop tussen de vermeende blootstelling en de verschillende klachten, is daarmee het bestaan van schade die het gevolg is van een bij de werkzaamheden opgelopen koolstofmonoxidevergiftiging onvoldoende onderbouwd. Daarbij kan in het midden blijven de gemotiveerde betwisting door Installatiebedrijf van de omstandigheden die volgens werknemer tot de vermeende intoxicatie hebben geleid. De vorderingen van werknemer stranden hiermee en worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2641

Zaaknummer: 11182135 \ CV EXPL 24-3211

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: mr. I. Paul-van Velzen en L.H.G. Pelzer

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert betaling van (achterstallig) salaris, zolang de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd.*Feiten*

Werknemer heeft een vordering ingesteld tot betaling van het (achterstallig) salaris, zolang de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Daarnaast is de verstrekking van deugdelijke salarisspecificaties gevorderd. Op 16 januari 2025 heeft de mondelinge behandeling van de zaak plaatsgevonden. Werkgever is niet in de procedure verschenen en heeft ook niet op een andere wijze gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering van werknemer wordt niet onrechtmatig of ongegrond geacht, zodat deze bij verstek wordt toegewezen. De vordering tot betaling van (achterstallig) salaris wordt beperkt tot 52 weken (van week 16 in 2024 tot en met week 15 in 2025). De vordering tot verstrekking van salarisspecificaties wordt toegewezen. Werkgever moet deze binnen vier weken verstrekken. De gevorderde dwangsom wordt gematigd tot € 50 per dag met een maximum van € 2.500. De wettelijke rente wordt toegewezen zoals gevorderd.

Werkgever is in het ongelijk gesteld en moet de proceskosten (inclusief nakosten) betalen. Omdat werknemer op basis van een toevoeging heeft geprocedeerd, wordt werkgever niet veroordeeld tot betaling van exploitkosten en betekeningskosten. Werknemer heeft een vergoeding gevorderd voor de door hem betaalde eigen bijdrage voor de verleende toevoeging. De eigen bijdrage maakt onderdeel uit van de proceskosten en is niet afzonderlijk toewijsbaar, ook niet als deze hoger is dan het volgens het liquidatietarief bepaalde gemachtigdensalaris. De gevorderde eigen bijdrage van € 714 wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:4699

Zaaknummer: 11438484 RL EXPL 24-23453

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: Y. Ersoy

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Arnold Karskens heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat Omroepvereniging Ongehoord Nederland een redelijke ontslaggrond had en niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Omdat de opzegtermijn niet in acht is genomen, wordt aan Karskens de gefixeerde schadervergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is een van de oprichters van Omroepvereniging Ongehoord Nederland (hierna: ON!). Hij is sinds de oprichting van ON! bestuurder en voorzitter. Per 1 januari 2022 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden als algemeen directeur/hoofdredacteur. Op 19 december 2020 heeft werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De raad van toezicht (hierna: RvT) heeft op 20 juni 2023 besloten voor werknemer een gelijke ziektevoorziening te treffen als voor degenen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, inclusief loondoorbetaling voor een periode van twee jaar. Terwijl werknemer in juli 2024 op vakantie was, heeft de RvT een brandbrief ontvangen van een collectief van bezorgde medewerkers van ON!. Uit de brief volgt dat werknemer de redactionele vrijheid zou hebben beperkt, Raisa Blommestein de omroep heeft uitgewerkt, zich grensoverschrijdend heeft gedragen en met zijn handelen een angstcultuur heeft doen ontstaan. Werknemer heeft zich op 29 juli 2024 ziek gemeld. Op 2 augustus 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 13 augustus 2024 waarop zijn voorgenomen schorsing als bestuurder stond geagendeerd. Tevens is werknemer per direct op non-actief gesteld. In de uitnodiging is naar de brandbrief verwezen. Werknemer heeft een dag later op X gezegd dat er een coup tegen hem gepleegd zou worden. Op 13 augustus 2024 heeft de RvT een rapport met voorlopige bevindingen uitgebracht naar aanleiding van het intern onderzoek dat op 9 juli 2024 was gestart. Uit het onderzoek volgt dat werknemer zich op intimiderende wijze had uitgelaten en gedragen tegenover diverse medewerkers, dat er onder het bestuur van werknemer een angstcultuur zou zijn ontstaan, dat werknemer zijn eigen belangen boven die van ON! zou prioriteren en dat hij zich, met zijn bericht van 3 augustus 2024, schuldig heeft gemaakt aan smaad, laster en het uiten van dreigende teksten. De op 13 augustus 2024 geplande RvT-vergadering is verplaatst en heeft op 27 augustus 2024 plaatsgevonden. Tijdens de vergadering is werknemer geschorst en is afgesproken dat een onafhankelijk onderzoeksbureau een onderzoek naar de situatie zou uitvoeren. Uit het onderzoeksrapport volgt dat werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan ongepast gedrag, zoals intimideren, intimideren en vernederen. Op 20 september 2024 heeft ON! werknemer laten weten dat er bereidheid bestond om hem inzage te geven in de transcripties van de in het

kader van het interne onderzoek afgenomen interviews, indien de stukken vertrouwelijk worden behandeld. Het onderzoeksbureau heeft werknemer gevraagd mee te werken aan het rapport. Werknemer heeft dit geweigerd omdat hij geen inzage kreeg in bevindingen. Op 9 oktober 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 11 oktober 2024 waarop zijn voorgenomen ontslag als bestuurder stond geagendeerd. De toelichting op het voorgenomen besluit vermeldt dat volgens de statuten bij spoedeisend belang een kortere oproeptermijn dan een week mag worden aangehouden. De RvT heeft bij het voorgenomen besluit, kort en goed, aangevoerd dat er sprake was van disfunctioneren, ernstig verwijtbaar handelen en een door werknemer verstoorde arbeidsverhouding. Op 11 oktober 2024 is werknemer, bij zijn afwezigheid, ontslagen als bestuurder. Op 10 december 2024 heeft de RvT het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 bekrachtigd. Op 7 januari 2025 heeft ON! werknemer medegedeeld dat hij zijn geheimhoudingsplicht uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden. ON! heeft aanspraak gemaakt op de betaling van boetebedragen. Werknemer voert aan dat ON! zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat hij ten tijde van het ontslagbesluit arbeidsongeschikt was wegens ziekte. Voor het geval er sprake was van een opzegging, voert werknemer aan dat deze moet worden vernietigd, gelet op het opzegverbod en de Wet bescherming klokkenluiders. Indien de beëindiging toch in stand blijft, verzoekt werknemer de gefixeerde schadevergoeding. ON! verzoekt om veroordeling van werknemer in de proceskosten. ON! betwist dat naast de rechtsgeldig genomen ontslagbesluiten een aparte mededeling over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nodig was. Verder betwist zij dat het opzegverbod bij ziekte nog van toepassing was op de datum van de ontslagbesluiten en dat werknemer als klokkenluider kan worden aangemerkt.

Oordeel

De rechter oordeelt als volgt. Voor een zieke AOW-gerechtigde werknemer geldt een verkort opzegverbod van zes weken. Werknemer betwist niet dat op grond van de wet een verkort opzegverbod voor hem geldt, maar stelt dat tijdens de RvT-vergadering van 20 juni 2023 is besloten dat dit niet voor hem geldt. In die vergadering is namelijk het besluit genomen om de algemeen directeur een gelijke ziektevoorziening te geven als degenen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Uit de notulen volgt dat het de bedoeling was om werknemer een langere loondoorbetaling te bieden, maar niet dat het de bedoeling was om de wettelijke termijn van het opzegverbod tijdens ziekte te verlengen. Dit betekent dat het opzegverbod bij ziekte op 10 december 2024 niet meer van kracht was. Het beroep van werknemer op de bescherming van klokkenluiders gaat niet op. De misstanden waarvan werknemer aanvoert dat hij ze aangekaart heeft, waren al buiten de omroep bekend. Bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst van een bestuurder moet de opzegtermijn ook in acht worden genomen. ON! heeft dat niet gedaan. Het standpunt van ON!, dat zij gelet op de onrust geen andere keuze had, deelt de rechter niet. Werknemer was op dat moment ziek en niet aanwezig op de werkvloer. ON! dient de gefixeerde schadevergoeding over de opzegtermijn, te weten van 10 december 2024 tot 1 maart 2025, te betalen. Er wordt werknemer geen billijke vergoeding toegekend. ON! had een redelijke ontslaggrond. Gelet op de meldingen, gedragingen van werknemer en resultaten van het onderzoeksrapport kon de

RvT in alle redelijkheid besluiten om werknemer te ontslaan. ON! heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De rechtbank acht de op non-actiefstelling begrijpelijk aangezien er vrees bestond bij ON! dat er spanningen op de werkvloer zouden ontstaan als werknemer na de brandbrief op de werkvloer zou verschijnen. Ook de schorsing acht de rechter niet onterecht, gelet op de beschuldigingen en het feit dat onderzoek moest worden afgewacht. Ook het feit dat het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 is vernietigd noopt niet tot een billijke vergoeding. Dit is namelijk uitsluitend vernietigd vanwege de te korte oproepingstermijn. Hoewel het interne onderzoek onzorgvuldig is uitgevoerd, acht de rechter dit onvoldoende om een billijke vergoeding toe te kennen. De rechter oordeelt dat de informatie die werknemer heeft geopenbaard, geen vertrouwelijke informatie betreft. Hij heeft het geheimhoudingsbeding daarom niet geschonden. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:4999

Zaaknummer: C/09/678291 HA RK 25-12

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: A.M. Takkenberg, J.I. van Vlijmen en Z. Aliar

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:670 BW en 7:671 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag van Arnold Karskens als bestuurder van Omroepvereniging Ongehoord Nederland per 11 oktober 2024 wordt vernietigd, onder meer vanwege een te late oproeping. Zijn loonvordering wordt gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

Werknemer is een van de oprichters van Omroepvereniging Ongehoord Nederland (hierna: ON!). Hij is sinds de oprichting van ON! Bestuurder en voorzitter. Per 1 januari 2022 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden als algemeen directeur/hoofddirecteur. Op 19 december 2020 heeft werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De raad van toezicht (hierna: RvT) heeft op 20 juni 2023 besloten voor werknemer een gelijke ziektevoorziening te treffen als voor degenen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, inclusief loondoorbetaling voor een periode van twee jaar. Terwijl werknemer in juli 2024 op vakantie was, heeft de RvT een brandbrief ontvangen van een collectief van bezorgde medewerkers van ON!. Uit de brief volgt dat werknemer de redactionele vrijheid zou hebben beperkt, Raisa Blommestein de omroep heeft uitgewerkt, zich grensoverschrijdend heeft gedragen en met zijn handelen een angstcultuur heeft doen ontstaan. Werknemer heeft zich op 29 juli 2024 ziek gemeld. Op 2 augustus 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 13 augustus 2024 waarop zijn voorgenomen schorsing als bestuurder stond geagendeerd. Tevens is werknemer per direct op non-actief gesteld. In de uitnodiging is naar de brandbrief verwezen. Werknemer heeft een dag later op X gezegd dat er een coup tegen hem gepleegd zou worden. Op 13 augustus 2024 heeft de RvT een rapport met voorlopige bevindingen uitgebracht naar aanleiding van het intern onderzoek dat op 9 juli 2024 was gestart. Uit het onderzoek volgt dat werknemer zich op intimiderende wijze had uitgelaten en gedragen tegenover diverse medewerkers, dat er onder het bestuur van werknemer een angstcultuur zou zijn ontstaan, dat werknemer zijn eigen belangen boven die van ON! zou prioriteren en dat hij zich, met zijn bericht van 3 augustus 2024, schuldig heeft gemaakt aan smaad, laster en het uiten van dreigende teksten. De op 13 augustus 2024 geplande RvT-vergadering is verplaatst en heeft op 27 augustus 2024 plaatsgevonden. Tijdens de vergadering is werknemer geschorst en is afgesproken dat een onafhankelijk onderzoeksbureau een onderzoek naar de situatie zou uitvoeren. Uit het onderzoeksrapport volgt dat werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan ongepast gedrag, zoals intimideren en vernederen. Op 9 oktober 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 11 oktober 2024 waarop zijn voorgenomen ontslag als bestuurder stond geagendeerd. De toelichting op het voorgenomen besluit vermeldt dat volgens de statuten bij

spoedeisend belang een kortere oproeptermijn dan een week mag worden aangehouden. De RvT heeft bij het voorgenomen besluit, kort en goed, aangevoerd dat er sprake was van disfunctioneren, ernstig verwijtbaar handelen en een door werknemer verstoorde arbeidsverhouding. Op 11 oktober 2024 is werknemer, bij zijn afwezigheid, ontslagen als bestuurder. Op 10 december 2024 heeft de RvT het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 bekrachtigd. Werknemer vordert ON! in het incident te veroordelen tot loondoorbetaling tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. In de hoofdzaak vordert werknemer een verklaring voor recht dat het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 nietig is. Werknemer voert aan dat het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 vanwege het opzegverbod tijdens ziekte niet automatisch leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst én dat het besluit nietig of vernietigbaar is omdat de oproeping in strijd met de statuten en de redelijkheid en billijkheid is gedaan. ON! vraagt de rechtbank om werknemer niet-ontvankelijk te verklaren. Zij voert aan dat zij al vanaf 10 september 2024 geen loon meer hoefde te betalen omdat de loondoorbetalingsverplichting vanwege de AOW-leeftijd van werknemer was gestopt.

Oordeel

De rechter oordeelt als volgt. Aan de vraag of het opzegverbod aan het einde van de arbeidsovereenkomst in de weg staat, komt de rechter niet toe, omdat het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 vernietigbaar is. Artikel 8 lid 6 van de statuten bevat een specifieke regeling voor ontslag van een bestuurder. De bepaling schrijft voor dat dit voornemen tijdig moet worden medegedeeld. De rechter is van oordeel dat voor een bestuurder wiens betrekkingen op het spel staan en voor wie de RvT in feite de laatste kans is om zich te verweren, het niet redelijk is dat een (veel) kortere termijn dan zeven dagen zou gelden. Uit de uitnodiging voor de vergadering van de RvT blijkt bovendien dat de RvT zelf ook als uitgangspunt nam dat de termijn voor bijeenroeping in beginsel een week zou zijn. De termijn (van twee dagen) van oproeping is zodanig kort dat niet kan worden gezegd dat het ontslag tijdig is medegedeeld en dat werknemer daadwerkelijk de kans heeft gehad zich te weren. Daarbij speelt mee dat werknemer arbeidsongeschikt was en dat de uitnodiging in ieder geval één nieuwe ontslagreden bevatte. De vordering tot vernietiging van het ontslagbesluit van 11 oktober 2024 wordt toegewezen. Door de vernietiging van het ontslagbesluit is ook het arbeidsrechtelijk ontslag ongeldig. Uit de notulen van de RvT-vergadering van 20 juni 2023 maakt de rechter op dat het de bedoeling was werknemer, ondanks zijn AOW-gerechtigde leeftijd, 104 weken loondoorbetaling toe te zeggen. De loonvordering van werknemer over oktober 2024 wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%, omdat er geen sprake is van het zonder enige grond niet betalen van loon. Omdat in de verzoekschriftprocedure tussen partijen is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd met het ontslagbesluit van 10 december 2024, wordt ON! slechts veroordeeld tot betaling van het loon tot 10 december 2024. ON! wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:5016

Zaaknummer: C/09/675856 HA ZA 24-986

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: A.M. Takkenberg, J.I. van Vlijmen en Z. Aliar

Wetsartikelen: 2:15 BW, 7:629 BW, 7:670 BW en 2:8 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgever als HAS-monteur. Op 17 december 2024 heeft werkgever laten weten dat zijn belangrijkste opdrachtgever alle betalingen heeft gestaakt, dat de werknemers hun werkzaamheden moeten voortzetten en dat naar een opleiding wordt gezocht. Op 20 december 2024 heeft werknemer een mail van werkgever ontvangen, waaruit bleek dat werkgever het salaris over december niet tijdig kon betalen. Op 3 januari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer werkgever een brief gestuurd waarin hij werkgever sommeert het loon uiterlijk op 6 januari 2025 te betalen. Werkgever heeft het loon ook ten tijde van de zitting nog niet betaald. Werknemer vordert dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot betaling aan werknemer van het achterstallig salaris over december, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering. Aan werkgever wordt verstek verleend. De loonvorderingen worden toegewezen. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat er geen dwangsom kan worden opgelegd indien de veroordeling de betaling van een geldsom betreft. De door werknemer gevorderde kosten voor de eigen bijdrage van de aan hem verleende toevoeging worden niet afzonderlijk toegewezen. De kosten vallen onder de proceskosten, waar werkgever in wordt veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2192

Zaaknummer: 11486537 \ VV EXPL 25-8

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M. Djamal

Wetsartikelen: 611a Rv , 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende onderbouwd dat kerstcircus moet worden aangemerkt als materieel werkgever in de zin van artikel 7:658 lid 4 BW.*Feiten*

Duursma is sinds een aantal jaren de initiatiefnemer en exploitant van het kerstcircus te Haarlem. Ook het kerstcircus dat liep van 22 december 2022 tot en met 8 januari 2023 was het initiatief van Duursma. Het Haarlemse kerstcircus komt tot stand doordat Duursma als risicodragend investeerder aan TT Circusproducties B.V. (hierna: TT) vraagt de gehele organisatie voor haar rekening te nemen. TT levert o.a. de acts. Bij het Rad des Doods lopen artiesten in en op een tweetal aan en om een as draaiende raderen tot wel 10 meter boven de grond, zonder veiligheidskabel en vangnet. Op 4 januari 2023 is artiest tijdens de voorstelling in Haarlem uit het Rad des Doods gevallen. Hij is daarbij ernstig gewond geraakt. Artiest vordert – samengevat – dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Duursma jegens artiest aansprakelijk is op basis van het bepaalde in artikel 7:658 lid 4 BW en betaling van een voorschot.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de reikwijdte van artikel 7:658 lid 4 BW. Tussen partijen is niet in geschil dat Duursma en artiest geen arbeidsovereenkomst hadden. Het standaardarrest in deze is HR 23 maart 2012, ECLI:NL:HR:2012:BVo616. Wat betreft de daarin gegeven criteria schiet artiest tekort in de onderbouwing van zijn vordering. Ten eerste wordt niet uiteengezet hoe het uitvoeren van een gevaarlijke circusact, gelet op de wijze waarop Duursma aan haar bedrijf invulling pleegt te geven (te weten: promotie en kaartverkoop), feitelijk tot de bedrijfsuitoefening van Duursma behoort. Artiest heeft voorts niets gesteld over de mate waarin Duursma, al dan niet door middel van hulppersonen, invloed had op de werkomstandigheden van artiest en op de daarmee verband houdende veiligheidsrisico's. De enkele (door Duursma betwiste) eerst ter zitting betrokken stelling dat er matten naast het Rad des Doods hadden moeten worden gelegd, is daarvoor onvoldoende. Artiest heeft zijn vorderingen dus onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3194

Zaaknummer: 11397288 \ CV EXPL 24-3801

Rechters: J.S. Reid

Advocaten: B.F. Desloover en R. Duursma

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft in de uitoefening van haar functie als ‘hoofd administratie’ onrechtmatig gehandeld door, zonder toestemming, forse geldbedragen aan zichzelf over te boeken en aankopen te doen. Werkneemster is aansprakelijk op grond van artikel 7:661 BW.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie ‘hoofd administratie’. Eind september 2023 ontdekte werkgeefster onregelmatigheden in de boekhouding. Werkgeefster heeft geprobeerd met werkneemster hierover in gesprek te gaan, maar dat is niet gelukt. Werkneemster heeft zich op 9 oktober 2023 ziek gemeld. Per e-mailbericht van 31 oktober 2023 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd met ingang van 1 december 2023. Ook na de opzegging van haar arbeidsovereenkomst is het werkgeefster niet gelukt om in gesprek te gaan met werkneemster over de door werkgeefster geconstateerde onregelmatigheden, ondanks de verschillende pogingen hiertoe van werkgeefster. Omdat uit het voorlopig onderzoek van werkgeefster volgde dat werkneemster nog bedragen aan werkgeefster verschuldigd zou zijn, heeft werkgeefster op 30 november 2023 een eindafrekening opgesteld en hierbij een bedrag van € 5.796,90 netto verrekend. In de periode van oktober 2023 tot en met juni 2024 heeft werkgeefster uitgebreid onderzoek gedaan, waarbij zij heeft begroot dat werkgeefster door onrechtmatige onttrekkingen door werkneemster, schade heeft geleden van € 61.710,41, waarop het verrekende bedrag van € 5.796,90 netto in mindering strekt. Per brief van 6 september 2024 is werkneemster aansprakelijk gesteld. In deze procedure vordert werkgeefster in conventie betaling. In reconventie vordert werkneemster terugbetaling van het door werkgeefster bij eindafrekening onterecht verrekende bedrag van € 5.796,90 netto.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het onderzoek door werkgeefster na de ontdekking van de eerste ongeregeldeheden in de administratie uitvoerig en grondig is gedaan. Daarbij heeft werkgeefster elke verdenking voor zover zij dat kon, onderbouwd met stukken. Uit het dossier blijkt ook dat werkgeefster diverse malen heeft geprobeerd met werkneemster in contact te treden om met haar te kunnen spreken over de geconstateerde afwijkingen in haar administratie en de ontstane verdenkingen. Daarbij heeft werkneemster nooit thuis gegeven. Ook in deze procedure is werkneemster zelf niet verschenen en ontbreekt het aan uitleg. Namens werkneemster is weliswaar verweer gevoerd, maar dit verweer komt feitelijk neer op een betwisting van de gerezen verdenkingen, waarbij gewezen wordt op het feit dat het

onderzoek van werkgeefster soms teruggaat tot 2020 en dat voor werkneemster daardoor niet meer na te gaan is wat haar eventuele rol hierin was. Gelet op de onderbouwde stellingen van werkgeefster kan werkneemster hier echter niet mee volstaan. Het had op de weg van werkneemster gelegen om haar verweer nader te onderbouwen, maar dit heeft zij nagelaten. Het tijdsverloop in het onderzoek was nodig om de hierna beschreven patronen te ontdekken. Van een – voldoende – gemotiveerde betwisting door werkneemster is daarom naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen sprake. Uit het onderzoek door werkgeefster is naar voren gekomen dat werkneemster op een drietal manieren onrechtmatige onttrekkingen deed van werkgeefster. De kantonrechter is, gelet op het uitgebreide onderzoek door werkgeefster waarmee zij haar stellingen heeft onderbouwd, en het ontbreken van een gemotiveerde betwisting door werkneemster, van oordeel dat werkneemster in de uitoefening van haar functie als 'hoofd administratie' onrechtmatig heeft gehandeld door, zonder toestemming, forse geldbedragen aan zichzelf over te boeken en aankopen te doen, waarbij er sprake is geweest van opzet als bedoeld in artikel 7:661 lid 1 BW, zodat werkneemster op deze grond aansprakelijk is voor de schade die werkgeefster heeft geleden. Het verweer tegen de hoogte van de schade is onvoldoende onderbouwd door werkneemster. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1145

Zaaknummer: 11373665 \ UC EXPL 24-7222

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.J. Verweij en J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Verzoek tot vernietiging afgewezen, nu werkgever het ontslag op verzoek van werknemer reeds ongedaan heeft gemaakt.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2022 in dienst bij Heinz als senior manager audit. Op 6 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Heinz heeft het loon over 1 tot 6 december 2024 (€ 1.463,03 netto) uitbetaald in december 2024. De gemachtigde van werknemer heeft op 12 december 2024 een brief, bedoeld voor de directie, aan de receptie van Heinz gezonden. In deze brief verzoekt de gemachtigde het ontslag op staande voet met terugwerkende kracht in te trekken. Vanaf 17 december 2024 is er contact geweest tussen (de gemachtigden van) werknemer en Heinz. Vanaf dat moment zijn partijen in overleg geweest over een minnelijke regeling. Naar aanleiding van verdere gesprekken heeft Heinz werknemer in de loop van januari 2025 zowel telefonisch als later per e-mail bericht dat het ontslag op staande voet in overleg tussen partijen ongedaan was gemaakt, zodat Heinz het dienstverband als ononderbroken voortgezet beschouwde, met inachtneming van alle geldende arbeidsvoorwaarden. Op 28 januari 2025 is een bedrag van € 9.000 netto betaald als voorschot op het salaris over de periode van 6 december 2024 tot en met 31 januari 2025. Toegezegd is dat vanaf februari 2024 het salaris weer op de gebruikelijke wijze door Heinz zal worden uitbetaald. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Heinz toegelicht dat er een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts zal worden gemaakt. Zolang er geen nieuw advies van de bedrijfsarts is, zal Heinz werknemer niet belasten met werkzaamheden, ook niet in het kader van re-integratie. Werkneemster heeft een procedure aanhangig gemaakt ter vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet wordt bij gebrek aan belang afgewezen. Heinz heeft het ontslag reeds eind januari 2025 ingetrokken en de loondoorbetaling is hervat. Het is juist dat een ontslag op staande voet een eenzijdige rechtshandeling is, zoals werknemer stelt. Dat betekent in beginsel dat het niet eenzijdig, zonder instemming van de werknemer, kan worden ingetrokken. Dat is met name van belang indien de werknemer wenst te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst en inzet op een billijke vergoeding. In deze procedure is dat echter niet aan de orde. Werkneemster heeft immers zelf Heinz verzocht om het ontslag op staande voet ongedaan te maken. Ook in het verzoekschrift heeft zij vastgehouden aan de wens bij Heinz in dienst te blijven. Heinz is aan

het verzoek van werkneemster tegemoetgekomen en het ontslag is inmiddels ook feitelijk ongedaan gemaakt. Bij deze stand van zaken heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd welke toegevoegde waarde een beschikking van de kantonrechter op dit punt nog voor haar heeft. Niet betwist is dat de loondoorbetaling inmiddels is voortgezet. Het verzoek tot veroordeling van Heinz om het lopende loon te betalen wordt daarom eveneens afgewezen bij gebrek aan belang. Heinz zal wel worden veroordeeld tot betaling van het loon over de periode tussen 6 december 2024 en 31 januari 2025, met dien verstande dat de betaling van € 9.000 netto die is gedaan op 28 januari 2025 daarop in mindering wordt gebracht. Deze betaling strekt eerst in mindering op het loon van december 2024, omdat dat de oudste vordering is. Het restant strekt in mindering op het loon voor januari 2025. Gesteld noch gebleken is dat in de arbeidsovereenkomst afspraken zijn gemaakt over het tijdstip van loonbetaling. Op grond van artikel 7:623 BW geldt daarom dat Heinz het loon steeds uiterlijk moet betalen na afloop van de maand waarop het loon betrekking heeft. Dat betekent dat het loon over de periode 6-31 december 2024 niet op tijd is betaald. Ook het gedeelte van het loon van januari 2025 dat overblijft nadat de deelbetaling van 28 januari 2025 daarop in mindering is gebracht, is niet op tijd betaald. Op grond van artikel 7:625 BW is over deze bedragen de wettelijke verhoging verschuldigd. De kantonrechter ziet aanleiding om het percentage te matigen tot 10%. De wettelijke rente over de bovenbedoelde bedragen wordt toegewezen op de in het dictum opgenomen wijze. Het verzoek tot veroordeling van Heinz om bruto-nettospecificaties af te geven wordt afgewezen bij gebrek aan belang. Heinz heeft ter zitting toegezegd dat zij deze specificaties zal afgeven. Er is geen reden om daaraan te twijfelen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1721

Zaaknummer: 11473673

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.E. Hoetink en H.J. Wiarda

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ingetrokken ontslag op staande voet. Veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon.*Feiten*

Werkgever exploiteert een kinderdagverblijf. Werkneemster is op 24 juni 2019 bij werkgever in dienst getreden. Op 18 september 2022 is werkneemster na een gecompliceerde zwangerschap vroegtijdig bevallen van een tweeling door een spoedkeizersnede. Werkneemster heeft (in ieder geval) in de periode van 11 januari 2023 tot 8 mei 2023 gedurende één dag per week betaald ouderschapsverlof genoten. Op 8 mei 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Er is een re-integratietraject gestart. In of omstreeks mei 2024 is een tweedespoortraject ingezet. Op of omstreeks 12 september 2024 is werkgever door een ouder geïnformeerd dat werkneemster zich op de website Sitly aanbood voor het verrichten van oppasdiensten. Werkgever heeft toen op Sitly een nepprofiel aangemaakt onder de (fictieve) naam X. Tussen 12 september 2024 en 29 september 2024 hebben 'X' en werkneemster op die site gecorrespondeerd over de mogelijkheden van het verlenen van oppasdiensten. Bij brief van 11 oktober 2024 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen. In die brief wordt als dringende reden voor dat ontslag aangevoerd dat werkneemster in strijd met het bepaalde in de cao en bovendien zonder toestemming, tijdens vermeende arbeidsongeschiktheid proactief oppasdiensten op Sitly heeft aangeboden en/of verricht. Bij brief van haar gemachtigde van 28 oktober 2024 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet en uitbetaling van het achterstallige salaris. Werkgever heeft op 29 januari 2025 (de datum waarop ook het verweerschrift is ingediend) bij brief aan werkneemster meegedeeld dat hij het ontslag op staande voet alsnog intrekt 'wegens proceseconomische redenen'. Werkgever verzoekt om terugbetaling van het te veel betaalde loon.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of het ontslag op staande voet als ingetrokken kan worden beschouwd. Een ontslag op staande voet is een eenzijdige rechtshandeling die niet kan worden ingetrokken als de wederpartij niet met die intrekking akkoord gaat. In dit geval heeft werkneemster niet expliciet ingestemd met de intrekking van het ontslag op staande voet. Zij heeft echter vóór de indiening van het verzoekschrift meerdere malen om intrekking van dat ontslag verzocht en heeft zich na ontvangst van de brief van werkgever en het verweerschrift van 29 januari 2024 niet tegen die intrekking verzet. Ter zitting heeft zij

meegedeeld dat zij haar primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet (en de overige primaire verzoeken) handhaaft. Gelet op deze gang van zaken is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster impliciet heeft ingestemd met de intrekking van het ontslag op staande voet. Dat ontslag is dus van tafel en de arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat dus nog steeds. Omdat de arbeidsovereenkomst op 11 oktober 2024 niet is geëindigd, is werkgever het door werkneemster verzochte loon (althans het loon tijdens ziekte) vanaf 11 oktober 2024 verschuldigd. Nu de bedrijfsarts op 28 oktober 2024 heeft vastgesteld dat werkneemster onveranderd arbeidsongeschikt is en werkgever dit niet (meer) heeft weersproken, is voor de loonvordering geen deskundigenverklaring ex artikel 7:629a BW vereist. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsduur per 1 januari 2024 drie of vier dagen per week bedraagt. De kantonrechter is van oordeel dat er nog steeds sprake is van een dienstverband voor vier dagen per week. Werkgever zal worden veroordeeld om het nog onbetaalde gebleven gedeelte van het loon (althans het loon tijdens ziekte conform de cao) vanaf 11 oktober 2024 te voldoen berekend naar een salaris van € 2.647,50 bruto per maand (te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 4% eindejaarsuitkering). Vaststaat dat werkneemster in de periode van 11 januari 2023 tot haar ziekmelding op 8 mei 2023 gedurende één dag per week betaald ouderschapsverlof heeft genoten. Werkneemster heeft niet (of in ieder geval onvoldoende) betwist dat werkgever over die ene dag ouderschapsverlof per week 100% van het salaris heeft betaald, terwijl hij slechts 70% daarvan verschuldigd was (overeenkomstig het bepaalde in artikel 6:3 lid 3 van de Wet arbeid en zorg.) De kantonrechter neemt dan ook als vaststaand aan dat werkgever over de ouderschapsverlofdagen in die periode 30% te veel salaris aan werkneemster heeft betaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2994

Zaaknummer: 11444188 AO VERZ 24-150

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: E.J.M. van der Lans, E.C. Koster, L.I. Duterloo en S.J. de Graaf

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kwalificering 'arbeidsovereenkomst' positief. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft met het eigenmachtig inboeken van ter discussie staande facturen en de faillissementsaanvraag van werkgeefster verwijtbaar jegens werkgeefster gehandeld.

Feiten

Sinds 2017 verricht werknemer werkzaamheden voor werkgeefster. De afspraken tussen partijen zijn niet op papier gezet. Werknemer zond (tot en met november 2024) maandelijks facturen voor de door hem verrichte werkzaamheden vanuit zijn eenmanszaak. Half 2024 is er discussie tussen partijen ontstaan over de basis van hun samenwerking. Bij e-mail van 19 juni 2024 heeft werknemer aan werkgeefster meegedeeld - kort weergegeven - dat sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd (24 uur per week) sinds minimaal 2019. Werkgeefster heeft voorgesteld om om de tafel te gaan zitten en werknemer uitgenodigd voor gesprekken, maar daar is werknemer niet op ingegaan. Naar aanleiding van een discussie tussen partijen over facturen heeft werknemer op 4 oktober 2024 een verzoek tot faillietverklaring van werkgeefster ingediend. Nadat werkgeefster daartegen verweer had gevoerd, heeft werknemer dat verzoek op 4 november 2024 weer ingetrokken. Per brief van 8 oktober 2024 heeft werkgeefster medegedeeld te zullen stoppen met de onderneming en dat zij de overeenkomst van opdracht om die reden wil beëindigen. In een brief van 14 november 2024 zou werkgeefster hebben aangegeven dat zij de overeenkomst van opdracht per 15 november 2024 opzegt, omdat er geen basis meer is om de samenwerking voort te zetten, omdat werknemer inmiddels geen werkzaamheden meer voor haar verricht, hij een faillissementsverzoek tegen haar heeft ingediend op basis van een spookfactuur en hij meerdere uitnodigingen voor gesprekken heeft afgewezen. Bij brief van zijn gemachtigde van 19 december 2024 heeft werknemer aan werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst na te komen en zijn achterstallige salaris te betalen. De onderneming van werkgeefster is nog steeds operationeel en staat nog steeds ingeschreven in de Kamer van Koophandel. Werknemer verzoekt o.a. vernietiging van de opzegging en een verklaring voor recht dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor werknemer. Werkgeefster verzoekt - voor geval sprake is van een arbeidsovereenkomst - ontbinding daarvan.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat zij hun samenwerking in 2017 zijn begonnen in de vorm van een opdrachtovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of de opdrachtovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster na

verloop van tijd is 'getransformeerd' in een arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd). De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is. Werknemer heeft immers sinds maart 2022 voor (gemiddeld) 24 uur per week – en onweersproken sinds 2024 op vaste dagen - tegen betaling van € 25 per uur/€ 2.900 per maand ('loon') arbeid verricht, in ieder geval vanaf april 2024 onder gezag (in dienst) van werkgeefster. Naar werkgeefster ook ter zitting heeft erkend, hield werknemer zich bezig met kerntaken binnen haar organisatie: financiële administratie, juridische zaken en commercie en uit correspondentie volgt dat werknemer ook werd 'aangestuurd' door iemand vanuit werkgeefster. Dat werknemer veel vrijheid had bij het verrichten van zijn werkzaamheden, zelf bepaalde wanneer en waar hij welke taak ging doen, meestal vanuit huis werkte en niet samenwerkte met collega's betekent ook niet zonder meer dat werknemer geen werknemer kan zijn. Ook werknemers kunnen veel vrijheid hebben bij het verrichten en indelen van hun werkzaamheden, een solistische functie hebben of vanuit huis werken. Voldaan is dan ook aan de definitie van de arbeidsovereenkomst van artikel 7:610 BW. De omstandigheid dat werknemer zijn werkzaamheden steeds vanuit zijn eenmanszaak is blijven factureren doet daaraan onvoldoende af, temeer omdat werknemer hiervoor als verklaring heeft gegeven dat hij niet het risico wilde lopen dat hij geen inkomsten zou hebben en dat hem pas achteraf voldoende duidelijk is geworden dat feitelijk al langere tijd sprake was van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft - uit praktische overwegingen - 1 oktober 2024 als datum gekozen waarop de opdrachtovereenkomst is omgezet in een arbeidsovereenkomst, omdat vanaf die datum zijn facturen onbetaald zijn gebleven. De kantonrechter zal bij die datum aansluiten.

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van werknemer niet rechtsgeldig is opgezegd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij gerechtigd was de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat werknemer haar een dringende reden heeft gegeven om tot beëindiging over te gaan. Dat volgt de kantonrechter niet. Daartoe overweegt de kantonrechter dat het bij brief van 14 november 2024 gegeven ontslag per 15 november 2024 niet onverwijld is gegeven. Er moet namelijk van uit worden gegaan dat die brief werknemer pas op 13 januari 2025 heeft bereikt. Maar ook als werknemer de brief van 14 november 2024 wel tijdig zou hebben ontvangen, is de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd. Aanleiding voor die opzegging vormde immers dat werknemer door werkgeefster betwiste facturen ('spookfacturen') in het systeem had ingeboekt en op basis van het onbetaald blijven van die facturen een faillissementsverzoek had ingediend. De discussie over de beloning (al dan niet in de vorm van aandelen) van de werkzaamheden waarop die facturen zien, liep al sinds mei 2024. De loonvordering vanaf 1 oktober 2024 is toewijsbaar.

Ontbinding

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn er redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Als door werknemer erkend staat vast dat er al sinds mei 2024 discussie tussen partijen was over de beloning voor eerder (in 2020) door werknemer verrichte werkzaamheden, dat werknemer de facturen voor die werkzaamheden

op 7 juni 2024, zonder overleg met werkgeefster, heeft ingeboekt in het systeem, dat die facturen in ieder geval op 18 oktober 2024 door werkgeefster formeel zijn betwist en dat werknemer ter verkrijging van betaling van die facturen op 4 oktober 2024 het faillissementsverzoek heeft ingediend, dat op 4 november 2024 weer is ingetrokken. Een faillissementsaanvraag is een vergaand middel, terwijl een mogelijk faillissement niet alleen nadelig zou zijn voor de onderneming van werkgeefster, maar ook van de daar werkzame personen. Het had op de weg van werknemer gelegen voor een minder vergaand middel te kiezen, zoals het instellen van een vordering tot betaling bij de rechtbank. Dat heeft werknemer niet gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door de door hem gekozen handelswijze (het eigenmachtig inboeken van ter discussie staande facturen en de faillissementsaanvraag) verwijtbaar jegens werkgeefster heeft gehandeld. Bovendien is voldoende aannemelijk geworden dat door deze gang van zaken de arbeidsverhouding tussen partijen, in ieder geval van de kant van werkgeefster, duurzaam verstoord is geraakt. Het tegenverzoek tot ontbinding is dus toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2998

Zaaknummer: 11496361 \ AO VERZ 25-8

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.A.J. Aerts en P.M. van Wattum

Wetsartikelen: 7:669 BW , 7:669 lid 3 sub e BW , 7:669 lid 3 sub g BW , 7:671b lid 2 BW , 7:671b lid 9 sub b BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding van twintig jaar geleden niet langer geldig wegens ingrijpende functiewijziging waardoor het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken.

Feiten

Werkgever AFM is een bedrijf dat zich bezighoudt met bakkerijmachines. Werknemer is op 20 augustus 2001 in dienst getreden bij AFM. AFM en werknemer zijn meer dan twintig jaar geleden een concurrentiebeding aangegaan voor de functie van werknemer als demonstrateur/commercieel medewerker. De laatste functie van werknemer bij werkgever was die van executive productmanager (EPM). Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 april 2024. Hij is per 19 april 2024 bij Vemag.NL B.V. (hierna: Vemag) in dienst getreden in de functie van sales manager bakkerij Nederland. AMF heeft de looptijd van het concurrentiebeding bij brief van 19 februari 2024 beperkt tot 1 april 2025. Werknemer heeft AMF gedagvaard en gevorderd, kort samengevat, om bij wege van voorlopige voorziening het concurrentiebeding te schorsen en AMF te veroordelen in de kosten van de procedure. De voorzieningenrechter heeft in het bestreden vonnis het concurrentiebeding geschorst en AMF veroordeeld in de proceskosten. De kantonrechter heeft daartoe overwogen dat voldoende aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het concurrentiebeding haar gelding heeft verloren omdat sprake is van een wijziging in de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. AFM heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het niet voorzienbaar was dat werknemer de functie van EPM zou gaan vervullen toen hij in dienst trad als demonstrateur/commercieel medewerker en instemde met het concurrentiebeding. Werknemer heeft onbetwist aangevoerd dat de nieuwe functie EPM pas is ontstaan in 2019, na de overname van Tromp door AMF Bakery Systems in 2012, en dat deze functie voordien in de Tromp-organisatie niet bestond. Dat de taken wel al zouden hebben bestaan onder een andere functietitel, maakt dat niet anders en AMF heeft dat bovendien niet onderbouwd. Mogelijk is het “geen ongebruikelijke stap” dat werknemer na de functie demonstrateur/commercieel medewerker te hebben vervuld, in sales is gaan werken, maar niet aannemelijk is geworden dat de wijziging van de arbeidsverhouding van demonstrateur/commercieel medewerker naar sales manager en in het bijzonder vervolgens naar executive product manager in het geval van werknemer redelijkerwijs voorzienbaar was. Daarbij is van belang dat werknemer de bakkersvakschool, een opleiding op mbo-niveau,

heeft doorlopen en voor zijn indiensttreding bij Tromp drie jaar als bakker heeft gewerkt. Gelet op de omschrijving van werknemer van zijn taken in de door hem vervulde functies die AMF niet als zodanig heeft betwist, is het hof van oordeel dat in ieder geval de functie van EPM een ingrijpende wijziging vormt ten opzichte van de functie van demonstrateur/commercieel medewerker met het oog waarop het concurrentiebeding zo'n achttien jaar eerder was aangegaan. De reikwijdte van de werkzaamheden van de EPM is aanzienlijk groter, het niveau van de werkzaamheden (onder de general manager van AMF) is hoger en de verantwoordelijkheden in die functie, waaronder die voor de prijsstelling van de producten van Tromp-AMF, zijn beduidend zwaarder dan die in de functie van demonstrateur/commercieel medewerker. Het hof acht het verder aannemelijk dat door de ingrijpende functiewijziging het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Werknemer heeft een eenzijdige werkervaring. Hij is binnen Tromp/AMF langzaam opgeklommen en werkte laatstelijk in een functie waarin zijn specifieke kennis van het bakkersvak, de technische kant en de commerciële kant van de machines ten behoeve van bakkerijen samenkomen. Gezien het opleidingsniveau van werknemer is verder aannemelijk dat hij die combinatie van kennis en kwaliteiten op dat niveau en tegen het salaris behorend bij de functie van EPM alleen in de industriële bakkersbranche kan uitoefenen. Aangenomen dat dit inderdaad het geval is, is het aannemelijk dat het concurrentiebeding werknemer in veel gevallen zal verhinderen om bij deze bedrijven in dienst te treden. Het concurrentiebeding belemmert werknemer dus om bij een ander bedrijf op het gebied van bakkerijmachines te gaan werken en daarmee om een gelijkwaardige functie tegen een gelijksoortig salaris te kunnen uitoefenen. De kring van relaties en contacten (stakeholders) in de functie van EPM is uitgebreider en het aantal geschikte vacatures elders is beperkter, gelet ook op de hoogte van het salaris in de functie van EPM van € 95.443,90 bruto per jaar. Aannemelijk is dat werknemer dit laatste salaris uitsluitend kan verdienen als hij werkzaam blijft in de zeer gespecialiseerde industriële bakkersbranche omdat dit de enige branche is waar hij meer dan twintig jaar uitsluitend in werkzaam is geweest en kennis van heeft. In de functie van demonstrateur/commercieel medewerker had hij mogelijk nog bakker kunnen worden, in de bakkerijbranche kunnen gaan werken (anders dan bij de productie of verkoop van bakkerijmachines) of werkzaam kunnen zijn met andere machines in de foodindustrie. Het hof is van oordeel dat werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. Het belang van werknemer om na een dienstverband van meer dan 22 jaar bij Tromp/AMF elders in dienst te kunnen treden in een gelijkwaardige functie en tegen een gelijkwaardig salaris, moet gelet op het grondrecht op vrijheid van arbeidskeuze, zwaarder wegen dan het belang van AMF bij handhaving van het concurrentiebeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:229

Zaaknummer: 200.341.775/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en A.C.M. Kuypers

Advocaten: H.J. Visser en mr. M. Swinkels

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding tussen beurspromovendi en universitair medisch centrum als publiekrechtelijk lichaam kan worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Reikwijdte artikel 7:615 (oud) BW.

Feiten

Het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) is een aan de Rijksuniversiteit Groningen (hierna: RUG) verbonden academisch ziekenhuis. Het biedt in samenwerking met de RUG de bachelor- en masteropleiding geneeskunde aan. Sinds (in ieder geval) 2001 biedt het UMCG aan studenten de mogelijkheid de masterfase van hun studie te combineren met het uitvoeren van een promotieonderzoek. Doel was en is dat onderzoek af te sluiten met een promotie. 44 promovendi (hierna: de beurspromovendi) vorderen – kort weergegeven – voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen hen en het UMCG, en betaling van achterstallig loon en wettelijke verhoging. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en voor recht verklaard dat tussen de beurspromovendi en het UMCG een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het UMCG heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Standpunt UMCG

Volgens het UMCG getuigt het oordeel van het hof dat partijen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht zijn aangegaan van een onjuiste rechtsopvatting. Het hof heeft daarbij miskend dat uit artikel 134 Ambtenarenwet (oud) en artikel 7:615 (oud) BW, zoals die bepalingen golden in de periode waarin tussen partijen is gecontracteerd, volgt dat tussen een openbaar lichaam als het UMCG en personen zoals de beurspromovendi slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan worden gesloten wanneer de mogelijkheid daartoe uitdrukkelijk bij of krachtens algemene maatregel van bestuur was opengesteld. Klaarblijkelijk heeft het hof een onjuiste uitleg gegeven aan het destijds geldende artikel 134 Ambtenarenwet door te beslissen dat die bepaling zelf de grondslag kan vormen op basis waarvan het UMCG arbeidsovereenkomsten kon aangaan, aldus het UMCG.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Artikel 7:615 (oud) BW bepaalde dat de bepalingen van titel 7.10 BW (arbeidsovereenkomst) niet van toepassing zijn ten aanzien van personen in dienst van staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam, tenzij zij, hetzij vóór of bij de aanvang van

de dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wet of verordening, van toepassing zijn verklaard. De bepaling is per 1 januari 2020 vervallen.

Van de in artikel 7:615 (oud) BW genoemde mogelijkheden om tot toepassing van titel 7.10 BW te komen, heeft het hof niet aan zijn beslissing ten grondslag gelegd dat partijen de bepalingen van deze titel vóór of bij de aanvang van de dienstbetrekking van toepassing hebben verklaard. Dat sluit aan bij de considerans van de tussen partijen gesloten overeenkomst. Evenmin heeft het hof verwezen naar een wettelijke bepaling waarin titel 7.10 BW op de verhouding van partijen van toepassing is verklaard. Een dergelijke bepaling bestond in de relevante periode niet. Het hof verwijst wel naar artikel 134 lid 1 Ambtenarenwet (oud), maar uitsluitend om te staven dat een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht destijds niet was uitgesloten of verboden. De vraag is daarmee of de beslissing van het hof zich verdraagt met artikel 7:615 (oud) BW. Deze kwestie was niet aan de orde in HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (*Beurspromovendi UvA*).

Artikel 7:615 (oud) BW was de opvolger van artikel 7A:1637z (oud) BW. Laatstgenoemde bepaling was oorspronkelijk in de wet opgenomen vooral om misbruik van arbeidsovereenkomsten door de overheid tegen te gaan. Het doel van het handhaven van artikel 7A:1637z (oud) BW in de vorm van artikel 7:615 (oud) BW was blijkens de wetsgeschiedenis primair het voorkomen van de toepassing van de preventieve ontslagtoets op personen in dienst van de overheid. Het schrappen van de bepaling kon volgens de memorie van toelichting bovendien beter samengaan met een algemene regeling over het gelijkmaken van de rechtspositie van ambtenaren en werknemers – die inmiddels tot stand is gekomen in de Wnra.

Kenmerkend voor deze zaak is dat voor beide partijen tot uitgangspunt dient dat geen aanstelling als ambtenaar heeft plaatsgevonden, ook niet feitelijk. Indien de regels van het arbeidsovereenkomstenrecht op de verhouding tussen partijen geen toepassing vinden, betekent dat dus niet dat de beurspromovendi de rechtspositie van ambtenaar hadden, maar dat sprake is van een ongeregelde overeenkomst zonder op de positie van werkenden toegesneden beschermende bepalingen. Als de rechtsverhouding tussen partijen voldoet aan de omschrijving van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW sluit een dergelijk resultaat – waarin de bepalingen van titel 7.10 BW als gevolg van artikel 7:615 (oud) BW buiten toepassing blijven – niet aan bij de rechtsontwikkeling die inmiddels heeft geleid tot de Wnra. Doel daarvan was immers het zo veel mogelijk gelijktrekken van de rechtsposities van (voormalige) ambtenaren en werknemers. Evenmin wordt met een dergelijk resultaat dan het doel gediend dat de wetgever met artikel 7:615 (oud) BW voor ogen stond. Voor de lacune in de rechtsbescherming van de beurspromovendi die dan ontstaat, biedt het wettelijk stelsel geen rechtvaardiging. Die rechtvaardiging kan evenmin worden gevonden in het Besluit experiment promotieonderwijs. Volgens de op dat besluit gegeven toelichting zou de rechter, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, tot het oordeel kunnen komen dat de verhouding met een promovendus moest worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst of een aanstelling als ambtenaar.

In het licht van het voorgaande geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting dat het hof heeft geoordeeld dat de bepalingen van titel 7.10 BW in de omstandigheden van dit geval kunnen worden toegepast op de verhouding tussen partijen, en heeft onderzocht of de overeenkomst voldoet aan de omschrijving van artikel 7:610 BW – een onderzoek tegen de uitkomst waarvan het middel tevergeefs klachten richt. Dat artikel 7:615 (oud) BW de directe toepassing van de bepalingen van titel 7.10 BW op een verhouding als die van partijen in algemene zin uitsluit – waarop onderdeel 1 op zichzelf met juistheid de aandacht vestigt – staat niet in de weg aan de toepassing van die bepalingen in een geval als hier aan de orde. De klachten van onderdeel 1 kunnen daarom niet tot cassatie leiden.

Ook de overige klachten van het middel kunnen niet tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:483

Zaaknummer: 23/02993

Rechters: G. de Groot, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock en S.J. Schaafsma

Advocaten: S.F. Sagel, J.W.H. van Wijk en J.B.B. Heinen

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek zieke werknemer. Werkgever betaalt het loon niet met een beroep op betalingsonmacht. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Aanspraak op loon, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgever als businessunitmanager, nadat hij daarvoor bijna twintig jaar binnen dezelfde groep van vennootschappen werkzaam was. Op 7 oktober 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts concludeerde dat sprake was van werkgerelateerde klachten en dat werknemer geen benutbare mogelijkheden had. Op 29 november 2024 verzocht de directeur werknemer per WhatsApp om de auto van de zaak terug te brengen, met als reden dat deze weer nodig was voor zakelijk gebruik. De arbeidsovereenkomst voorziet in doorbetaling van 100% van het loon in het eerste ziektejaar en 70% in het tweede jaar. Het plan van aanpak werd op 12 en 18 december 2024 door respectievelijk werkgever en werknemer ondertekend, waarbij werknemer aangaf geen mogelijkheden voor re-integratie te zien zolang werkgever zijn herstel zou tegenwerken. Werkgever zag daarentegen mogelijkheden voor re-integratie in aangepaste werkzaamheden. Het loon over oktober 2024 werd met vertraging betaald. Toen het loon over november 2024 uitbleef, werd werkgever gesommeerd tot betaling, waarop de directeur reageerde met een e-mail waarin hij betaling koppelde aan teruggave van de auto. Dit herhaalde hij op 11 december 2024. Werkgever stelde zich vervolgens op het standpunt dat sprake was van betalingsonmacht. Bij vonnis in kort geding van 22 januari 2025 werd werkgever veroordeeld tot betaling, maar deze veroordeling werd niet nagekomen. Werknemer legde daarop derdenbeslag, waarvan het resultaat nog onduidelijk is. De auto van de zaak werd in de nacht voor de zitting van 18 februari 2025 door de leasemaatschappij opgehaald met de reservesleutel. Werknemer verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand, vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding, doorbetaling van het achterstallige loon, wettelijke verhoging en rente, toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.674.293, vergoeding van juridische kosten, verstrekking van correcte loonspecificaties en veroordeling van werkgever in de proceskosten. Tijdens de zitting kwamen partijen overeen dat werknemer tot 7 oktober 2025 gebonden blijft aan het concurrentie- en relatiebeding, waarna deze komen te vervallen. Werkgever verweert zich tegen de door werknemer gestelde grond voor ontbinding en de verzochte vergoedingen en vordert veroordeling van werknemer in de proceskosten.

Oordeel

Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, met name het niet betalen van loon en de handelwijze rondom de auto van de zaak. Werkgever betwist de verwijten maar verzet zich niet tegen de ontbinding. De kantonrechter wijst het verzoek toe per 1 mei 2025, uitgaande van het recht op vrije arbeidskeuze. Werkgever heeft structureel het loon van werknemer niet betaald sinds november 2024 en beroept zich op betalingsonmacht, zonder dit adequaat te onderbouwen. Andere werknemers ontvangen deels loon en een verzekering dekt de loonkosten, maar onduidelijk blijft waarom werknemer geen betaling ontving. Het niet betalen van loon acht de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Daarnaast werd de auto van de zaak zonder aankondiging ingenomen, vlak voor de zitting, met gebruik van de reservesleutel en terwijl werknemer deze ook privé mocht gebruiken. Werkgever heeft dit handelen niet kunnen rechtvaardigen. Andere aangevoerde verwijten, zoals de communicatie door werkgever en een vermeende schending van re-integratieverplichtingen, worden niet als ernstig verwijtbaar gezien. Evenmin wordt werknemer ernstig verwijtbaar handelen verweten. Omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer niet, kent de kantonrechter een transitievergoeding en billijke vergoeding toe. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 1.674.293, stellende dat hij bij ontbreken van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever nog 18 jaar in dienst zou zijn gebleven. De kantonrechter wijst deze vordering af en kent een billijke vergoeding van € 45.000 bruto toe, gebaseerd op de lange duur van het dienstverband en het goed functioneren van werknemer. De gevorderde wettelijke rente wordt toegewezen vanaf de veertiende dag na de beschikking. Wat betreft de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat de dienstjaren vanaf 1 mei 2003 meetellen, aangezien sprake is van opvolgend werkgeverschap. De vergoeding wordt vastgesteld op € 56.206,65 bruto, met wettelijke rente vanaf 1 juni 2025. Werknemer heeft vanaf november 2024 geen salaris ontvangen. De kantonrechter wijst de loonvordering toe, met een maandelijks loon van € 6.000 bruto. De wettelijke verhoging over te laat betaald loon wordt toegewezen, maar niet voor toekomstige loontermijnen. De verzoeken om vergoeding van juridische kosten en loonspecificaties van andere werknemers worden afgewezen. De proceskosten, begroot op € 1.655, worden voor rekening van werkgever gesteld vanwege zijn ernstig verwijtbare handelen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1717

Zaaknummer: 11456512

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: K.L. Noordijk

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter kwalificeert de overeenkomst vanaf 1 oktober 2024 als een arbeidsovereenkomst, oordeelt dat oosv niet rechtsgeldig is en wijst S4M's verzoek tot ontbinding af, terwijl werknemer recht heeft op loon, vakantiedagen en pensioenopbouw.

Feiten

S4M levert, reinigt, onderhoudt en vervangt persoonlijke beschermingsmiddelen, onder andere op het terrein van Tata Steel. Sinds 25 december 2022 verricht werknemer werkzaamheden voor S4M, waaronder het ophalen en distribueren van apparatuur en beschermingsmiddelen. S4M heeft werknemer op 7 februari 2023 bevestigd dat hij als zzp'er zou starten en stelde daarbij een uurtarief en toeslagen vast. In oktober 2024 heeft S4M werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden, die hij niet heeft aanvaard. Op 6 november 2024 ontstond een discussie over het werken met mogelijk met Chroom-6 besmet materiaal. Op 11 november 2024 heeft S4M de samenwerking per direct beëindigd. Werknemer verzoekt primair om voor recht te verklaren dat sprake was van een arbeidsovereenkomst, het ontslag op staande voet te vernietigen en S4M te veroordelen tot loonbetaling en betaling van achterstallig vakantiegeld over 2023 en 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Daarnaast verzoekt hij te verklaren dat zijn aanspraak op 68 vakantiedagen niet is komen te vervallen en S4M te verplichten tot nakoming van de onderbrengingsplicht uit artikel 23 Pensioenwet. Subsidiair verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en uitbetaling van vakantiegeld en vakantiedagen. Tevens wenst hij een afschrift van de pensioenregeling en een verklaring voor recht dat deze op hem van toepassing is. Hij stelt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en dat het ontslag niet rechtsgeldig was, aangezien er geen dringende reden bestond. Zijn weigering om blootgesteld te worden aan Chroom-6 kan hem niet worden verweten vanwege de gezondheidsrisico's. S4M betwist dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en stelt dat werknemer als zzp'er heeft gewerkt met de bijbehorende vrijheden. Het in oktober 2024 aangeboden dienstverband toont volgens S4M aan dat de samenwerking tot dat moment geen arbeidsovereenkomst betrof. Nu werknemer dit aanbod heeft geweigerd, kan geen arbeidsovereenkomst worden aangenomen. Voorwaardelijk verzoekt S4M, indien een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen, om ontbinding op de e-grond dan wel de g-grond. Volgens S4M heeft werknemer verwijtbaar gehandeld door zonder geldige reden werkzaamheden te weigeren en is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de overeenkomst tussen werknemer en S4M met ingang van 1 oktober 2024 als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Hoewel partijen aanvankelijk een samenwerking als zzp'er aangingen, is de feitelijke uitvoering gaandeweg gewijzigd. Werknemer verricht gedurende bijna twee jaar fulltime werkzaamheden die raken aan de kernactiviteiten van S4M, voert deze persoonlijk uit zonder commercieel risico en is volledig ingebed in de organisatie. Hij neemt deel aan bedrijfsactiviteiten, teamvergaderingen en draagt S4M-bedrijfskleding. De evolutie van de werkzaamheden naar een structureel karakter, gecombineerd met de instructiebehoefte vanuit S4M, leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst op enig moment is ontstaan. Het aanbod van S4M in oktober 2024 om werknemer in dienst te nemen bevestigt dit. De afwijzing van dit aanbod door werknemer staat aan de kwalificatie als arbeidsovereenkomst niet in de weg, omdat dwingend recht hierop van toepassing is. De omstandigheid dat betaling via facturen plaatsvindt, is van ondergeschikt belang, nu dit slechts voortvloeit uit de aanvankelijke bedoeling van partijen.

Ontslag op staande voet

S4M beëindigt de samenwerking op 11 november 2024 per direct. De kantonrechter kwalificeert dit als een ontslag op staande voet en oordeelt dat een dringende reden ontbreekt, waardoor het ontslag niet rechtsgeldig is. De vernietiging van het ontslag heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer recht heeft op loon. Omdat geen werknemersloon is overeengekomen, wordt aansluiting gezocht bij het binnen S4M gebruikelijke salaris. De kantonrechter stelt het loon vast op € 3.350 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld, overeenkomstig het aanbod dat werknemer in oktober 2024 heeft ontvangen en vergelijkbaar met andere werknemers in een soortgelijke functie. De wettelijke verhoging wordt afgewezen, nu S4M niet verweten kan worden dat zij niet tijdig heeft betaald. Het verzoek van werknemer om achterstallig vakantiegeld over 2023 en 2024 wordt afgewezen, omdat het hogere zzp-tarief reeds een compensatie omvatte voor niet-genoten vakantiedagen. Over de periode vanaf 1 oktober 2024 heeft werknemer recht op vakantiedagen naar rato van het binnen S4M geldende beleid, te weten 4,98 wettelijke en 3,3 bovenwettelijke vakantiedagen. Daarnaast heeft werknemer recht op pensioenopbouw binnen de regeling van S4M bij Nationale Nederlanden. S4M wordt veroordeeld om de pensioenregeling na te leven en werknemer een afschrift daarvan te verstrekken.

Verzoek tot ontbinding

Het verzoek van S4M tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van verwijtbaar handelen, nu onvoldoende is onderbouwd dat werknemer een redelijke instructie heeft geweigerd. De weigering om met mogelijk door Chroom-6 besmet materiaal te werken betreft slechts een klein deel van de werkzaamheden en kan geen ontbinding rechtvaardigen. Evenmin is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Hoewel de afwijzing van het dienstverband en de discussie over Chroom-6 de verhouding hebben beïnvloed, had S4M het gesprek met

werknemer moeten voortzetten. Nu bovendien niet is onderzocht of herplaatsing mogelijk was, ontbreekt een redelijke grond voor ontbinding. Dit betekent dat partijen de arbeidsovereenkomst moeten voortzetten tegen de arbeidsvoorwaarden zoals aangeboden in oktober 2024. Het onbepaalde verzoek van S4M tot terugvordering van onverschuldigde betalingen wordt afgewezen wegens gebrek aan duidelijkheid. Omdat S4M in het ongelijk wordt gesteld, dient zij de proceskosten van werknemer te dragen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2943

Zaaknummer: 11494107

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: J.T. Willemsen, L. Biemond, J. Croonen en N.D. van der Valk

Wetsartikelen: 7:610 BW , 7:677 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter wijst contactverbod toe omdat werknemer op onrechtmatige wijze medewerkers van werkgever bleef benaderen na beëindiging dienstverband, ondanks waarschuwingen en een politiegesprek, en verbindt hieraan een dwangsom.

Feiten

Werknemer trad op 1 december 2021 in dienst bij werkgever als Tech Lead. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst per 1 september 2024. Op die dag meldde werknemer aan HR dat hij was buitengesloten van zijn accounts en dat sprake was van een misverstand. Werkgever antwoordde op 2 september 2024 dat de beëindiging conform de beschikking was en niet werd herzien. Werknemer stelde daarop dat de beëindiging onterecht was en in strijd met de code of conduct. Op 9 december 2024 mailde werknemer de CEO van werkgever met het voorstel twee leidinggevendenden te ontslaan en voegde conceptontslagbrieven toe. Een gemachtigde van werkgever liet op 11 december 2024 weten dat verdere communicatie via advocaten diende te verlopen. Desondanks bleef werknemer contact zoeken en stuurde op 18 december 2024 opnieuw ontslagvoorstellen. Op 20 december 2024 waarschuwde werkgever juridische stappen te overwegen, maar werknemer bleef tot 31 december 2024 e-mails sturen met geüpdatete ontslagbrieven. Op 27 december 2024 werd werknemer expliciet medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden hersteld. Toch mailde hij op 18 januari 2025 opnieuw en verklaarde een functionaris ontslagen. Daarna richtte hij zich op de Chief Operational Officer met het verzoek de CEO te ontslaan. Op 17 en 18 januari 2025 stuurde werknemer minstens vijftig e-mails met korte berichten als “Stopbord” en “Halt”. Ondanks een sommatie op 20 januari 2025 bleef hij berichten verzenden. Werkgever en betrokken functionarissen deden op 29 januari 2025 aangifte van belaging. De politie hield op 14 februari 2025 een stopgesprek, maar werknemer stuurde die avond opnieuw e-mails, waaronder een vacaturetekst voor ‘Grave Digger’. Werkgever vordert primair een algeheel contactverbod voor werknemer ten aanzien van werkgever, gelieerde ondernemingen en (voormalige) werknemers, op straffe van dwangsommen. Subsidiair vordert werkgever een voorziening om onrechtmatig handelen te stoppen. Werknemer verzoekt afwijzing van de vorderingen en veroordeling van werkgever in zijn proceskosten.

Oordeel

In kort geding kan slechts een voorlopige ordemaatregel worden getroffen. Een vordering wordt toegewezen indien de eisende partij een spoedeisend belang heeft. In deze zaak vordert werkgever een contactverbod jegens meerdere medewerkers, wat de kantonrechter toewijst.

Werknemer heeft op onrechtmatige wijze inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van deze medewerkers door herhaaldelijk contact te zoeken na beëindiging van het dienstverband, ondanks verzoeken dit te staken. De hoeveelheid en inhoud van de berichten, waaronder ontslagbrieven en een verzonnen vacature, zijn intimiderend en wekken gevoelens van onveiligheid op. De handelwijze van werknemer rechtvaardigt het contactverbod. Eerdere verzoeken van werkgever en een stopgesprek met de politie hadden geen effect. De enkele omstandigheid dat werknemer na 14 februari 2025 geen verdere berichten heeft gestuurd, doet hieraan niet af. De spoedeisendheid van het contactverbod is daarmee gegeven. Aan het verbod wordt een dwangsom gekoppeld van € 2.500 per overtreding, met een maximum van € 25.000. Overige vorderingen, zoals een algeheel contactverbod met alle (voormalige) medewerkers en een verbod op uitlatingen over werkgever, worden afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing en een te ruime formulering. Vriendschappelijk contact met oud-collega's kan niet worden verboden, en werknemer moet zich in hoger beroep over werkgever kunnen uitlaten. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten van € 1.204,21, te vermeerderen met wettelijke rente. Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, nu werknemer hiertegen geen bezwaar heeft gemaakt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3665

Zaaknummer: 11541438

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: Y.S. Farzanh, J. Boer en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemers betwisten de functiewaardering van hun functie, die in schaal 9 is ingedeeld, en bepleiten een hogere schaal (10A of 10). Gemeente heeft de procedure onzorgvuldig gevolgd, maar dit heeft geen nadelige gevolgen voor werknemers gehad, aangezien hun functie correct is gewaardeerd volgens de geldende richtlijnen. Afwijzing vordering werknemers volgt.

Feiten

Werknemers zijn sinds respectievelijk 1991, 2003 en 2004 in dienst bij de gemeente, aanvankelijk op basis van een publiekrechtelijke aanstelling en vanaf 1 januari 2020 via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sinds 2013, 2017 en 2018 bekleeden zij de functie van medewerker kwaliteitscontrole MaZo bij de afdeling Bedrijfsbureau van de sector Maatschappelijke Zorg, gewaardeerd in schaal 9. In 2020 en 2021 vinden onderhoudsrondes plaats ter voorbereiding op een nieuw functiewaarderingssysteem. De functie van werknemers wordt meegenomen in de tweede ronde van 2021, waarbij gesprekken plaatsvinden met het afdelingshoofd, een P&O-adviseur en een externe deskundige. Hieruit volgt de functiebeschrijving voor kwaliteitsmedewerker sociaal domein, die wordt voorgelegd aan de directeur van Domein Burger en beoordeeld door het afdelingshoofd P&O. Op 13 december 2022 ontvangt de ondernemingsraad (OR) het functieprofiel ter goedkeuring, waarmee de OR op 21 december 2022 instemt. Op 9 januari 2023 verstuurt het afdelingshoofd P&O het waarderingsoverzicht ter afstemming aan diverse directieleden, waarna de functiewaarderingscommissie op 11 januari 2023 akkoord gaat met de voorgestelde functieprofielen en salarisschalen. Op 24 januari 2023 stelt het college de functie kwaliteitsmedewerker sociaal domein vast met een waardering in schaal 9. Werknemers verzoeken meerdere keren om inzage in de onderbouwing van de functiewaardering. Op 1 mei 2023 ontvangen zij een uitgewerkte motivering van de externe adviseur, waaruit blijkt dat de functie met 116 punten is gewaardeerd, 5 punten te weinig voor schaal 10. Op 17 juli 2023 verzoekt hun gemachtigde om herziening en aanvullende documentatie. Dit verzoek wordt op 21 juli 2023 afgewezen. Werknemers vorderen - samengevat - te verklaren voor recht dat hun functie gewaardeerd dient te worden in schaal 10A dan wel 10, subsidiair te verklaren voor recht dat de gemeente niet binnen de grenzen van het toepasselijke functiewaarderingssysteem is gebleven en haar op te dragen hun functie opnieuw en op deugdelijke en zorgvuldige wijze te waarderen, en vervolgens de gemeente te gebieden het toepasselijke salaris aan de werknemers te betalen met ingang van 1 januari 2021, met de wettelijke verhoging en voorzien van deugdelijke specificaties en met veroordeling van de

gemeente in de kosten van de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers stellen dat de gemeente heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, het gelijkheidsbeginsel en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur door onzorgvuldig te werk te gaan bij de functiewaardering. Werknemers betogen dat hun functie in schaal 10A of 10 moet worden ingedeeld. Inhoudelijk argumenteren werknemers dat de functiewaardering onjuist is uitgevoerd, vooral op de gebieden kennis, zelfstandigheid en contact. Ze wijzen ook op de functie van senior consulent WIZ, die in schaal 10A is gewaardeerd, en betogen dat hun functie daarom ook in schaal 10A zou moeten vallen. Daarnaast wijzen ze erop dat vergelijkbare functies in omliggende gemeenten in schaal 10 of 11 zijn ingedeeld.

Werknemers stellen eerst dat de gemeente hun functie in de eerste onderhoudsronde van 2021 vergeten is, waardoor taken niet in de functiebeschrijving zijn opgenomen. Dit standpunt wordt gepasseerd. Zelfs als de functie vergeten zou zijn, heeft dit geen nadeel opgeleverd, omdat deze wel in de tweede ronde van 2021 is meegenomen en er een functiebeschrijving is opgesteld die door werknemers werd goedgekeurd.

Wel staat vast dat de waarderingscommissie niet volgens de regeling heeft gewerkt. Er werd geen expliciet schaalvoorstel met methodetechnische onderbouwing per gezichtspunt naar de commissie gestuurd; in plaats daarvan kregen zij een waarderingsoverzicht per e-mail van een extern deskundige. Er is geen vergadering geweest waarin dit werd besproken, en de commissieleden gaven hun akkoord per e-mail, waardoor het protocol ontbreekt.

De gemeente betoogt dat ze, hoewel de procedure niet strikt volgens de regeling is gevolgd, wel zorgvuldig en in lijn met de geest van de regeling heeft gehandeld. Volgens de gemeente was de snelle afronding nodig, gezien de ervaring van de commissieleden en de prioriteit van het functieonderhoud. De kantonrechter oordeelt dat het feit dat de regeling verouderd is, geen reden is om deze niet te volgen. Het niet volgen van de procedure is onzorgvuldig, en de gemeente had de regeling moeten naleven.

De vraag is of werknemers hierdoor zijn geschaad: zou de gemeente tot een andere waardering zijn gekomen als ze de procedure strikt had gevolgd? De kantonrechter beantwoordt dit negatief, omdat de inhoudelijke bezwaren van werknemers tegen de waardering in de procedure worden beoordeeld. Functiewaardering waardeert de functie, niet de persoon die de functie uitvoert.

Werknemers stellen dat de waardering op de gezichtspunten kennis, zelfstandigheid en contact te laag is.

Kennis: werknemers vinden dat er meer punten moeten worden toegekend voor de diepgaande kennis van sociale wet- en regelgeving die ze nodig hebben voor hun werk. De gemeente vindt dat een 4-jarige hbo-opleiding genoeg is voor de lokale schaal C2, terwijl

werknemers menen dat dit C3 moet zijn.

Zelfstandigheid: werknemers stellen dat zij veel meer zelfstandigheid hebben dan de gemeente heeft toegekend. De gemeente vindt dat de zelfstandigheid meer beperkt is door voorschriften en gedragsregels.

Contact: Werknemers geven aan dat zij in hun functie regelmatig contact hebben met rechters en andere wederpartijen, wat volgens hen een hogere waardering verdient dan de gemeente toekent. De gemeente vindt dat de contacten minder intensief zijn en meer in lijn met functionele en informatieve interactie.

De gemeente heeft in redelijkheid de puntenaantallen voor kennis, zelfstandigheid en contact kunnen handhaven, zodat de functie van werknemers niet in schaal 10A, maar in schaal 9 moet blijven.

Wat betreft de rangorde van functies stellen werknemers dat hun functie een “tandemfunctie” vormde met de functie van consulent WIZ; omdat de functie van consulent WIZ naar schaal 9 gaat, zou hun functie naar schaal 10 moeten worden heringedeeld. De gemeente betwist dit, wijst op verschillen in functie-inhoud en stelt dat functiewaarderingen onafhankelijk moeten worden beoordeeld. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente het recht heeft om de functies naar eigen inzicht in te delen, en dat werknemers niet aannemelijk maken dat hun functie in de rangorde verkeerd is geplaatst.

Werknemers betogen verder dat de gemeente niet volgens het gelijkheidsbeginsel heeft gehandeld, en dat de uitkomst van de functiewaardering in strijd is met goed werkgeverschap en het vertrouwensbeginsel. De gemeente heeft de stellingen van werknemers weersproken. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente onzorgvuldig heeft gehandeld door de procedure niet juist te volgen, maar dat dit geen nadeel voor werknemers heeft opgeleverd. De gemeente heeft haar keuze voor de waardering goed gemotiveerd, en werknemers kunnen niet aantonen dat ze onterecht in een lagere schaal zijn ingedeeld.

De vorderingen van werknemers worden afgewezen en de proceskosten worden gecompenseerd, zodat elke partij haar eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2639

Zaaknummer: 10834012 \ CV EXPL 23-5495

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: L.H.J. Somers en S.H.A.M. Dassen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer vraagt verklaring voor recht dat hij recht heeft op een jaarlijkse verhoging van zijn salaristrede, ook na zijn functioneel leeftijdsontslag. FLO-overgangsrecht voorziet niet in een dergelijk recht. Afwijzing verzoek volgt.

Feiten

Werknemer is op 17 juni 2002 in dienst getreden bij de GGD als ambulanceverpleegkundige. Inmiddels heeft werknemer aanspraak gemaakt op functioneel leeftijdsontslag (FLO). Werknemer vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat hij gedurende zijn FLO tot het maximum van zijn loonschaal recht heeft op een jaarlijkse verhoging van de trede in zijn salarisschaal. Daarnaast vordert hij een hoofdelijke veroordeling van de Stichting Regionale Ambulancevoorziening Limburg (SRAL) en de Geneeskundige Gezondheidsdienst Zuid-Limburg (GGD) tot betaling van buitengerechtelijke kosten. Op 11 augustus en 28 november 2021 heeft werknemer naar de GGD gemaild dat zijn jaarlijkse periodieke salarisverhoging niet had plaatsgevonden. Hij verwees hierbij naar artikel 4.3 van de cao Ambulancezorg (oud). De GGD liet op 21 december 2021 aan werknemer weten dat hij tijdens fase 1 van FLO geen recht heeft op periodieke salarisverhogingen, verwijzend naar de cao Ambulancezorg en het Handboek FLO-overgangsrecht. In latere correspondentie lichtte de GGD haar standpunt verder toe en verwees zij naar de instructie salarisadministratie. Op 12 januari 2023 is werknemer meegedeeld dat de werkzaamheden van de ambulancezorg in Zuid- en Noord-Limburg werden samengebracht in de Stichting Ambulancezorg Limburg en dat hij per 1 januari 2023 was overgegaan op grond van overgang van onderneming.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen recht heeft op een periodieke salarisverhoging tijdens zijn FLO. Het FLO-overgangsrecht wordt gevormd door hoofdstuk 9b CAR-UWO en eventuele wijzigingen en aanvullingen daarop in cao's. In artikel 9b:4 lid 1 CAR-UWO wordt bepaald dat de bezoldiging van een werknemer tijdens FLO wordt berekend over een refertejaar en daarna enkel nog wordt geïndexeerd met generieke salarisverhogingen. Periodieke salarisverhogingen worden in dit artikel niet als onderdeel van de bezoldiging aangemerkt. Daarom volgt uit het FLO-overgangsrecht geen recht op periodieke salarisverhogingen.

Voorts betoogt werknemer dat hij op grond van artikel 4.3 cao Ambulancezorg (oud) en de instructie salarisadministratie recht had op een periodieke salarisverhoging. De kantonrechter

oordeelt echter dat de systematiek van periodieke verhogingen, waarbij een beoordeling van het functioneren van de werknemer plaatsvindt, niet past bij het refertejaarprincipe van het FLO-overgangsrecht. Bovendien wordt in de instructie salarisadministratie expliciet vermeld dat FLO'ers geen recht hebben op reguliere periodieken, maar slechts op generieke salarisverhogingen. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij op grond van de cao of de instructie salarisadministratie recht had op een periodieke salarisverhoging. Omdat de hoofdvordering wordt afgewezen, worden ook de gevorderde buitengerechtelijke kosten afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2640

Zaaknummer: 11054595 \ CV EXPL 24-1923

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: R. Meijers en M.L.M. van de Laar

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert verklaring voor recht dat sprake is van overgang van onderneming, zodat twee partijen hoofdelijk aansprakelijk zijn voor betaling van onder meer transitievergoeding, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. Vorderingen niet betwist. Toewijzing vergoedingen volgt.

Feiten

Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat sprake is van een overgang van onderneming van Eurohands naar Titan Groep. Voorts eist werkneemster verschillende vergoedingen, waaronder de transitievergoeding, vakantiegeld, een eindejaarsuitkering en een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen. Verder verzoekt werkneemster om een correcte loonstrook en eindafrekening, evenals vergoeding van buitengerechtelijke kosten en proceskosten, allemaal te vermeerderen met wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eurohands en Titan Groep hebben na verkregen uitstel geen verweer gevoerd tegen de vorderingen van de werkneemster. Dit betekent dat zij de vorderingen niet hebben betwist, waardoor resteert de beoordeling of de vorderingen juridisch voldoende zijn onderbouwd en of deze kunnen worden toegewezen.

Werkneemster baseert haar vordering op een vaststellingsovereenkomst die zij met Eurohands heeft gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster legt deze overeenkomst over en Eurohands betwist het bestaan of de inhoud ervan niet. Hierdoor wordt vastgesteld dat Eurohands gehouden is aan de verplichtingen uit deze overeenkomst. Daarnaast stelt werkneemster onbetwist dat Titan Groep volgens mededelingen van Eurohands de rechtsopvolger is van Eurohands en daarmee ook aansprakelijk is voor de nakoming van de vaststellingsovereenkomst. Omdat Titan Groep dit niet heeft betwist, wordt de vordering tegen Titan Groep eveneens toegewezen.

Wat betreft de verstrekking van de loonstrook en eindafrekening bepaalt de kantonrechter dat Eurohands en Titan Groep dit binnen veertien dagen na betekening van het vonnis moeten doen. Indien zij hier niet aan voldoen, wordt een dwangsom opgelegd van € 250 per dag, met een maximum van € 5.000. De kantonrechter wijst de vordering tegen een derde gedaagde af. Werkneemster heeft namelijk niet uitgelegd waarom deze partij mede zou moeten worden veroordeeld tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst, terwijl hij geen partij was bij die

overeenkomst. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster in dit opzicht niet aan haar stelplicht heeft voldaan. Eurohands en Titan Groep worden hoofdelijk veroordeeld tot betaling van de netto-equivalenten van € 12.500 transitievergoeding, € 1.297,49 vakantiegeld, € 582,65 bruto-eindejaarsuitkering, € 5.148,80 aan niet genoten vakantiedagen en € 1.174,05 aan buitengerechtelijke kosten. Daarnaast worden Eurohands en Titan Groep hoofdelijk veroordeeld om binnen veertien dagen een correcte loonstrook en eindafrekening aan werkneemster te verstrekken. Indien zij dit niet doen, geldt een dwangsom van € 250 per dag met een maximum van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2115

Zaaknummer: 11371651 \ CV EXPL 24-5388

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: D.M.J.M.G. Cuijpers

Wetsartikelen: 7:673 BW en

RECHTSPRAAK

Hof ziet geen reden tot matiging van de tegen een taxibedrijf gevorderde forfaitaire schadevergoeding. Wegens het niet verstrekken van gegevens kan niet worden vastgesteld of de Cao Taxivervoer is nageleefd.

Feiten

Taxi Rudolph drijft een onderneming die onder de werkingssfeer van de Cao Zorgvervoer en Taxi (hierna: Cao Taxivervoer) en de Cao Sociaal Fonds Mobiliteit (hierna: Cao SFM) valt. Beide cao's zijn in de hier relevante periode algemeen verbindend verklaard. Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit (hierna: SFM) is een door werkgevers- en werknemersorganisaties opgerichte stichting die volgens een bijlage bij de Cao SFM (hierna: het controlereglement) onder meer als taak heeft om toe te zien op de correcte naleving van de Cao Taxivervoer en de Cao SFM. SFM heeft met een brief van 13 september 2022 een onderzoek aangekondigd naar de naleving van de Cao's door Taxi Rudolph in de periode september 2021 tot en met augustus 2022 met het verzoek om de daarvoor benodigde controledocumenten binnen 14 dagen aan te leveren. SFM heeft dit verzoek herhaald met brieven van 3, 13 en 18 oktober 2022. In de laatste brief, die aangetekend is verzonden, is Taxi Rudolph gesommeerd onder gelijktijdige ingebrekestelling om de gevraagde controledocumenten alsnog binnen 14 dagen aan te leveren op straffe van verbeurte van een forfaitaire schadevergoeding overeenkomstig artikel 12 van het controlereglement. Met een e-mailbericht van 1 december 2022 heeft Taxi Rudolph onder meer aan SFM bericht dat zij sinds november 2021 geen personeel meer heeft. Met een e-mailbericht van 20 maart 2023 heeft de gemachtigde van SFM aan Taxi Rudolph meegedeeld dat zij vanwege het uitblijven van de controlestukken een forfaitaire vergoeding heeft verbeurd die tot 21 maart 2023 is opgelopen tot € 2.500. De gemachtigde van SFM heeft met een e-mailbericht van 21 april 2023 aan Taxi Rudolph geschreven: "Uit uw informatie blijkt dat u in de periode september tot november 2021 personeel in dienst had en aldus verplicht bent om medewerking te verlenen aan het verplicht gestelde cao onderzoek. Aangezien de administratie thans niet meer beschikbaar is, wordt SFM voor een voldongen feit geplaatst. SFM heeft de voorkeur voor een minnelijke oplossing en is bereid om de forfaitaire vergoeding tegen finale kwijting vast te stellen op € 750,- rekening houdend met de korte periode dat u werknemers in dienst heeft gehad". Taxi Rudolph is niet op dit voorstel ingegaan. SFM heeft bij de kantonrechter onder meer gevorderd dat Taxi Rudolph hoofdelijk wordt veroordeeld tot betaling van € 2.500. De kantonrechter heeft na matiging de vordering van SFM toegewezen tot € 750, vermeerderd met wettelijke rente, en afgewezen wat meer was gevorderd. Taxi Rudolph is in de proceskosten veroordeeld. De bedoeling van het hoger

beroep van SFM is dat haar vordering alsnog volledig wordt toegewezen.

Oordeel

SFM ontleent haar bevoegdheid voor het vorderen van een forfaitaire schadevergoeding aan wat in de artikelen 12 lid 1 en 13 van het controlereglement is verwoord. De forfaitaire schadevergoeding valt daarbij onder het bereik van de vorderingen als bedoeld in de artikelen 15 e.v. van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV die een vakvereniging kan instellen. De bepaling over de forfaitaire schadevergoeding betreft verder een door de cao-partijen overeengekomen en vervolgens algemeen verbindend verklaard beding. Dat beding is tot stand gekomen in onderhandelingen tussen vakvereniging en werkgeversorganisatie zodat moet worden aangenomen dat het ook in die zin een evenwicht weergeeft van de aan de orde zijnde belangen. Het is daarmee geen beding waarbij één partij de verschuldigdheid en de hoogte van de schadevergoeding bepaalt. In dit geval is SFM gestopt bij € 2.500 met het berekenen van een forfaitaire schadevergoeding, hoewel vaststaat dat Taxi Rudolph over de periode dat zij wel een werknemer in dienst had (1 september 2021 – 1 november 2021) ondanks diverse pogingen vanuit SFM geen gegevens aan SFM heeft verstrekt. Daarmee is onduidelijk gebleven of Taxi Rudolph ten opzichte van deze werknemer de cao's heeft nageleefd. Daarmee blijft gegeven dat een forfaitaire schadevergoeding voldoende hoog moet zijn om het doel van prikkel tot nakoming te kunnen bereiken. Taxi Rudolph heeft verder geen (actuele) financiële gegevens over haar onderneming gepresenteerd op basis waarvan zou kunnen worden geconcludeerd dat een schadevergoeding met een omvang van € 2.500 in haar geval tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat zou leiden. De enkele, niet onderbouwde, stelling dat de boete hoog is in vergelijking met wat Taxi Rudolph iedere maand overhoudt, is daarvoor onvoldoende. In het licht van het voorgaande heeft Taxi Rudolph onvoldoende aangevoerd om tot matiging over te gaan. Het door SFM gevorderde bedrag kan daarom worden toegewezen. Het hoger beroep van SFM slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1677

Zaaknummer: 200.342.730/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en F.H. Kappelhof

Wetsartikelen: 6:91 BW, 6:94 BW, 15 Wet CAO en 3 Wet AVV

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Om te beoordelen of het deskundigenbericht inhoudelijk volledig kan worden gevolgd, wordt de deskundige gevraagd een nadere toelichting te geven.

Feiten

Bij tussenvonnis van 9 juni 2021 is de heer X tot deskundige benoemd (hierna: de deskundige). De deskundige heeft ter beantwoording van de vragen een rapport opgesteld dat hij op 22 september 2021 heeft gedeponneerd. De deskundige verklaart in het rapport dat de kans dat een middenvolumeprinter in algemene zin nieuwe luchtwegklachten passend bij astma of BHR bij een willekeurig iemand ontwikkelt tussen de 10-15% is en bij individuen met al pre-existente asymptomatische BHR ongeveer 25-40%. Verder verklaart de deskundige dat de kans dat astma/BHR bij werkneemster is veroorzaakt door blootstelling aan een middenvolumeprinter gedurende drie maanden op grond van het klachtenbeloop en de later aangetoonde BHR erg waarschijnlijk is en hij schat die kans op 80-90%. Rajapack heeft bij conclusie na deskundigenbericht bezwaren ingebracht tegen het deskundigenbericht. De kantonrechter gaat in dit tussenvonnis in op de door Rajapack naar voren gebrachte bezwaren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter gaat voorbij aan de herhaalde verwijten van Rajapack dat de deskundige de genoemde percentages (bij de kans dat astma/BHR veroorzaakt is door de printer bij Rajapack, door het roken, door genetische aanleg, door late onset astma en door luchtvervuiling) niet heeft onderbouwd. De deskundige geeft namelijk steeds aan op basis waarvan hij tot een bepaald percentage komt en daarnaast betreffen het schattingen. Wel heeft Rajapack terecht opgemerkt dat de deskundige per e-mail informatie heeft ingewonnen bij de heer Y en in de e-mailwisseling verwezen wordt naar referentie 14 waarvan niet duidelijk is wat daarmee bedoeld is. Ook blijkt uit die e-mailwisseling dat de deskundige stelt dat er 800 pagina's per dag worden geprint met de betreffende printer, terwijl bij tussenvonnis van 20 november 2019 is overwogen dat het aantal prints van de twee printers afgerond 11.000 dan wel 10.273 waren en dat komt bij gelijkelijk gebruik van de twee printers neer op (uitgaande van de door Rajapack genoemde 20 werkdagen per maand) 275 dan wel 257 prints per werkdag. Hoewel de printer in beide gevallen te kwalificeren is als een middenvolumeprinter is er toch een aanzienlijk verschil in het aantal prints. De kantonrechter komt voorts nog tot het oordeel dat het deskundigenbericht van de deskundige zorgvuldig tot stand is gekomen. Om te beoordelen of het inhoudelijk volledig kan worden gevolgd, ziet de kantonrechter aanleiding om aan de deskundige nog een korte toelichting op het voorgaande

te vragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8650

Zaaknummer: 6491122 CV EXPL 17-5435

Rechters: Zander

Advocaten: M. Beljaars en H.Th. Vos

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het samenwerken met werknemer kostte zoveel tijd, ergernis en frustratie dat partijen in een vicieuze cirkel belandden. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden en geen grond voor een billijke vergoeding.

Feiten

Op 1 mei 2014 is werknemer in dienst getreden bij Stichting tot beheer van het Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde (hierna: Boerhaave). Laatstelijk was werknemer werkzaam als restaurator. In de functieomschrijving van restaurator is omschreven dat de restaurator functioneel leiding ontvangt van de senior adviseur restauratie (hierna: de SAR). Van 6 april 2021 tot 7 maart 2022 was werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. In die tijd is een nieuwe SAR aangesteld. Boerhaave en werknemer hebben na aanstelling van de nieuwe SAR meermaals gecorrespondeerd over de inhoud en invulling van de werkzaamheden van werknemer, waarbij werknemer telkens heeft aangegeven niet duidelijk te vinden wat van hem wordt verwacht terwijl Boerhaave telkens heeft aangegeven een bepaalde mate van zelfredzaamheid te verwachten van werknemer. Op 19 december 2022 is werknemer opgeroepen voor een gesprek wegens werkweigering en het bewust niet volgen van procedures. Na dit gesprek is een mediationtraject opgestart. Op 18 april en 23 mei 2023 heeft de mediator bevestigd dat de mediationtrajecten niet tot een oplossing hebben geleid. Boerhaave heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Boerhaave heeft hieraan ten grondslag gelegd dat na wisseling van de SAR-functie grote problemen zijn ontstaan in de houding en opstelling van werknemer waaruit is op te merken dat hij de SAR niet accepteert als leidinggevende. Volgens Boerhaave neemt werknemer de positie in dat hij niets meer zelf kan oppakken of uitvoeren zonder strikte instructies van de SAR, terwijl hij voorheen als volwaardig restaurator met eigen initiatieven opereerde. Werknemer heeft zich tegen dit verzoek verweerd en voorwaardelijk, voor zover de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, verzocht om toekenning van een transitievergoeding, een eindafrekening, toepassing van de wettelijke opzegtermijn en een billijke vergoeding. Ook heeft werknemer gevorderd dat Boerhaave wordt veroordeeld tot vergoeding van zijn openstaande reiskosten ad € 590,78 netto. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De verzoeken van werknemer zijn afgewezen. Werknemer is in hoger beroep gekomen, omdat hij het niet eens is met de afwijzing van zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden op de g-grond. Uit de gang van zaken na de terugkeer van werknemer vanuit arbeidsongeschiktheid kan worden afgeleid dat zijn houding en gedrag bij Boerhaave tot vergaande en oplopende irritatie en verlies van vertrouwen hebben geleid. Dat blijkt uit meerdere incidenten met zijn leidinggevend en uit verklaringen van zijn directe collega's. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat op deze manier tussen partijen niet meer vruchtbaar kan worden samengewerkt. Het samenwerken met werknemer kostte zoveel tijd, ergernis en frustratie dat partijen in een vicieuze cirkel belandden: ergernis en frustratie namen steeds toe en dat leidde uiteindelijk tot forse problemen in de uitvoering van de werkzaamheden. Vanaf 5 oktober 2022 is werknemer bovendien meermaals indringend aangesproken op zijn houding en gedrag. De spanningen tussen partijen zijn daarna niet weggenomen. Vervolgens is ook de ingezette mediation mislukt. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is. Herplaatsing ligt gelet op de verstoorde werkverhoudingen niet in de rede. Nu de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden, is toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW niet aan de orde. Ook is er geen aanleiding om werknemer een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW toe te kennen. Er is immers geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Boerhaave. Gelet op de ernstig en duurzaam verstoorde verhoudingen kon zij in december 2022 tot het besluit komen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De door werknemer gemaakte verwijten heeft Boerhaave (voldoende) weerlegd dan wel zijn onvoldoende door werknemer uitgewerkt en onderbouwd. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:352

Zaaknummer: 200.338.414/01

Rechters: M.T. Nijhuis, C.A. Joustra en P.S. Fluit

Advocaten: S. Bocu en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub g BW, 7:683 lid 3 BW en 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die herhaaldelijk niet op gesprekken over werkhervatting verscheen. Procedure wordt aangehouden in afwachting van deskundigenoordeel UWV over de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden, het Ministerie van Financiën, kantoor van de Belastingdienst te Hoorn (hierna: de Staat). Op 12 juni 2024 heeft werknemer zich vanwege fysieke en mentale klachten ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in dat kader werknemer beoordeeld en geconcludeerd dat er geen aanwijzingen zijn voor een medische aandoening waardoor werknemer zijn werk niet zou kunnen doen. De Staat heeft vervolgens werknemer per 8 juli 2024 hersteld gemeld en meerdere pogingen gedaan om met werknemer in gesprek te gaan over werkhervatting. De Staat had daarnaast een second opinion geregeld voor werknemer. Werknemer heeft hier echter geen gebruik van gemaakt, omdat het hem allemaal te veel zou zijn geworden. Hierna heeft werknemer niets meer van zich laten horen. Omdat werknemer opnieuw niet was verschenen op door de Staat georganiseerde gesprekken, is het loon van werknemer op 3 september 2024 op grond van artikel 7:628 BW stopgezet. Bij brief van 19 september 2024 heeft de Staat werknemer op staande voet ontslagen wegens het herhaaldelijk, zonder voor de Staat kenbare geldige reden, niet verschijnen op gesprekken over zijn werkhervatting. Op 31 oktober 2024 heeft werknemer een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de vraag of hij zijn eigen werk weer volledig kan doen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter om de opzegging te vernietigen en de Staat te verplichten hem op te laten roepen door een bedrijfsarts. Ook verzoekt hij de Staat bij wijze van voorlopige voorziening te veroordelen tot betaling van zijn (achterstallig) loon vanaf 3 september 2024. Werknemer stelt dat hij als gevolg van zijn mentale gesteldheid niet in staat was adequaat te handelen of te reageren op de verzoeken van de Staat en hij de gevolgen daarvan niet kon overzien.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en, in verband daarmee, of werknemer moet worden toegelaten tot zijn werk zodra hij tot werken in staat is. De kantonrechter kan die vraag op dit moment nog niet beantwoorden en licht dit als volgt toe. Op zichzelf staat vast dat werknemer herhaaldelijk door de Staat is opgeroepen

om een gesprek te komen voeren over werkhervatting en dat werknemer toen telkens niet is verschenen. Werknemer heeft echter aangevoerd dat hij een goede reden had om geen gehoor te geven aan de oproepen van de Staat, namelijk omdat hij ziek was door depressieve klachten. Ter onderbouwing van die stelling heeft werknemer verwezen naar het door hem overgelegde huisartsdossier, verklaringen van zijn vader en (algemene) vakliteratuur over depressies. In de door werknemer overgelegde vakliteratuur staat dat mensen met een depressie zich vaak sociaal terugtrekken als een manier om overweldigende gevoelens te vermijden, wat direct verband houdt met de symptomen van depressie. De kantonrechter neemt ook aan dat dit (in het algemeen) zo is. Vooralsnog is echter niet uit objectieve medische gegevens gebleken dat het ontwijkende gedrag van werknemer te wijten is aan depressieve klachten. Ook de verklaringen van de (niet medisch onderlegde) vader van werknemer zijn onvoldoende om objectief te kunnen vaststellen of werknemer deze ziekte had. Daar komt bij dat naar het oordeel van de kantonrechter niet kan worden gezegd dat de Staat had moeten weten dat er mogelijk meer aan de hand was dan een werknemer die 'gewoon niet meewerkt'. Daarbij speelt een rol dat werknemer (onweersproken) al eerder ontwijkend gedrag had vertoond. Het voorgaande neemt daarentegen niet weg dat het mogelijk is dat werknemer in de periode voorafgaand aan het ontslag op staande voet daadwerkelijk arbeidsongeschikt was wegens ziekte (depressie), wat van belang is voor de vraag of sprake is van een dringende reden. Om duidelijkheid te krijgen over de mogelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in de periode voorafgaand aan het ontslag op staande voet, ziet de kantonrechter aanleiding de beslissing van het UWV op het door werknemer aangevraagde deskundigenoordeel af te wachten. De kantonrechter zal de zaak daarom aanhouden tot één maand na de beschikkingsdatum voor uitlating door (de gemachtigde van) werknemer over de stand van zaken rond het aangevraagde deskundigenoordeel, onderbouwd met stukken van het UWV. De verzochte voorlopige voorziening wordt afgewezen, omdat er op dit moment nog onvoldoende aanknopingspunten zijn om aan te nemen dat werknemer in de periode voorafgaand aan het ontslag daadwerkelijk ziek was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2855

Zaaknummer: 11404626 AO VERZ 24-89

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: mr. Z. Wagenaar

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 2 sub j BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht het loon van werknemer niet inhouden, nu aan het relatiebeding geen boete is gekoppeld en de cao geen mogelijkheid biedt een wachtdag in te houden bij arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 bij werkgever in dienst getreden in de functie van chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het overeengekomen uurloon bedroeg laatselijk € 14,20 bruto. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer (hierna: cao) van toepassing verklaard. Op de loonstrook van juli 2023 staat de vermelding "wachtdagen 6,00". Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 25 september 2023 opgezegd per 29 september 2023. Na het einde van de arbeidsovereenkomst is werknemer voor een opdrachtgever van werkgever gaan werken. Op de eindafrekening van oktober 2023 is een bedrag van € 2.059 bruto ingehouden met als vermelding: "Verrekening pauze uren -2059,00". Daarnaast is € 85,20 bruto ingehouden voor wachtdagen. In geschil is de vraag of deze bedragen op het loon mochten worden ingehouden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft tijdens de mondelinge behandeling bevestigd dat het ingehouden bedrag van € 2.059 bruto niet te maken heeft met incorrect genoteerde pauzetijden, maar dat dit een boete is omdat werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst, zonder toestemming van werkgever, voor een opdrachtgever van werkgever is gaan werken. In de arbeidsovereenkomst staat weliswaar een relatiebeding opgenomen, maar hieraan is geen boetebeding gekoppeld. Nu aan de schending van het relatiebeding geen boete is gekoppeld, ontbreekt het werkgever aan een grondslag om werknemer een boete op te kunnen leggen voor het gaan werken voor een opdrachtgever van werkgever. Het bedrag van € 2.059 bruto is onrechtmatig op het loon van werknemer ingehouden en daarom zal dit deel van de vordering worden toegewezen. Ook het bedrag van € 85,20 is onrechtmatig op het loon ingehouden. Uit de bewoordingen van artikel 16 lid 3 van de cao blijkt dat de aanvullingsverplichting tot 100% van het brutoloon geldt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Hiervan kan alleen worden afgeweken indien er volgens de wet geen loondoorbetalingsverplichting is of als de arbeidsongeschiktheid door schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt. Niet gesteld of gebleken is dat in deze zaak hiervan sprake is. Nu de cao geen mogelijkheid biedt om een wachtdag in te houden bij arbeidsongeschiktheid was werkgever niet gerechtigd om 6 uur aan wachtdagen in te houden op de loonbetaling. Gelet daarop zal dit deel van de vordering ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2112

Zaaknummer: 11334478 \ CV EXPL 24-5017

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.A. van de Voorde

Wetsartikelen: 7:653 BW, 16 CAO Beroepsgoederenvervoer en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Voor de periodes van algemeenverbindendverklaring van de cao is deze van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Desondanks is de gevorderde verklaring voor recht dat de cao van toepassing is niet toewijsbaar, omdat deze te algemeen is geformuleerd.

Feiten

Werknemer is op 22 april 2013 bij Witran B.V. in dienst getreden als algemeen medewerker. Witran is een onderneming die zich bezighoudt met de verhuur van lichte bedrijfswagens en busjes. Witran heeft één alleen/zelfstandig bestuurder en enig aandeelhouder (hierna: X). X heeft ook één alleen/zelfstandig bestuurder en enig aandeelhouder (hierna: Y). Y is daarnaast als werknemer in dienst van Radar. De verhoudingen tussen enerzijds werknemer en anderzijds zijn zus (die ook werkzaam is voor Witran) en Y zijn sinds enige tijd ernstig bekoeld. Op 3 november 2023 heeft de adviseur van werknemer een e-mail gestuurd aan Radar/Y, waarin hij stelt dat tijdens een gesprek met Y op 6 augustus 2023 is gebleken dat er “van alles mis was” en dat Y tijdens dat gesprek heeft toegezegd dat hij zijn verplichtingen voortvloeiend uit goed werkgeverschap zou nakomen. Op 13 november 2023 heeft de adviseur opnieuw een e-mail naar Radar gestuurd waarin hij Y beticht van het verkondigen van onwaarheden en slecht werkgeverschap. De gemachtigde van werknemer heeft bij brief van 2 december 2023 Witran gesommeerd tot betaling van € 36.500 aan achterstallig loon. Bij e-mail van 24 januari 2024 heeft Y (namens Witran) aan werknemer medegedeeld dat een bedrag van € 23.156,17 aan werknemer zal worden betaald. In deze procedure vordert werknemer onder meer voor recht te verklaren dat X en Y een onrechtmatige daad jegens werknemer hebben gepleegd, de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (hierna: de cao) van toepassing is en de bedrijfstak (PMT-)pensioen- en overige verplicht gestelde regelingen dienen te worden toegepast. Daarnaast vordert werknemer Witran te veroordelen tot betaling van het netto-equivalent van in totaal € 24.443,40 brutoloon en € 23.156,17 nettoloon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onrechtmatige daad

Het is vaste rechtspraak dat een bestuurder van een rechtspersoon alleen dan onrechtmatig handelt jegens een schuldeiser van de rechtspersoon wanneer die bestuurder daarvan een voldoende ernstig verwijt gemaakt kan worden. Uit de stellingen van werknemer blijkt niet

dat aan deze maatstaf is voldaan. Zo voert werknemer aan dat Witran haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen en dat X/Y daarvan een verwijt gemaakt kan worden. Dat is in het licht van voornoemde vaste rechtspraak onvoldoende om tot de conclusie te komen dat X en Y onrechtmatig jegens hem gehandeld hebben. De gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen.

Toepasselijkheid cao

Het enkele feit dat Witran voldoet aan het bepaalde in artikel 1 van de cao is onvoldoende om tot toepasselijkheid van de cao op de arbeidsovereenkomst met werknemer te kunnen concluderen. De arbeidsovereenkomst bevat immers geen beding waarin staat dat de cao van toepassing is en Witran is een “ongeorganiseerde werkgever”. Toch kan dit Witran niet (helemaal) baten. Het staat vast dat (delen van) deze cao voor diverse periodes algemeen verbindend verklaard zijn. Voor die periodes zijn de algemeen verbindend verklaarde onderdelen van die cao wel van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen Witran en werknemer. Hieruit volgt dat de gevorderde verklaring voor recht niet toewijsbaar is omdat deze veel te algemeen geformuleerd is. Er kan immers niet worden gezegd dat de cao volledig en zonder nadere afbakening in tijd steeds op de arbeidsovereenkomst tussen Witran en werknemer van toepassing is (geweest). Werknemer heeft daar te weinig voor gesteld.

Bedrijfstak (PMT-)pensioen

Anders dan werknemer stelt, is het helemaal geen feit van algemene bekendheid dat een onderneming zoals Witran die voert op grond van het verplichtstellingsbesluit onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds Metaal en Techniek valt. Het had op de weg van werknemer gelegen om specifiek aan te wijzen op grond van welke bepaling van dat besluit Witran onder die werkingssfeer valt. Dat heeft werknemer niet gedaan. De kantonrechter kan uit het besluit (*Stcrt.* 2015, 11859) in ieder geval niet opmaken dat de arbeidsovereenkomst tussen Witran en werknemer onder die werkingssfeer valt. De gevorderde verklaring voor recht is in zoverre niet toewijsbaar.

Loonvordering

Ter onderbouwing van zijn vordering tot het netto-equivalent van € 24.443,40 brutoloon, heeft werknemer aangevoerd dat deze loonvordering ziet op de periode van maart 2018 tot en met oktober 2019. Partijen zijn het erover eens dat Witran in die periode aan werknemer het loon heeft uitbetaald op basis van een parttime dienstverband. Werknemer stelt nu dat hij in deze periode niet parttime maar fulltime heeft gewerkt. Dat werknemer over deze periode recht heeft gehad op betaling van het loon op basis van een fulltimedienstverband, heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter niet aan kunnen tonen. Het enkele feit dat een werknemer meer uren werkt dan is overeengekomen, impliceert niet dat hij recht heeft op betaling van het loon over die meeruren. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat Witran voor een groot deel van deze vordering van werknemer terecht een beroep op verjaring doet. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat Witran met succes (subsidiar) een beroep doet op rechtsverwerking. De vordering wordt afgewezen. De kantonrechter veroordeelt

Witran wel tot betaling aan werknemer van een bedrag van € 21.346,17, met dien verstande dat daarop in mindering strekt de reeds aan werknemer verrichte (deel)betalingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2456

Zaaknummer: 11089063 \ CV EXPL 24-2253

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.L.G.J. Eikelboom en M.J.A. Gaber

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Onterechte loonstop. Tijdens verlof zijn werknemers vrijgesteld van (eventuele) re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2024 bij RR Commerce Nederland B.V. (hierna: RR Commerce) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 februari 2025. Hij heeft zich per 9 augustus 2024 ziek gemeld. Begin december 2024 adviseert de bedrijfsarts om zo snel mogelijk met elkaar in gesprek te gaan over arbeidgerelateerde zaken, waarna werknemer twee x twee uur zou kunnen starten op arbeidstherapeutische basis. RR Commerce nodigt werknemer vervolgens uit om op dinsdag 10 december en donderdag 12 december 2024 drie uur per dag te komen werken. Werknemer reageert daarop per e-mail dat er conform het advies van de bedrijfsarts eerst een gesprek dient plaats te vinden voordat de werkzaamheden kunnen worden hervat. Hij stelt voor om het (video)gesprek na zijn vakantie in te plannen. RR Commerce heeft werknemer gewaarschuwd dat hij, als hij niet op 12 december 2024 op het werk verschijnt, een loonstop opgelegd zal krijgen. De loonstop wordt per 13 december 2024 geëffectueerd. Er ontstaat een schriftelijke discussie tussen partijen met verwijten over en weer, waarbij een gesprek vooralsnog uitblijft. Op 2 januari 2025 bericht RR Commerce dat werknemer die dag niet is verschenen op de afspraak en dat zij het contact per e-mail wil beperken. Tevens verzoekt zij werknemer om een telefonische afspraak te maken voor een gesprek op kantoor. Op 1 februari 2025 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert RR Commerce te veroordelen tot betaling van het (achterstallig) loon over december 2024 en januari 2025. RR Commerce stelt dat de loonstop van 13 december 2024 een gerechtvaardigde maatregel was wegens de (aanhoudende) nalatigheid van werknemer in zijn re-integratie.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter moet RR Commerce het loon over de periode vanaf 13 december 2024 tot en met 31 januari 2025 aan werknemer betalen. Ten aanzien van de periode vanaf 13 december 2024 tot en met 28 december 2024 staat vast dat werknemer vakantieverlof had. Het verlof was vooraf afgestemd en goedgekeurd. Ook zijn de vakantiedagen over deze periode afgeschreven. Tijdens het (goedgekeurde en afgeschreven) verlof zijn werknemers vrijgesteld van (eventuele) re-integratieverplichtingen. De kantonrechter is daarom voorshands van oordeel dat de loonstop over deze periode onterecht is. Ter zitting is duidelijk geworden dat RR Commerce zich met betrekking tot de periode vanaf 29 december 2024 tot en met 31 januari 2025 op het standpunt stelt dat de loonstop

gerechtvaardigd is, omdat werknemer niet bereid was om een fysiek gesprek aan te gaan op het kantoor van RR Commerce. Ook de loonstop ten aanzien van deze periode acht de kantonrechter onterecht. Vast staat dat partijen elkaar sinds de ziekmelding van werknemer steeds meer en vaker verwijten zijn gaan maken. Partijen blijven ook fundamenteel van mening verschillen over het re-integratietraject van werknemer en zijn recht op loon tijdens vakantie. Dit heeft de nodige wrijving tussen partijen veroorzaakt. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de door RR Commerce gestelde verplichting om direct voorafgaand aan de start van de re-integratiewerkzaamheden ten overstaan van drie gesprekspartners een fysiek gesprek op kantoor te voeren, géén redelijk voorschrift was. De vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2601

Zaaknummer: 11526672 \ VV EXPL 25-23

Rechters: E. Jochem

Advocaten: L. Oass en J.D.L. Wessel

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Verkoop notariskantoor. Non-concurrentiebedingen in de arbeidsovereenkomst en in de overnameovereenkomst. Beide bedingen worden geschorst. Afstemmingsregel bij hoger beroep.*Feiten*

Een voormalig notaris (hierna: eiser 1) heeft zijn notariskantoor verkocht aan gedaagde 1 en is na de verkoop nog enige tijd in dienst geweest bij dat kantoor. Via zijn holdingmaatschappij (hierna: eiser 2) hield hij alle aandelen in bedrijf 1 B.V. Gedaagde 1, die als kandidaat-notaris in dienst was bij voornoemd notariskantoor, heeft inmiddels dat kantoor overgenomen. Daartoe is op 3 juni 2021 een overnameovereenkomst getekend. De aandelen in het notariskantoor zijn vervolgens op 1 juli 2022 bij notariële akte geleverd aan gedaagde 3, destijds bedrijf 2 B.V. In de overnameovereenkomst en in de met eiser 1 gesloten tijdelijke arbeidsovereenkomst (duur van zes maanden) is een non-concurrentiebeding opgenomen. Tussen gedaagde 1 en eisers is een bodemprocedure aanhangig. In die procedure heeft gedaagde 1 onder meer betaling gevorderd van een boete van € 193.000 wegens overtreding van het non-concurrentiebeding uit de overnameovereenkomst en vergoeding van 50% van het verlies dat het notariskantoor volgens hem heeft geleden. Eisers hebben in die procedure onder meer uitbetaling gevorderd van 50% van de volgens hen door het notariskantoor gemaakte winst en aflossing van een rekening-courantschuld. Bij tussenvonnis van 26 juni 2024 heeft de rechtbank voor wat betreft het non-concurrentiebeding uit de overnameovereenkomst en de door gedaagde 1 gevorderde boete geoordeeld dat (a) er geen grond is voor de nietigheid of vernietigbaarheid van het non-concurrentiebeding, (b) de overnameovereenkomst niet kan worden gezien als arbeidsovereenkomst en (c) eisers niet worden gevolgd in de stelling dat het non-concurrentiebeding onduidelijk is. Eisers worden veroordeeld tot het betalen van een boete, die in het te wijzen eindvonnis zal worden gematigd tot € 10.000. Eisers hebben verzocht om tussentijds hoger beroep te mogen instellen tegen dat tussenvonnis. De rechtbank heeft dat verzoek afgewezen. In dit kort geding ligt de vraag voor of aanleiding bestaat tot schorsing van beide bedingen.

*Oordeel**Afstemmingsregel en de non-concurrentiebedingen*

Het is vaste jurisprudentie dat de rechter die in kort geding beslist op een vordering tot het geven van een voorlopige voorziening nadat de civiele bodemrechter een vonnis in de hoofdzaak heeft gewezen, in beginsel zijn vonnis dient af te stemmen op het oordeel van die

bodemrechter, ongeacht of dit oordeel is gegeven in een tussenuitspraak of in een einduitspraak, in de overwegingen of in het dictum van de uitspraak, en ongeacht of het vonnis in kracht van gewijsde is gegaan. De voorzieningenrechter stelt vast dat in de bodemprocedure geen oordeel is gegeven over het non-concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst, zodat de afstemmingsregel ten aanzien van dat beding niet van toepassing is. De voorzieningenrechter acht voorshands aannemelijk dat in een eventuele nieuwe bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het non-concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst nietig is. Anders dan eisers menen, is in het tussenvonnis geen voorlopig oordeel gegeven met betrekking tot het non-concurrentiebeding uit de overnameovereenkomst. Het oordeel van de rechtbank betreft namelijk een bindende eindbeslissing. De voorzieningenrechter constateert echter dat de overwegingen van de rechtbank in het tussenvonnis slechts gericht zijn op de door gedaagde 1 gevorderde boete in verband met de overtreding van dat non-concurrentiebeding, welke overtreding in het jaar na de levering van de aandelen heeft plaatsgehad. De rechtbank heeft in dat kader reeds geoordeeld dat zij geen grond ziet voor de nietigheid of vernietigbaarheid van het non-concurrentiebeding, zodat de voorzieningenrechter (in beginsel) aan dat oordeel gebonden is. Bij de uitleg van een beding in een overeenkomst is in beginsel niet alleen een taalkundige uitleg van toepassing maar ook de bedoeling van partijen ten tijde van het aangaan van de overeenkomst en wat zij onder de omstandigheden redelijkerwijs van elkaar konden en mochten verwachten. De voorzieningenrechter gaat er voorshands van uit dat partijen bij het aangaan van de overnameovereenkomst niet de bedoeling hebben gehad dat het non-concurrentiebeding uit die overeenkomst een onbepaalde duur zou hebben en dat zij op het punt van de duur van dat beding geen wilsovereenstemming hebben bereikt. Dit betekent dat er sprake is van een leemte in de overeenkomst, die op grond van de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid moet worden aangevuld. Om de specifieke duur van het non-concurrentiebeding in het onderhavige geval te bepalen en de leemte in de overeenkomst aan te vullen, dient een afweging plaats te vinden tussen het belang van gedaagde 1 bij handhaving van het beding en het belang van eiser 1 om van het beding te worden bevrijd. Dat gedaagde 1 als overnemende partij er belang bij had dat eiser 1 als verkopende partij hem na de overname van het notaris kantoor geruime tijd geen concurrentie aan zou en zal doen, is evident. Hier staat tegenover dat eiser 1 er als oud-notaris belang bij heeft dat hij niet langer dan noodzakelijk wordt beperkt in zijn vrijheid om zijn notariële kennis en kunde in te zetten voor maatschappelijke doeleinden of om een aanvullend inkomen te genereren. Onder deze omstandigheden acht de voorzieningenrechter een non-concurrentiebeding voor de duur van drie jaar in het onderhavige geval redelijk. De voorzieningenrechter acht het waarschijnlijk dat een bodemrechter zal oordelen dat eiser 1 vanaf 1 juli 2025 niet meer aan het non-concurrentiebeding uit de overnameovereenkomst kan worden gehouden. De voorzieningenrechter heeft daarom dat beding met ingang van 1 juli 2025 geschorst en de vorderingen van eisers worden dus in zoverre toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1693

Zaaknummer: C/o8/327821 / KG ZA 25-9

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: K.S. Guldemonnd en M.J.C. van Leeuwen

Wetsartikelen: 6:94 BW; 6:248 BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding, de transitievergoeding en het loon tot de einddatum arbeidsovereenkomst bepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster is van 6 november 2023 tot en met 5 november 2024 bij Basis-E-Markt Rotterdam B.V. (hierna: Basic E-markt) in dienst geweest op basis van twee keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zij eist dat Basis-E-Markt een aanzegvergoeding aan haar betaalt omdat zij de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk heeft opgezegd. Ook wil werkneemster dat Basis-E-Markt haar een transitievergoeding en het loon tot de einddatum betaalt en een eindafrekening opmaakt. Basis-E-Markt stelt zich op het standpunt dat zij niets meer hoeft te betalen.

Oordeel

Aanzegvergoeding

Basis-E-Markt moet het loon van één maand extra betalen, omdat zij werkneemster nooit schriftelijk heeft geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet werd voortgezet. Volgens Basis-E-Markt heeft zij tegen de jobcoach van werkneemster gezegd dat het contract niet zou worden verlengd, waarna Basis-E-Markt ervan uitging dat de jobcoach dit schriftelijk aan haar zou bevestigen. Werkneemster betwist dit en er zit ook geen schriftelijke bevestiging in het dossier.

Transitievergoeding

Basis-E-Markt moet aan werkneemster een transitievergoeding betalen, omdat aan alle wettelijke voorwaarden daarvoor is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Volgens Basis-E-Markt was het juist werkneemster die niet meer bij Basis-E-Markt wilde werken, maar dat betwist werkneemster en het blijkt ook niet uit de stukken.

Loon, vakantiegeld en vakantiedagen

Basis-E-Markt moet het loon betalen tot de einddatum van het dienstverband. Dat werkneemster mogelijk in de laatste periode beperkt aanwezig was wegens ziekte betekent niet dat Basis-E-Markt geen salaris hoeft te betalen. Basis-E-Markt mocht het loon niet verrekenen met de premie die zij voor werkneemster aan het CAK heeft betaald. Deze premie

is namelijk de bijdrage die de werkgeefster voor de zorgverzekering van de werknemster moet betalen. Basic E-markt moet een bedrag van € 589,14 aan vakantiegeld en € 1.247,62 aan nog openstaande vakantie-uren betalen, te verhogen met de wettelijke verhoging. Basis-E-Markt moet een deugdelijke eindafrekening opmaken en wordt vervolgens veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3672

Zaaknummer: 11478324 VZ 25-75

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: A. Rodríguez González en A. Kara

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7: 614 BW; 7: 616 BW; 7: 625 BW; 7:626 BW; 7:629 BW; 7: 673 BW; 7:668 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht werknemster wegens een zwaarwegend belang overplaatsen naar een andere vestiging, omdat zij gedurende een zekere tijd disfunctioneerde. Weigering van werknemster valt in haar risicosfeer.

Feiten

Werkneemster is sinds 12 augustus 2022 als medewerkster fastfood WML in dienst bij McDonald's Maastricht de Geusselt B.V. (hierna: McDonald's). In de arbeidsovereenkomst van werknemster is een artikel opgenomen waarin staat dat zij akkoord gaat met een tijdelijke of een definitieve overplaatsing naar een ander restaurant van dezelfde werkgever indien de werkgever dit noodzakelijk acht. Werkneemster heeft vanaf maart 2024 achtereenvolgend diverse waarschuwingen gekregen over haar werkhouding, waaronder het in gevaar brengen van de operations, het belemmeren van het productieproces, het niet verschijnen op de werkvloer, het niet volgens de procedure maken van hamburgers, het vlechten van haren op de werkvloer, het op haar telefoon zitten tijdens gesprekken of het weglopen tijdens gesprekken en het zichtbaar hebben van een relatie met een andere medewerker op de werkvloer. In november 2024 is werknemster in een gesprek medegedeeld dat zij per 18 november 2024 wordt overgeplaatst naar Gronsveld. Werkneemster heeft dit geweigerd en is niet verschenen op haar eerste werkdag in Gronsveld. Op 19 november 2024 heeft werknemster McDonald's per e-mail laten weten dat zij ontslag neemt. McDonald's heeft het ontslag van werknemster op 20 november 2024 geaccepteerd en haar loon tot 18 november 2024 uitbetaald. Op 13 januari 2025 heeft McDonald's werknemster aangeboden om weer te komen werken op haar oude werkplek. Vanaf 24 januari 2025 is werknemster weer werkzaam bij McDonald's De Geusselt in Maastricht en ontvangt zij loon. In onderhavige procedure verzoekt werknemster McDonald's te veroordelen tot doorbetaling van haar loon vanaf 18 november 2024 tot 24 januari 2025. Zij stelt zich daarbij op het standpunt dat zij geen gehoor diende te geven aan het besluit van McDonald's om haar werkzaamheden per 18 november 2024 in Gronsveld te verrichten. McDonald's verzoekt in een tegenverzoek werknemster te veroordelen tot (terug)betaling van een bedrag ad € 1.391,35 netto wegens onverschuldigde betaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de arbeidsovereenkomst van werknemster is een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW opgenomen. In dat kader is de kantonrechter van oordeel dat McDonald's een zwaarwegend belang had werknemster over te plaatsen naar

de vestiging in Gronsveld. Gezien het disfunctioneren van werkneemster gedurende een zekere tijd (werkneemster heeft niet geprotesteerd tegen de waarschuwingen) kon McDonald's besluiten dat werkneemster haar functie niet meer kon uitvoeren in McDonald's De Geusselt in Maastricht. Ondanks de diverse waarschuwingen en gevoerde gesprekken trad er bovendien geen verbetering op. De door werkneemster aangevoerde praktische bezwaren voor de overplaatsing, heeft McDonald's tijdens de mondelinge behandeling weerlegd. De slotsom is dan ook dat werkneemster het voorstel tot overplaatsing naar McDonald's in Gronsveld niet had mogen weigeren. Daarmee komt het als gevolg van deze weigering niet verrichten van de arbeid op grond van artikel 7:628 BW voor haar risico. Het verzoek tot betaling van het (achterstallig) loon zal daarom worden afgewezen. Het tegenverzoek tot terugbetaling van het bedrag ad € 1.391,35 netto van McDonald's wordt toegewezen, omdat werkneemster tijdens de zitting heeft erkend dat het bedrag onverschuldigd aan haar is betaald.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2057

Zaaknummer: 11498591 AZ VERZ 25-5

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.J. Ruiter en mr. M. Terpstra

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:628 BW