

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 15, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:232](#) 03-04-2025

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:234](#) 03-04-2025

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1857](#) 31-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1826](#) 25-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1822](#) 25-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1187](#) 03-03-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:22](#) 07-01-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2193](#) 26-07-2022

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1901](#) 02-04-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1818](#) 31-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1831](#) 28-03-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:1838](#) 28-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3940](#) 28-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1921](#) 28-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4040](#) 28-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1899](#) 27-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2058](#) 27-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:3126](#) 26-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2375](#) 26-03-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1749](#) 26-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1843](#) 26-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3792](#) 25-03-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:3254](#) 25-03-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2404](#) 25-03-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3842](#) 24-03-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:5458](#) 24-03-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1762](#) 24-03-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1972](#) 21-03-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3659](#) 20-03-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:3335](#) 17-03-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4037](#) 14-03-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1471](#) 14-03-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:3334](#) 07-03-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2000](#) 06-03-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2574](#) 25-02-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2056](#) 05-02-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23372](#) 24-12-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7515](#) 14-06-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:1509](#) 15-02-2023

RECHTSPRAAK

Nationale regeling die vereist dat een deel van de opleidingsperiode van een advocaat-stagiaire bij een advocaat met zetel op het nationale grondgebied wordt voltooid in strijd met vrij verkeer van werknemers (art. 45 VWEU).

Feiten

Plavec was werkzaam bij Jones Day te Frankfurt am Main (Duitsland) waar zij stage liep bij KI, een Oostenrijkse advocaat met de status van partner bij dit kantoor. De Oostenrijkse orde heeft geweigerd Plavec in te schrijven als 'advocaat-stagiaire', omdat zij niet aan de voorwaarde van nationale stage voldeed. De verwijzende rechter merkt op dat uit par. 2 lid 2 juncto par. 30 lid 1 van de RAO volgt dat gedurende de vijfjarige periode van verplichte stage om advocaat te worden, de stage ten minste drie jaar en zeven maanden op Oostenrijks grondgebied moet plaatsvinden, waarvan ten minste drie jaar bij een advocaat. Deze rechter merkt op dat wanneer de werkplaats van een advocaat-stagiair zich buiten Oostenrijk bevindt, de bevoegde Oostenrijkse orde van advocaten zich niet kan begeven naar het kantoor waar die advocaat-stagiair werkt om haar wettelijke taak uit te voeren die erin bestaat toezicht te houden op deze advocaat-stagiair en op de advocaat die de stagebegeleider is, waarbij laatstgenoemde de volledige opleiding van die advocaat-stagiair tot het beroep van advocaat dient te verzekeren. De verwijzende rechter oordeelt dat de vraag rijst of nationale bepalingen volgens welke een deel van de opleiding van een kandidaat voor het beroep van advocaat op het nationale grondgebied moet worden voltooid, onverenigbaar zijn met het vrije verkeer van werknemers, terwijl een ander deel in het buitenland kan worden voltooid.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

43 uit 60 maanden verplicht stage in lidstaat volgen, staat op gespannen voet met vrij verkeer van werknemers

Een regeling van een lidstaat als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voorschrijft dat een bepaald deel van de voor de toegang tot het beroep van advocaat noodzakelijke stage wordt vervuld bij een in die lidstaat gevestigde advocaat, vormt wel degelijk een beperking van het door artikel 45 VWEU gewaarborgde vrije verkeer, aangezien zij de uitoefening van die vrijheid kan belemmeren of minder aantrekkelijk kan maken door voor die onderdanen de mogelijkheid te beperken om hun beroepsactiviteit als advocaat-stagiair uit te oefenen bij een in een andere lidstaat gevestigde advocaat. Een dergelijke beperking van de vrijheid van

verkeer is slechts toelaatbaar voor zover zij gerechtvaardigd is door een dwingende reden van algemeen belang en het evenredigheidsbeginsel eerbiedigt, wat inhoudt dat zij geschikt is om de verwezenlijking van het nagestreefde doel op coherente en systematische wijze te waarborgen en niet verder gaat dan nodig is om dat doel te bereiken (HvJ EU 17 december 2020, *Onofrei*, C-218/19, ECLI:EU:C:2020:1034, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Vastgesteld moet echter worden dat, aangezien de voorwaarde dat een jurist een bepaald deel van de stage bij een in de betrokken lidstaat gevestigde advocaat moet vervullen – zoals blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt – beoogt te verzekeren dat de advocaat voldoende ervaring heeft opgedaan wat de nationale rechtspraktijk en de contacten met de Oostenrijkse autoriteiten en rechterlijke instanties betreft teneinde de verwezenlijking te waarborgen van de doelstellingen van bescherming van de ontvangers van de juridische diensten en van een goede rechtsbedeling die door de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling worden nagestreefd, die voorwaarde verder gaat dan noodzakelijk is om deze doelstellingen te bereiken. Het feit dat juristen een stage verrichten bij een advocaat die bij een Oostenrijkse balie is ingeschreven maar in een andere lidstaat is gevestigd, gekoppeld aan de verplichting om bij de bevoegde nationale autoriteiten aan te tonen dat deze stage ervaring oplevert die gelijkwaardig is aan die welke wordt verkregen door een stage bij een in Oostenrijk gevestigde advocaat, vormt namelijk een maatregel waarmee de doelstellingen van een regeling als die in het hoofdgeding kunnen worden verwezenlijkt en die minder belastend is dan de door deze regeling opgelegde beperking. In dit verband moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat niet in het algemeen kan worden aangenomen dat een jurist die een stage loopt bij een advocaat die bij een Oostenrijkse balie is ingeschreven maar in een andere lidstaat is gevestigd, geen passende opleiding of onvoldoende praktijkervaring op het gebied van het Oostenrijkse recht kan verkrijgen die gelijkwaardig is aan die welke een jurist kan verkrijgen tijdens een stage in Oostenrijk. In die omstandigheden lijkt een verplichting om toereikend bewijs te leveren dat de tijdens een dergelijke stage daadwerkelijk verrichte werkzaamheden een opleiding en ervaring bieden die gelijkwaardig zijn aan die welke een stage bij een in Oostenrijk gevestigde advocaat biedt, te kunnen waarborgen dat de doelstellingen van deze stage daadwerkelijk zijn bereikt.

Conclusie

Gelet op een en ander dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 45 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een regeling van een lidstaat die voorschrijft dat een bepaald deel van een stage die noodzakelijk is voor de toegang tot het beroep van advocaat en gedurende welke de advocaat-stagiair voor de rechterlijke instanties van die lidstaat over een zekere vertegenwoordigingsbevoegdheid beschikt, bij een in die lidstaat gevestigde advocaat wordt vervuld, waarbij wordt uitgesloten dat dit deel kan worden vervuld bij een in een andere lidstaat gevestigde advocaat hoewel deze is ingeschreven bij een balie van eerstgenoemde lidstaat en de in het kader van die stage verrichte werkzaamheden betrekking hebben op het recht van die eerste lidstaat, en waarbij dus niet wordt toegestaan dat de betrokken juristen dit deel van die stage in een andere lidstaat verrichten op voorwaarde dat zij ten genoegen van de bevoegde nationale autoriteiten aantonen dat dit deel

van de stage, zoals het zal worden verricht, hun een opleiding en ervaring biedt die gelijkwaardig zijn aan die welke een stage bij een in eerstbedoelde lidstaat gevestigde advocaat biedt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:234

Zaaknummer: C-807/23

Rechters: C. Lycourgos, S. Rodin, N. Piçarra, O. Spineanu-Matei en N. Fenger

Wetsartikelen: 45 VWEU

RECHTSPRAAK

Faillissement-pre-pack onder omstandigheden toegestaan: omzeilen OVO-rechten aanwijzing voor misbruik.*Feiten*

Op 30 juli 2020 is tegen Wibra België nv een procedure van gerechtelijke reorganisatie ingeleid. Als gerechtsmandatarissen zijn toen aangesteld BA, EP en RI. Op 21 september 2020 hebben deze drie gerechtsmandatarissen het overnamebod van Wibra België nv, dat door haar moedervereniging, Wibra Nederland bv, was ingediend met betrekking tot 36 bedrijfsruimten en 183 van de 439 werknemers van Wibra België nv, aanvaard. Op 8 oktober 2020 heeft de ondernemingsrechtbank Gent het verzoek van die gerechtsmandatarissen om het overnamebod te homologeren, afgewezen. Bij een ander vonnis van diezelfde dag heeft de ondernemingsrechtbank Gent Wibra België nv failliet verklaard en BA, EP en RI als curatoren aangesteld. De personeelsleden van deze vereniging zijn onmiddellijk op de hoogte gebracht van dat vonnis en van de beslissing om hun arbeidsovereenkomst te beëindigen, met betaling van een opzeggingsvergoeding. Op 9 oktober 2020 hebben de curatoren een deel van de materiële en immateriële roerende activa van Wibra België nv overgedragen aan Wibra België bv. Van alle ontslagen werknemers (439) zijn er 183 opnieuw in dienst genomen door Wibra België bv. De werknemers stellen zich op het standpunt dat Wibra België nv informatie- en consultatieverplichtingen heeft geschonden voorafgaand aan het faillissement, wat haar schadeplichtig maakt. Alleen op grond van overgang van onderneming gaat deze vordering van Wibra België nv over op Wibra Nederland bv. De rechter twijfelt of in dit geval een in overeenstemming met artikel 5 Richtlijn 2001/23/EG 'pre-pack-situatie' aan de orde is. De verwijzende rechter wenst in essentie te vernemen of artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG aldus moet worden uitgelegd dat het van toepassing is in een situatie waarin een faillissementsprocedure volgt op een procedure van gerechtelijke reorganisatie waarin een akkoord tot gedeeltelijke overgang van de betrokken onderneming is uitgewerkt maar niet is gehomologeerd door de bevoegde rechter, waarna dit akkoord wordt uitgevoerd zodra het faillissement is uitgesproken.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Gerechtelijke reorganisatie gevolgd door faillissement kan onder omstandigheden als een gehele transactie in het kader van faillissement worden beschouwd

Aangezien artikel 5 lid 1 tot gevolg heeft dat de bescherming van werknemers in bepaalde

gevallen van overgang van een onderneming in beginsel niet geldt en daarmee afwijkt van het hoofddoel van Richtlijn 2001/23/EG, moet die bepaling noodzakelijkerwijs strikt worden uitgelegd (zie in die zin HvJ EU 22 juni 2017, *Federatie Nederlandse Vakvereniging e.a.*, C-126/16, ECLI:EU:C:2017:489, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG bepaalt dat moet zijn voldaan aan drie cumulatieve voorwaarden, te weten, ten eerste, dat de vervreemder verweekeld moet zijn in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure, ten tweede, dat deze procedure moet zijn ingeleid met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder en, ten derde, dat die procedure onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie moet staan (zie in die zin *Federatie Nederlandse Vakvereniging e.a.*, punt 44).

In dat verband blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier allereerst dat een procedure van gerechtelijke reorganisatie in de zin van het Belgische recht niet als een faillissementsprocedure kan worden beschouwd, en voorts dat eerstgenoemde procedure weliswaar kan leiden tot het faillissement van de betrokken onderneming, maar een dergelijk gevolg noch automatisch noch zeker blijkt te zijn. In die omstandigheden blijkt dat deze procedure op zich niet voldoet aan de eerste voorwaarde van artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG (zie in die zin HvJ EU 16 mei 2019, *Plessers*, C-509/17, ECLI:EU:C:2019:424, punten 42, 43 en 48). Uit de stukken waarover het Hof beschikt blijkt eveneens dat de voorwaarden voor de overgang van een onderneming in casu waren uitgewerkt in een voorstel dat is ingediend in het kader van de procedure van gerechtelijke reorganisatie van Wibra België nv die voorafging aan haar faillietverklaring, en dat de overgang die na die faillietverklaring heeft plaatsgevonden, overeenkomstig die voorwaarden is verricht. Het staat dus aan de verwijzende rechter om te bepalen of, met name gelet op het Belgische recht dat in dat tijdvak van toepassing was, de opstelling van een overnameplan in het kader van de procedure van gerechtelijke reorganisatie van Wibra België nv enerzijds, en de uitvoering van dit plan tijdens de faillissementsprocedure van deze vennootschap anderzijds, moeten worden beschouwd als een en dezelfde verrichting waarbij die vennootschap van meet af aan failliet zou worden verklaard wegens haar bewezen insolventie, en dit voordat de onderneming werd overgedragen. In dat geval kan de gehele transactie worden beschouwd als een faillissementsprocedure of een soortgelijke procedure in de zin van artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG. Indien dat niet het geval is, kan alleen de faillissementsprocedure van Wibra België nv onder deze bepaling vallen.

Oogmerk van liquidatie

In de tweede plaats vereist artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG dat de faillissementsprocedure of de soortgelijke procedure wordt ingeleid met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder. In dat verband lijkt om te beginnen uit het aan het Hof overgelegde dossier naar voren te komen dat naar Belgisch recht de procedure van gerechtelijke reorganisatie, anders dan het geval is bij een faillissementsprocedure, niet primair tot doel heeft de maximale uitbetaling van de schuldeisers te waarborgen. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt overigens dat het vonnis waarbij in casu gerechtsmandatarissen zijn aangesteld naar aanleiding van het door Wibra België nv ingediende verzoek tot reorganisatie, hen heeft belast

met de organisatie en de gehele of gedeeltelijke overgang van de activiteiten van deze vennootschap. Daarbij komt dat, indien de verwijzende rechter van mening zou zijn, zoals in punt 44 van het onderhavige arrest is aangegeven, dat de procedure van gerechtelijke reorganisatie en de faillissementsprocedure van Wibra België nv samen een faillissementsprocedure of een soortgelijke procedure vormden in de zin van artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG, hij zal moeten nagaan of een dergelijke procedure als zodanig voldoet aan de in punt 45 genoemde voorwaarde, wat impliceert dat het primaire doel van deze procedure in zijn geheel erin bestond om de hoogst mogelijke uitbetaling aan de gezamenlijke schuldeisers van de vervreemder te bewerkstelligen (zie in die zin HvJ EU 28 april 2022, *Federatie Nederlandse Vakbeweging (Pre-packprocedure)*, C-237/20, ECLI:EU:C:2022:321, punten 52 en 53). Bij zijn onderzoek of in de onderhavige zaak aan de in punt 45 van dit arrest genoemde voorwaarde is voldaan, zou de nationale rechter met name rekening kunnen houden met het feit dat Wibra België bv is opgericht met het doel om een deel van de voorheen door Wibra België nv uitgeoefende activiteiten over te nemen en voort te zetten en dat een persbericht van “Wibra”, dat dateert van de dag na de faillietverklaring van deze vennootschap, aankondigt dat de curatoren die na deze faillietverklaring zijn aangesteld, “na overleg het plan voor de overname van Wibra” betreffende de verplaatsing van de Belgische zetel van Wibra België nv, van 36 winkels en de volgende wederindienstneming van 183 werknemers “hebben goedgekeurd”, waarbij werd gepreciseerd dat “[d]eze herstart een einde maakt aan de onzekerheid over de voortzetting van de activiteiten van Wibra in België”.

Procedure onder het toezicht van een bevoegde overheidsinstantie

Volgens de rechtspraak van het Hof kan een dergelijk toezicht om te beginnen blijken uit het feit dat een rechterlijke instantie de taken van de gemachtigden in de voorafgaande fase van die combinatie van de procedure van gerechtelijke reorganisatie en de faillissementsprocedure omschrijft en toezicht uitoefent op de uitoefening van die taken bij de eigenlijke inleiding van het faillissement, vervolgens de omstandigheid dat de overgang van de onderneming pas plaatsvindt nadat de faillissementsprocedure is ingeleid, waardoor de curator zich daartegen kan verzetten, en ten slotte het feit dat de in het kader van de voorbereidende fase handelende gemachtigden onder dezelfde voorwaarden aansprakelijk zijn voor hun handelingen als die welke gelden voor de curatoren. Om te bepalen of een dergelijke procedure onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie staat, mag daarentegen geen doorslaggevend belang worden gehecht aan de omstandigheid dat het overgangsakkoord kort na de inleiding van de faillissementsprocedure wordt ondertekend, noch aan het feit dat de gemachtigden die tijdens de voorbereidende fase van die procedure optreden, over geen enkele wettelijke bevoegdheid beschikken (zie in die zin HvJ EU 28 april 2022, *Federatie Nederlandse Vakbeweging (Pre-packprocedure)*, punten 59 en 62[64]). Teneinde de verwijzende rechter alle nuttige aanwijzingen voor de beslechting van het bij hem aanhangige geding te verstrekken, moet ten slotte worden opgemerkt dat de lidstaten volgens artikel 5 lid 4 Richtlijn 2001/23/EG de nodige maatregelen dienen te treffen om misbruik van de faillissementsprocedures met het doel de werknemers van de in deze richtlijn bedoelde rechten te beroven, te voorkomen.

In casu heeft Wibra België nv ter voorbereiding van de overgang van de activiteiten van deze vennootschap of een deel ervan verzocht om de inleiding van een in het Belgische recht geregelde procedure van gerechtelijke reorganisatie, die waarborgen biedt aan de werknemers. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat deze vennootschap, nadat de ondernemingsrechtbank Gent had geweigerd het overnamebod te homologeren dat was aanvaard door de gerechtsmandatarissen die in het kader van die procedure waren aangesteld, deze rechter heeft verzocht haar failliet te verklaren en aldus een procedure in te leiden die naar Belgisch recht aan de werknemers andere waarborgen biedt dan die waarin de procedure van gerechtelijke reorganisatie voorziet. Uit de verwijzingsbeslissing volgt echter ook dat het overnamebod afkomstig was van een met Wibra België nv verbonden vennootschap, zonder dat er enige aanwijzing werd gegeven of er naar andere potentiële kopers werd gezocht, en dat aan de weigering om het bod te homologeren het feit ten grondslag lag dat het bod in strijd was met een aantal dwingende bepalingen inzake de bescherming van werknemers die konden worden getroffen door de voorgenomen overgang van de onderneming. In die omstandigheden staat het aan de verwijzende rechter om in het licht van alle relevante gegevens na te gaan of er in casu al dan niet sprake is van misbruik van een insolventieprocedure met het doel de werknemers de rechten te onttrekken die voor hen voortvloeien uit Richtlijn 2001/23/EG.

Conclusie

Gelet op een en ander dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 5 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG aldus moet worden uitgelegd dat het van toepassing is in een situatie waarin een faillissementsprocedure volgt op een procedure van gerechtelijke reorganisatie waarin een akkoord tot gedeeltelijke overgang van de betrokken onderneming is uitgewerkt maar dat niet is gehomologeerd door de bevoegde rechter, waarna dit akkoord wordt uitgevoerd zodra het faillissement is uitgesproken, op voorwaarde dat de ten uitvoer gelegde faillissementsprocedure of soortgelijke procedure daadwerkelijk is ingeleid met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder, deze procedure onder toezicht staat van een bevoegde overheidsinstantie en het gebruik van die procedure niet kan worden aangemerkt als misbruik.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:232

Zaaknummer: C-431/23

Rechters: C. Lycourgos, S. Rodin, N. Piçarra, O. Spineanu-Matei en N. Fenger

Wetsartikelen: 5 Richtlijn 2001/23 en 7:666 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt om vernietiging ontslag op staande voet (wegens het frauduleus inboeken van 368 extra uren in het werktijdsysteem). Kantonrechter wijst verzoek toe, omdat ontslag niet (rechts)geldig is. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden: werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Geen recht op een transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2020 in dienst getreden bij werkgever als tweede apotheker tegen een salaris van € 3.541,16 bruto per maand exclusief emolumenten. Op 23 augustus 2023 is werkneemster ziek uitgevallen. Na enkele maanden is zij begonnen met haar re-integratie bij werkgever. Op 9 augustus 2024, toen werkneemster bijna volledig was gere-integreerd, heeft werkgever aan haar gevraagd of zij openstaat voor een gesprek om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster heeft op 11 augustus 2024 verbaasd gereageerd en aangegeven dat zij haar werk graag wil voortzetten, maar bereid is om hierover in gesprek te gaan. Op 16 september 2024 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Op 18 september 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en verschillende vertegenwoordigers van werkgever. Er is onder meer besproken dat het niet mogelijk was gebleken om een conceptvaststellingsovereenkomst op te stellen, omdat in het urensysteem van werkgever op 17 september 2024 een groot aantal vrije uren voor werkneemster was geconstateerd, waarover vragen bestonden bij werkgever. Op 19 september 2024 heeft werkgever het urenoverzicht naar werkneemster gestuurd, waarin bleek dat werkneemster (i) in augustus 2023 144 uur in één keer had ingevoerd met de omschrijving 'alle zaterdag en DMK-diensten van 2020 en 2021', en (ii) correct ingevoerde uren over 2022 en 2023 achteraf had gecorrigeerd naar meer uren. Werkneemster is verzocht om een verklaring voor deze uren. Op 23 september 2024 heeft werkneemster een reactie gegeven, waarin zij heeft uitgelegd dat zij uren met terugwerkende kracht had gecorrigeerd in verband met de 'grote' en 'kleine' diensten die zij in het verleden had gedraaid, omdat zij deze uren niet eerder of niet volledig had opgegeven. Werkneemster heeft aangeboden de ingevoerde uren verder inhoudelijk toe te lichten. Twee uur na haar verklaring, op 23 september 2024, is werkneemster op staande voet ontslagen, kort gezegd vanwege het frauduleus inboeken van 368 extra uren in het urensysteem. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon. Werkneemster stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat dit niet onverwijld is gegeven en omdat er geen dringende reden voor het ontslag is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag niet onverwijld

Er is discussie over de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werkneemster stelt dat dit niet het geval is, omdat zij vier dagen kreeg om te reageren op de vragen van werkgever over de ingevoerde uren in het werktijdensysteem. Werkgever is van mening dat het ontslag wel aan de onverwijldheidseisen voldoet, aangezien werkneemster in de gelegenheid is gesteld een verklaring af te leggen. Het ontslag is niet onverwijld gegeven, omdat de dringende reden voor het ontslag al op 19 september bekend was, terwijl het ontslag pas op 23 september werd gegeven. Werkneemster heeft voorts niet voldoende aangetoond dat zij recht had op de ingevoerde extra uren. Bovendien heeft zij de uren op een manier ingevoerd die niet in lijn was met de geldende regels, wat haar handelen kwalificeert als een poging tot fraude. Werkgever had echter in deze situatie een minder vergaande maatregel kunnen nemen dan ontslag op staande voet, vooral gezien de persoonlijke omstandigheden van werkneemster, die recent hersteld was van ziekte. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd, en werkneemster heeft recht op doorbetaling van loon.

Ontbinding op e-grond

Er bestaat een redelijke grond voor ontbinding, namelijk het ernstig verwijtbare handelen van werkneemster. Het handelen van werkneemster, met name het invoeren van uren op een frauduleuze manier, heeft het vertrouwen van werkgever ernstig geschaad. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025, zonder dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat het handelen van werkgever niet als ernstig verwijtbaar wordt beschouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3334

Zaaknummer: 11422584 AO VERZ 24-143

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: M. Koolhoven en J.A.M. Schellekens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken dat werkgeefster aandacht heeft besteed aan veiligheidsinstructies voor het werken met trappen of dat werknemer nadere trainingen of cursussen heeft kunnen volgen op dit terrein. Werkgeefster is aansprakelijk voor val van trap.

Feiten

Werknemer heeft als servicemonteur vanaf 19 april 2021 via het uitzendbureau WRQS B.V. werkzaamheden verricht voor DHW. Werknemer heeft op 22 oktober 2021 een ongeval gehad tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden voor DHW. Werknemer was op die dag samen met zijn collega bezig met het terugplaatsen van twee buitenjaloezieën. Hij stond daarbij op een zogenoemde A-trap. Werknemer raakte uit balans en viel zijwaarts met de trap. Als gevolg van het ongeval heeft werknemer letsel opgelopen, bestaande uit een gebroken rechterenkel. Hieraan is hij op 29 oktober 2021 geopereerd waarbij er schroeven in zijn enkel zijn gezet, die bij een tweede operatie zijn verwijderd. Werknemer heeft DHW in een brief van 15 november 2021 aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden schade. Haar verzekeraar, ASR, heeft de aansprakelijkheid van de hand gewezen. DHW heeft het ongeval op 17 januari 2022 gemeld bij de Arbeidsinspectie. Die heeft geconcludeerd geen oorzakelijk verband te hebben kunnen vaststellen *tussen een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet en de oorzaak van het arbeidsongeval*. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd te verklaren voor recht dat DHW aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade die voortvloeit uit het ongeval van 22 oktober 2021. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt in hoger beroep.

Oordeel

Het hof acht voldoende aannemelijk geworden op basis van de door DHW c.s. overgelegde keuringsrapporten dat de gebruikte trap als zodanig niet gebrekkig was en aan de daaraan te stellen eisen voldeed. Werknemer heeft onvoldoende feiten aangevoerd waarom dat anders zou zijn. Het hof laat in het midden of de trap in de gegeven omstandigheden het geschikte hulpmiddel was voor de te verrichten werkzaamheden. Wel is van belang dat tussen partijen niet in geschil is dat het hier kortdurende werkzaamheden betrof die uitgevoerd moesten worden boven het hoofd met beide handen, waarbij er geen mogelijkheid was om zich vast te houden aan de trap. Dit type werkzaamheden, die werknemer uitvoerde, op een trap is risicovol. In een door werknemer overgelegd 'A-blad Ladders en trappen' wordt erop gewezen dat in 30% van de gevallen waarbij sprake is van een val van een trap of ladder, de oorzaak gelegen is in 'het verlies van lichaamscontrole/evenwicht'. Een werkgever is gehouden zijn

werknemers doeltreffend in te lichten over dergelijke werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, evenals over maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Dergelijke instructies dan wel waarschuwingen zijn niet aan werknemer gegeven, althans dat is niet gebleken. Dat het personeelsboek aan werknemer zou zijn overhandigd, heeft werknemer betwist en heeft DHW c.s. onvoldoende onderbouwd. Voor zover het personeelshandboek wel zou zijn overhandigd, blijkt hieruit niet dat daarin zijn opgenomen algemene veiligheidsinstructies en/of veiligheidsregels voor werkzaamheden op trappen. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof heeft DHW weliswaar gesteld dat zij altijd waarschuwt voor de gevaren van het werken met trappen, bijvoorbeeld door te wijzen op het gebruik van ladderdommen en het vastzetten van de ladder, maar wanneer deze instructies aan werknemer zijn gegeven is niet gesteld en evenmin gebleken. Ook blijkt niet dat DHW aan werknemer bijvoorbeeld een werkbezoek heeft afgelegd in de periode van ongeveer zes maanden die hij voor DHW werkte waarbij aandacht is besteed aan veiligheidsinstructies voor het werken met trappen of dat werknemer nadere trainingen of cursussen heeft kunnen volgen op dit terrein. Nu DHW deze maatregelen en aanwijzingen heeft nagelaten, is zij in haar zorgplicht tekortgeschoten. Aan het causaliteitsverweer van DHW wordt voorbijgegaan, omdat deze onvoldoende is onderbouwd. Het hoger beroep slaagt en het vonnis van de rechtbank zal worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1822

Zaaknummer: 200.337.527/01

Rechters: J.E. Wichers, H. de Hek en G.J.M. Verburg

Advocaten: M. Schreijer en H. van Katwijk

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij het letsel aan zijn rechterenkel tijdens het werk heeft opgelopen. Afwijzing vordering.

Feiten

GGZ-WNB is de oud-werkgever van werknemer. Achmea is de aansprakelijkheidsverzekeraar van GGZ-WNB. Op zaterdag 22 februari 2020 verricht werknemer werkzaamheden voor GGZ-WNB. Diezelfde dag belt werknemer met zijn vrouw. In het opgenomen telefoongesprek, waarin alleen de stem van werknemer te horen is, zegt werknemer o.a. dat hij tegen de deur aan heeft geduwd, omdat hij was ingesloten. De deur zou zijn opengesprongen en te horen is dat werknemer zou hebben gezegd dat hij hoopt dat hij niet te veel z'n rug en gewrichten heeft beschadigd. Uit medische stukken van o.a. een orthopedisch chirurg en de huisarts volgt dat werknemer klachten heeft aan zijn rechterenkel. Uit een rapport, opgesteld in opdracht van Achmea, staat verder dat werknemer zeven maanden na het gestelde voorval heeft gewerkt, zonder klachten of beperkingen te uiten. Ook heeft werknemer niets tegen zijn leidinggevende en/of collega's gezegd over het incident. Werknemer vordert o.a. een verklaring voor recht dat GGZ-WNB aansprakelijk is voor de volledige schade die hij als gevolg van het bedrijfsongeval op 22 februari 2020 heeft geleden en nog zal lijden, en dat Achmea verplicht is deze schade te vergoeden.

Oordeel

De kantonrechter stelt op basis van het opgenomen telefoongesprek vast dat werknemer zichzelf heeft ingesloten en vervolgens tegen de deur heeft geduwd, gebeukt en getrapt om zich te bevrijden. Relevant hierbij is dat niet ter discussie staat dat werknemer op 22 februari 2020 de enige persoon in het gebouw was en dat hij zich kon insluiten. Dit telefoongesprek onderbouwt echter niet dat werknemer hierbij letsel aan zijn rechterenkel heeft opgelopen. Werknemer merkt in het gesprek alleen op dat hij hoopt dat hij zijn gewrichten niet te veel heeft beschadigd. In het gesprek zegt hij (bijvoorbeeld) niet dat hij last heeft van zijn rechterenkel of dat zijn rechterenkel pijn doet. Uit de verstrekte medische informatie volgt verder dat werknemer zich heeft gemeld bij de orthopedisch chirurg (zeven maanden na het incident) en bij de huisarts (vier en een halve maand na het incident) met klachten aan zijn rechtersvoet. Hoewel het letsel past bij het intrappen van een deur, betekent dit niet dat het letsel daadwerkelijk is veroorzaakt op 22 februari 2020 tijdens het werk. Deze informatie geeft slechts aan dat dit letsel daardoor kan zijn ontstaan, maar sluit andere oorzaken of een ander moment van het oplopen van het letsel niet uit. Gezien het tijdsverloop van maanden kan het

letsel ook door een andere oorzaak of op een ander moment zijn ontstaan. In het verslag van de huisarts wordt ook geen verband gelegd tussen de enkelklachten en het incident. In het advies opgesteld door de medisch adviseur van Achmea daarentegen staat dat een causaal verband tussen het gestelde incident en de klachten aan de enkel van werknemer aannemelijk is. Uit het advies kan echter niet worden afgeleid dat het letsel daadwerkelijk door het intrappen van een deur is ontstaan en ook niet dat dit op 22 februari 2020 heeft plaatsgevonden. In dit advies wordt bovendien vermeld dat regels in het dossier zwart zijn gemaakt, zodat het onduidelijk is of er mogelijk andere relevante zaken zijn die zouden moeten worden beoordeeld. De door werknemer overgelegde verklaringen van zijn moeder en vrouw zijn verder onvoldoende ter onderbouwing van zijn stellingen. De verklaringen zijn meer dan 3,5 jaar na het incident opgesteld en de familieverhouding kan meebrengen dat de moeder en vrouw van werknemer, al dan niet bewust, door de belangen van werknemer zijn beïnvloed. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1901

Zaaknummer: 11159615 \ CV EXPL 24-1939 (E)

Rechters: B. Akdikan

Advocaten: Grujić, G. G. Grujić en B.M. Stroetinga

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Voor de beantwoording van de vraag of werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden is nadere bewijslevering nodig, waarvoor deze deelgeschilprocedure zich niet leent.

Feiten

Werknemer is in oktober 2021 bij Hugen in dienst getreden. Hij was werkzaam in de zuurstofshop, waar zuurstofunits ten behoeve van de luchtvaart worden geïnspecteerd, gereviseerd en/of gevuld met zuurstof. Op 14 juli 2022 heeft er een arbeidsongeval plaatsgevonden, waarbij werknemer door een explosie gewond is geraakt. De Arbeidsinspectie heeft aan Hugen verzocht om onderzoek uit te voeren naar het ongeval en daarvan een rapportage te (laten) maken (een werkgeversrapportage). Hugen heeft naar aanleiding van het ongeval Brand Technisch Bureau Nederland B.V. (hierna: Brand) opdracht gegeven de toedracht van het ongeval te onderzoeken. Bij brief van 26 augustus 2022 heeft de Arbeidsinspectie aan Hugen laten weten dat de werkgeversrapportage voldoet aan de daaraan gestelde eisen en de Arbeidsinspectie het ongevalsonderzoek afsluit. Bij brief van 28 november 2022 heeft de gemachtigde van werknemer Hugen aansprakelijk gesteld. Bij brief van 8 december 2022 heeft de gemachtigde van Hugen deze aansprakelijkheid van de hand gewezen. Werknemer verzoekt in deze deelgeschilprocedure een verklaring voor recht dat hij tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden schade heeft geleden en dat Hugen aansprakelijk is op grond van het bepaalde in artikel 7:658 BW en gehouden is de geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade aan hem te vergoeden.

Oordeel

Partijen verschillen onder meer van mening over de vraag of Hugen haar zorgplicht heeft geschonden door geen RI&E op te stellen, geen onderhoud uit te voeren aan de leidingen en koppelstukken, geen brandwerende kleding te verstrekken en werknemer niet te waarschuwen voor explosiegevaar. Uit het rapport van Brand volgt dat aannemelijk is dat de oorzaak van de explosie is gelegen in een lekkage van zuivere zuurstof bij het koppelstuk en dat niet kan worden uitgesloten dat dit mede het gevolg is van materiaalveroudering van het leidingwerk. Gesteld noch gebleken is dat er een alternatieve oorzaak kan zijn geweest. Tussen partijen staat vast dat Hugen weliswaar de pomp onderhield, maar niet de leidingen. Volgens Hugen was dat ook niet nodig. Zij meent ook dat zij werknemer niet hoefde te waarschuwen voor explosiegevaar of hem brandwerende kleding te verstrekken, nu er geen sprake was van een voorzienbaar risico voor de bediener van de pomp. Dit wordt door werknemer betwist. Partijen verschillen aldus van mening over de vraag of er sprake was van

enig kenbaar of voorzienbaar risico en welke maatregelen in dat verband van Hugen verwacht mochten worden. Als de werkgever het risico niet kende en niet behoorde te kennen tijdens het ongeval, dan staat dat aan aansprakelijkheid in de weg (zie ook:

ECLI:NL:HR:2004:A04596). Bij de beantwoording van de vraag of Hugen haar zorgplicht is nagekomen, is (dus) van belang of er sprake was van een risico en wat in dat kader van Hugen verwacht mocht worden. De voorhanden zijnde schriftelijke stukken, aangevuld met de verklaringen van Hugen en werknemer ter zitting, zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om dit te kunnen vaststellen. Voor de beantwoording van voornoemde vraag is daarom nadere bewijslevering nodig, waarvoor een deelgeschilprocedure zich in beginsel niet leent. Voor een uitzondering op dit beginsel wordt in dit geval geen aanleiding gezien. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2404

Zaaknummer: 11068904

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S.B.W. du Plessis en G. Oudshoorn

Wetsartikelen: 1019w Rv en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt schade te hebben geleden tijdens het kabeltrekken. Alleen verklaringen van werknemer ondersteunen dat het ongeval heeft plaatsgevonden. Kantonrechter komt niet toe aan vraag of op werkgeefster enige aansprakelijkheid rust.

Feiten

Werknemer is van 5 oktober 2020 tot 24 april 2021 in dienst geweest bij Redco Build & Trade B.V. (hierna: Redco). Werknemer stelt dat hij een aantal dagen als kabeltrekker heeft meegewerkt aan het project 'De Pauwmolen' in Delft en dat hem op vrijdag 12 februari 2021 in de uitoefening van die werkzaamheden een ongeval is overkomen. Volgens werknemer moest hij tegelijk met collega's op commando aan een kabel trekken, maar was hij de enige die daadwerkelijk hard aan de kabel trok. Werknemer stelt daardoor letsel aan zijn linkerschouder en sleutelbeen te hebben opgelopen. Hij stelt zich op het standpunt dat Redco als werkgever aansprakelijk is voor de door het ongeval ontstane (letsel)schade. Redco betwist dat het door werknemer genoemde arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Redco verwijst daartoe naar verklaringen van diverse oud-collega's van werknemer die tijdens een voorlopig getuigenverhoor zijn afgelegd. Daarnaast voert Redco aan dat uit de overgelegde medische verklaringen blijkt dat werknemer slechts bij de huisarts is geweest, die geen letsel heeft gediagnosticeerd en werknemer enkel heeft verwezen naar een fysiotherapeut.

Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat Redco als werkgever aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schade als gevolg van het arbeidsongeval op 12 februari 2021, en Redco daarnaast te veroordelen in de kosten van dit deelgeschil. De verzoeken van werknemer berusten op artikel 1019w Rv (deelgeschilprocedure).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Redco heeft nadrukkelijk betwist dat het door werknemer genoemde arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Op werknemer rust de stelplicht en bewijslast van zijn stelling dat het ongeval wél heeft plaatsgevonden. Uit de processen-verbaal die werknemer heeft ingebracht, volgt dat alleen werknemer zelf heeft verklaard dat hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden als kabeltrekker een ongeval is overkomen. De overige getuigen verklaren zonder uitzondering dat zij er niet mee bekend zijn dat werknemer betrokken was bij enig arbeidsongeval, dan wel dat zij daar niets van hebben gezien. Ook uit de WhatsApp-berichten volgt slechts dat werknemer aan zijn collega's meedeelt dat hij de volgende dag niet aanwezig is omdat hij dan een doktersafspraak heeft. Uit die berichten kan

niet worden afgeleid waarom hij een doktersafspraken heeft, laat staan dat die doktersafspraken verband houdt met een arbeidsongeval dat hem op 12 februari 2021 zou zijn overkomen. Van enige verwijzing naar een eventueel arbeidsongeval is namelijk geen sprake. Daardoor is niet uitgesloten dat de doktersafspraken van werknemer een geheel andere, buiten zijn werkzaamheden voor Redco gelegen, aanleiding heeft. Ook uit het medisch dossier blijkt niet dat het ongeval heeft plaatsgevonden. Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat slechts de eigen verklaring van werknemer zijn stelling dat er een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden ondersteunt, maar dat is onvoldoende om het bestaan van het arbeidsongeval aan te kunnen nemen. De slotsom is dan ook dat niet is komen vast te staan dat werknemer op 12 februari 2021 een arbeidsongeval, met letsel tot gevolg, is overkomen. Daardoor komt de kantonrechter niet toe aan de vraag of op Redco in haar hoedanigheid van werkgeefster enige aansprakelijkheid jegens werknemer rust. De door werknemer verzochte verklaring voor recht wordt om die reden afgewezen.

Deelgeschil

Op grond van artikel 1019aa lid 1 Rv moet de kantonrechter, ook als het verzoek wordt afgewezen, de kosten die gemoeid zijn met de behandeling van het verzoek aan de zijde van de persoon die schade door dood of letsel lijdt, begroten, tenzij dit verzoek volstrekt onnodig of onterecht is ingesteld. Van dit laatste is naar het oordeel van de kantonrechter sprake. Vóór deze procedure had werknemer, althans zijn gemachtigde, namelijk in redelijkheid kunnen voorzien dat zijn verzoek in dit deelgeschil, gelet op het beschikbare bewijs en de omstandigheid dat andere bewijsmiddelen niet voorhanden zijn, niet tot vaststelling van enige aansprakelijkheid van Redco zou kunnen leiden. Dit betekent dat het verzoek door werknemer onnodig is ingesteld. De kosten van deze deelgeschilprocedure komen daarom niet voor vergoeding in aanmerking en hoeven om die reden ook niet te worden begroot.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4040

Zaaknummer: 11396678 VZ VERZ 24-9530

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: O. Emre en R. Buurke

Wetsartikelen: 7:658 BW, 1019w Rv en 1019aa lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster betaalt loon niet uit aan werkneemster. Niet de eerste keer dat het loon niet is betaald. Werkneemster vordert daarom uitbetaling van achterstallig loon.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster heeft het loon van werkneemster over de maanden januari en februari 2025 niet betaald. Dit is niet de eerste keer dat het loon niet is betaald. Om die reden is werkneemster al eerder, in oktober 2024, een procedure begonnen. Daarin hebben partijen samen afspraken gemaakt, die werkgeefster uiteindelijk geheel is nagekomen. Werkneemster vordert daarom in deze procedure het achterstallige loon over januari, februari en per 1 maart 2025, wettelijke rente, wettelijke verhoging en buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het achterstallige loon over januari en februari 2025 is toewijsbaar zoals gevorderd. Gelet op de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is het loon daarbij berekend op 70% van haar brutoloon. Het loon vanaf 1 maart 2025 is ook toewijsbaar zoals gevorderd. Ook hierbij geldt dat, zoals gevorderd, bij arbeidsongeschiktheid een percentage van 70% en bij volledig herstel 100% van het brutoloon per maand toewijsbaar is. Werkgeefster is ook de gevorderde wettelijke rente verschuldigd. Zij heeft immers verzuimd om het loon over januari en februari 2025 tijdig te betalen. Aangezien het loon over januari en februari 2025 niet tijdig is betaald, is werkgeefster daarover ook de wettelijke verhoging verschuldigd. De kantonrechter ziet in deze zaak aanleiding om de wettelijke verhoging te bepalen op 35%, in plaats van het gevorderde maximum van 50%. Hierbij weegt aan de ene kant mee dat werkgeefster gemotiveerd heeft gewezen op financiële problemen bij haar bedrijf. Aan de andere kant weegt mee dat het al de tweede keer is dat werkneemster een procedure heeft moeten beginnen om haar loon te krijgen en dat het andere personeel inmiddels al wel is betaald, zonder dat hiervoor een goede reden is gegeven. Daarnaast worden de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten toegewezen. De gevorderde dwangsom zal worden beperkt tot een bedrag van € 50 per dag dat werkgeefster niet voldoet aan haar verplichting.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1818

Zaaknummer: 11573885 VV EXPL 25-20

Rechters: Ebben

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgeefster tot ontbinding (a-grond) afgewezen. Schending herplaatsingsplicht. Ook de g-grond slaagt niet. Voorwaardelijk werknemersverzoek wordt ook afgewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster.

Feiten

Werknemer is sinds 28 september 2015 in dienst van Truckland Group B.V. (hierna: Truckland). In 2020 heeft Truckland een bedrijf overgenomen waarmee zij vijf nieuwe vestigingen in Noord-Brabant kreeg, naast de tien vestigingen die zij al had in het noorden van het land. Op 1 januari 2024 is X algemeen directeur van Truckland geworden. Tijdens een gesprek op 4 september 2024 heeft X aan werknemer meegedeeld dat zijn functie zou komen te vervallen. Diezelfde dag is aan de werknemers van Truckland een bericht gestuurd. De ondernemingsraad van Truckland heeft positief geadviseerd op de voorgenomen wijzigingen en de raad van commissarissen heeft met die wijzigingen ingestemd. Werknemer is vanaf 4 september 2024 vrijgesteld van werk en had vanaf dat moment niet langer toegang tot de systemen van Truckland. Voor externe contacten werd een out-of-office-reply ingesteld met de mededeling dat werknemer niet langer werkzaam was bij Truckland. Nadat werknemer Truckland hierop had aangesproken, is deze reply aangepast. Op 15 oktober 2024 heeft Truckland aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Werknemer heeft zich in die procedure verweerd. Het UWV heeft op 2 december 2024 de toestemming geweigerd, omdat de noodzaak van reorganisatie niet aannemelijk is gemaakt, terwijl ook niet is gebleken dat die reorganisatie maakt dat de directiewerkzaamheden van werknemer komen te vervallen. Ten overvloede heeft het UWV overwogen dat de herplaatsingsplicht niet is nagekomen.

Truckland verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen. Dit verzoek heeft Truckland tijdens deze procedure aangevuld met een subsidiair ontbindingsverzoek vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. Truckland stelt dat het oordeel van het UWV onjuist is. Van schending van de herplaatsingsplicht is geen sprake, nu op voorhand duidelijk was dat er geen passende functie was. Door de inhoud van het door werknemer gevoerde verweer ervaart Truckland inmiddels ook een verstoorde arbeidsverhouding. Die verstoring strekt zich ook uit tot de andere vennootschappen binnen de groep.

Werknemer heeft ook zelf een ontbindingsverzoek ingediend voor het geval de verzoeken van Truckland worden afgewezen. Aan dit ontbindingsverzoek legt hij ten grondslag dat

Truckland blijft aansturen op vertrek, terwijl er geen grond voor beëindiging is. Verder is hij ten onrechte op non-actief gesteld, en ook is zijn laptop geblokkeerd. Enkel voor het geval ook de kantonrechter deze omstandigheden ernstig verwijtbaar acht, wordt ontbinding gevraagd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Truckland heeft niet voldaan aan de herplaatsingsplicht, reeds om die reden is het verzoek dat is gegrond op bedrijfseconomische redenen niet toewijsbaar. Truckland heeft gelijk waar zij aanvoert dat het bij herplaatsing gaat om wat onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever mag worden gevergd. Van een resultaatsverplichting is geen sprake. In dit geval is van enige herplaatsingsinspanning van de kant van Truckland echter niet gebleken. Het feit dat werknemer verweer heeft gevoerd en dat hij heeft aangevoerd dat Truckland ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is onvoldoende om tot het oordeel te komen dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is gebruikelijk en begrijpelijk dat partijen in een procedure over beëindiging van een arbeidsovereenkomst tegengestelde standpunten innemen en regelmatig is het onvermijdelijk dat zij die onderbouwen met verwijten aan de andere partij.

Ontbindingsverzoek werknemer

Voor het ontbindingsverzoek van werknemer geldt niet de beperking tot de ontslaggronden waar de werkgever zich op kan beroepen. Een werknemersverzoek is toewijsbaar als sprake is van (gewijzigde) omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve moet eindigen. Dat Truckland in de procedure ongelijk heeft gekregen, maakt nog niet dat van ernstig verwijtbaar handelen sprake is. Dat de herplaatsingsplicht niet is nagekomen leidt tot afwijzing van het verzoek van Truckland, maar ook dit is onvoldoende om de (hoge) drempel voor ernstige verwijtbaarheid te halen. Dat Truckland met een out-of-officebericht richting externe partijen de indruk heeft gewekt dat de arbeidsovereenkomst met werknemer al geëindigd was, acht de kantonrechter wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarbij speelt ook een rol dat Truckland het bericht heeft aangepast nadat werknemer op de onjuistheid ervan had gewezen. Dan resteert de vrijstelling van werk. Gezien de managementpositie van werknemer en het feit dat hij zich tegen deze vrijstelling niet heeft verzet, ziet de kantonrechter ook hierin geen ernstige verwijtbaarheid. Nu werknemer bij het ontbreken daarvan voortzetting van de arbeidsovereenkomst nastreeft, zal ook zijn ontbindingsverzoek worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1762

Zaaknummer: 11454991 EA VERZ 24-1263

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: T. van Liempd en F.R. Boelhouwer

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

RECHTSPRAAK

Leer-arbeidsovereenkomst. Het invoeren van de ontbindende voorwaarde door werkgever is nietig.

Feiten

Werkneemster is voor haar laatste leerjaar van de BBL-opleiding met Park Zuiderhout een leer-arbeidsovereenkomst overeengekomen voor de periode 21 augustus 2023 tot en met 1 januari 2025. Op die overeenkomst is de Cao Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (hierna: “cao”) van toepassing. De functie die werkneemster vervulde, was die van leerling-verpleegkundige en het salaris bedroeg op basis van 36 uur per week € 2.495,33 bruto per maand volgens de salarisschaal behorende bij FWG-functiegroep 45 zij-instroomperiodiek. Gedurende de leer-arbeidsovereenkomst zijn er diverse gesprekken met werkneemster gevoerd over haar examens. In juni 2024 is met werkneemster besproken dat er onvoldoende verbetering wordt gezien en aan werkneemster is gevraagd of zij nog verder wilde met haar opleiding. Op 16 augustus 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de manager en werkneemster. De manager deelde mee dat is besloten om de opleiding van werkneemster te stoppen. Op 11 september 2024 heeft er een gesprek tussen werkneemster en de opleidingscoördinator plaatsgevonden, waarin aan werkneemster is medegedeeld dat de leer-arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 eindigt. Dit is per e-mailbericht van 12 september 2024 aan werkneemster bevestigd. Werkneemster verzoekt om een verklaring voor recht dat de ontbindende voorwaarde die Park Zuiderhout heeft ingeroepen nietig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Park Zuiderhout invloed heeft gehad op het invullen van de voorwaarde uit artikel 3 lid 2 onder f van de leer-arbeidsovereenkomst, zodat Park Zuiderhout daar geen beroep op kan doen. Daartoe wordt het volgende overwogen. De ontbindende voorwaarde houdt in dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de laatste dag van de maand dat werkneemster niet (langer) in staat is binnen de gestelde termijn, dat wil zeggen voor 1 januari 2025 (dat wil zeggen: zes maanden na de oorspronkelijke datum van diplomering) het diploma te behalen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Park Zuiderhout eenzijdig bepaald dat niet aan die voorwaarde kan worden voldaan. Het is namelijk een constatering van Park Zuiderhout zelf dat de voltooiing van de opleiding door werkneemster niet binnen de gestelde termijn mogelijk is. Niet gebleken is dat de opleiding betrokken is geweest bij het invoeren van die ontbindende voorwaarde. De enkele stelling dat het halen van zes examens binnen vier maanden niet haalbaar was, omdat er drie veelomvattende examens waren waarvoor veel tijd en voorbereiding van werkneemster werd

verwacht, heeft Park Zuiderhout onvoldoende onderbouwd in het licht van het feit dat werkneemster in een periode van vijf maanden (20 november 2023 tot en met 16 april 2024) zes examens heeft afgelegd, waarvan vijf met een voldoende. Aan de stelling van Park Zuiderhout dat werkneemster die examens “*met de hakken over de sloot*” heeft gehaald, omdat voor vier van de vijf behaalde examens slechts een zes als cijfer is gegeven, zal voorbij worden gegaan. Een zes is een voldoende en nergens blijkt uit dat een hoger cijfer is vereist. Het voorgaande betekent dat er geen objectieve beoordeling door Park Zuiderhout heeft plaatsgevonden, en Park Zuiderhout zodoende invloed heeft uitgeoefend op de ontbindende voorwaarde. Ook heeft Park Zuiderhout naar het oordeel van de kantonrechter invloed uitgeoefend op de termijn om de examens te halen, in die zin dat zij in maart 2024 heeft bepaald dat werkneemster de examens die zij in februari 2024 had ingepland niet meer mocht doen. Vervolgens kreeg werkneemster in juni 2024 te horen dat ze moest nadenken over haar studie. Park Zuiderhout heeft vervolgens per 1 oktober 2024 de ontbindende voorwaarde ingeroepen. Door deze gang van zaken heeft Park Zuiderhout invloed uitgeoefend op werkneemster om haar examens binnen de gestelde termijn te halen. Omdat hierboven is geoordeeld dat Park Zuiderhout invloed heeft uitgeoefend op de ontbindende voorwaarde, mocht zij de ontbindende voorwaarde dat de leer-arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, niet inroepen. Artikel 3 lid 2 sub f van de overeenkomst is dan ook een nietig beding. Park Zuiderhout heeft in strijd met het wettelijke ontslagstelsel de arbeidsovereenkomst doen eindigen per 1 oktober 2024. Dit kwalificeert als een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, omdat is opgezegd zonder schriftelijke instemming van werkneemster en zich geen van de in de wet genoemde situaties voordoet waarin zonder die toestemming mag worden opgezegd. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Daarnaast moet Park Zuiderhout een billijke vergoeding betalen ter hoogte van € 11.692,62 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1843

Zaaknummer: 11427609 AZ VERZ 24-80 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: L.J.J. van Asseldonk en D.K. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Onrechtmatige concurrentie door opzetten eigen bedrijf?*Feiten en omstandigheden*

VLT drijft een wereldwijd opererende groothandel in optische artikelen (lenzen, filters, lampen en toebehoren). X is van november 2021 tot december 2022 als zelfstandig adviseur werkzaam geweest voor VLT. X is de echtgenoot van werknemster A. Per 17 mei 2023 is Iolite opgericht. Eerder, namelijk op 3 februari 2023, heeft C de domeinnaam iolite-vision.nl geregistreerd. Werknemers A en B (voormalig werknemers van VLT) en C waren ten tijde van de oprichting van Iolite (indirect) bestuurders. Iolite opereert in dezelfde branche als VLT. Op 27 juni 2023 heeft VLT X gesommeerd om zijn (gesteld) onrechtmatig handelen te staken en gestaakt te houden en heeft VLT hem aansprakelijk gehouden voor de (gesteld) geleden schade. Op 19 december 2023 heeft de voorzieningenrechter in de rechtbank Den Haag een kortgedingvonnis gewezen waarin - kort gezegd - is bepaald dat er geen inbreuk is op het merkrecht of het handelsnaamrecht van VLT door Iolite en dat de website van Iolite niet hoeft te worden aangepast. De vorderingen van VLT zijn afgewezen. VLT vordert een verklaring voor recht dat X en Iolite onrechtmatig hebben gehandeld jegens VLT.

Oordeel

X en Iolite betwisten dat er sprake is van onrechtmatige concurrentie en zij concluderen daarom tot afwijzing van de vorderingen van VLT met veroordeling van VLT in de proceskosten. Ter toelichting voeren zij onder meer aan dat X enkel losse opdrachten op het gebied van human resources uitvoerde. Hij ontkent dat hij nauw betrokken was bij de bedrijfsvoering en bijzonderheden van de onderneming van VLT. X betwist een strategisch adviseur te zijn geweest. X betwist daarnaast dat hij vertrouwelijke informatie van VLT inzet binnen Iolite. Voor zover VLT aan X en Iolite verwijt dat zij onrechtmatig handelen door te profiteren van het onrechtmatig handelen van werknemers A en B, kan de rechtbank daarover kort zijn. In haar vonnis van 20 maart 2025 in de kantonzaak met zaaknummer 10755797 / CV EXPL 23-4679 heeft de kantonrechter overwogen en beslist dat er geen sprake is van onrechtmatige werknemersconcurrentie van werknemers A en B. De rechtbank neemt die overwegingen en beslissingen in deze zaak over en sluit daarbij aan. Waar niet is komen vast te staan dat er sprake is van onrechtmatige werknemersconcurrentie door werknemers A en B, kan in het verlengde daarvan ook geen sprake zijn van het profiteren van dat onrechtmatig handelen.

Over het verwijt aan X dat hij mede een concurrerend bedrijf heeft opgezet en daarbij gebruikmaakt van zijn als strategisch adviseur opgedane kennis overweegt de rechtbank als

volgt. Het antwoord op de vraag waarom de rechtbank VLT niet volgt in dat verwijt, ligt grotendeels al besloten in het vonnis van 20 maart 2025 in de kantonzaak met zaaknummer 10755797 / CV EXPL 23-4679. Hoewel X niet in dienst was als werknemer maar korte tijd als opdrachtnemer voor VLT werkzaam is geweest, ziet de rechtbank geen aanleiding op hem een wezenlijk andere beoordeling toe te passen dan op werknemers A en B als ex-werknemers. Waar het specifiek de kennis van X betreft en waarvan hij volgens VLT op onrechtmatige wijze gebruik zou hebben gemaakt, overweegt de rechtbank als volgt. Namens VLT is op de mondelinge behandeling desgevraagd verklaard over de rol van X als (tijdelijke) opdrachtnemer bij VLT en de informatie waarover hij dientengevolge beschikte. P&O was zijn vak (opstellen vacatures, (mee)voeren van personeelsgesprekken) en hij beschikte over gegevens om de website te maken. Met die gegevens is X niet 'naar buiten' gegaan, aldus VLT. VLT heeft daaraan toegevoegd dat X betrokken was bij strategische gesprekken over de bedrijfsvoering, waar het bedrijf naartoe ging, waar de kansen lagen, enzovoort. Hij zou ook toegang hebben gehad tot prijsinformatie en (al dan niet rechtstreeks) toegang hebben gehad tot het SRP-systeem. X bestrijdt dit gedeeltelijk, maar ook als VLT hier het gelijk aan haar zijde heeft, dan leidt dat nog niet tot de conclusie dat X onrechtmatig heeft gehandeld met de oprichting van Iolite richting VLT. De rechtbank kan uit de stellingen van VLT niet destilleren dat X de beschikking heeft gehad over (a) vertrouwelijke gegevens, die (b) verband houden met het verwijt dat aan de onrechtmatige concurrentie ten grondslag is gelegd (het benaderen en trachten over te halen van klanten om over te stappen naar Iolite: iets waarvan overigens VLT ook niet stelt dat X zich daar schuldig aan zou hebben gemaakt) en (c) waarvan gebruik is gemaakt. Nu X ook niet contractueel met VLT heeft afgesproken dat hij zich niet in concurrentie met VLT mag begeven na zijn opdracht, ziet de rechtbank geen grondslag hem een verwijt te maken dat de vorderingen van VLT zou kunnen dragen. De vorderingen van VLT worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1749

Zaaknummer: C/01/397804 / HA ZA 23-676

Rechters: Boekhorst, I. I. Boekhorst

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen en R.G.M. van der Pas

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Onrechtmatige concurrentie door ex-werknemers?*Feiten*

VLT drijft een wereldwijd opererende groothandel in optische artikelen (lenzen, filters, lampen en toebehoren). Werkneemster A is tussen 4 april 2012 en 1 mei 2023 in dienst geweest bij VLT, laatstelijk in de functie van officemanager. In haar arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings- en relatiebeding opgenomen. Partijen hebben, na een discussie over de koop van aandelen in VLT door werknemer, een vaststellingsovereenkomst gesloten. VLT heeft de beëindigingsvergoeding niet uitbetaald, omdat werkneemster de weken ervoor druk bezig is geweest met het stelselmatig en substantieel afbreken van VLT samen met werknemer B en C die ook nauw bij VLT betrokken zijn geweest. Voornoemde personen hebben volgens VLT een bedrijf opgericht dat vrijwel een kopie is van VLT. Ook zou werkneemster relaties van VLT hebben benaderd. Op 15 juni 2023 heeft werkneemster de aantijgingen weersproken. Werknemer B is tussen 16 april 2018 en 1 maart 2023 in dienst geweest als accountmanager bij VLT. In zijn arbeidsovereenkomst staat een geheimhoudingsbeding. C is de echtgenoot van werkneemster A en is van november 2021 tot december 2022 als zelfstandig adviseur werkzaam geweest voor VLOT. Per 17 mei 2023 is Iolite opgericht. Eerder, namelijk op 3 februari 2023, heeft C de domeinnaam iolite-vision.nl geregistreerd. Werknemers A en B en C waren ten tijde van de oprichting van Iolite (indirect) bestuurders. Iolite opereert in dezelfde branche als VLT. Op 27 juni 2023 heeft VLT werknemers A, B en C gesommeerd om hun (gesteld) onrechtmatig handelen te staken en gestaakt te houden en heeft VLT hen aansprakelijk gehouden voor de (gesteld) geleden schade. Op 19 december 2023 heeft de voorzieningenrechter in de rechtbank Den Haag een kortgedingvonnis gewezen waarin - kort gezegd - is bepaald dat er geen inbreuk is gemaakt op het merkrecht of het handelsnaamrecht van VLT door Iolite en dat de website van Iolite niet hoeft te worden aangepast. De vorderingen van VLT zijn afgewezen. Werknemer A vordert uitbetaling van de overeengekomen beëindigingsvergoeding. VLT vordert onder andere uitbetaling van de dwangsommen en wettelijke rentes en een verklaring voor recht dat sprake is van onrechtmatig handelen en een schadevergoeding.

*Oordeel**Schending geheimhouding door werknemers A en B?*

Allereerst is van belang om vast te stellen wat de strekking van het geheimhoudingsbeding is. Er is de kantonrechter niet gebleken dat er over het beding in kwestie is onderhandeld. Daarom gaat de kantonrechter uit van de strekking zoals die uit (de tekst van) het beding zelf

volgt, namelijk: het niet mogen doen van mededelingen - aan derden - over belangrijke zaken van VLT of haar klanten. In zijn algemeenheid merkt de kantonrechter op dat een geheimhoudingsbeding bedoeld is om te voorkomen dat vertrouwelijke en/of bedrijfsgevoelige informatie naar buiten wordt gebracht en bij derden zoals concurrenten terecht komt. Volgens VLT is de geheimhouding geschonden omdat werknemers A en B kennis hebben doorgespeeld aan C. C beschikte echter al over deze kennis uit zichzelf. Uit de stellingen van VLT volgt niet dat de betreffende kennis over het klantenbestand buiten de beschreven 'eigen' kring en de betreffende klanten zelf, is gedeeld. Kortom, voor schending van het geheimhoudingsbeding heeft VLT geen toereikende stellingen betrokken. De kantonrechter verwerpt daarom dit verwijt.

Schending relatiebeding door A?

De kantonrechter oordeelt vervolgens dat VLT op het punt van de verweten benadering van relaties van VLT teneinde hen te bewegen naar Iolite over te stappen, de stelplichtdrempel (net) is gepasseerd. VLT heeft negen klanten met naam en toenaam genoemd en geschetst wanneer, waar en jegens wie de verweten gedraging precies zou hebben plaatsgevonden. Aan werknemer kan worden toegegeven dat de verweten gedraging zelf vrij globaal is beschreven. De kantonrechter beoordeelt echter het geheel aan gestelde feiten en omstandigheden voldoende om over de drempel van de stelplicht te komen. Gelet op de per gestelde klant gedane voldoende gemotiveerde betwisting van werknemer staat wat VLT aanvoert over de feitelijke gebeurtenissen nog niet vast. Aan VLT zal daarom een bewijsopdracht worden verstrekt.

Onrechtmatige werknemersconcurrentie door A en B?

De kantonrechter is van oordeel dat de door VLT aangevoerde feiten en omstandigheden de stelling oftewel de conclusie die VLT daaraan vervolgens verbindt, niet kunnen dragen. Het spitst zich in deze zaak toe op kennis van het klantenbestand. Ongetwijfeld is er bij werknemers A en B kennis van veel meer bedrijfsinformatie, zoals prijzen en marges. Maar waarom het daarbij zou gaan om vertrouwelijk verkregen informatie én dat daarvan gebruik is gemaakt, heeft VLT niet voldoende toegelicht en onderbouwd. Een andere punt betreft de stelling van VLT dat sprake is van stelselmatige en substantiële afbraak van het bedrijfsdebet. De kantonrechter is daarover onvoldoende voorgelicht door VLT. VLT heeft daar te weinig over gezegd en er geen onderbouwende informatie over verschaft. De kantonrechter heeft geen voldoende beeld waar het betreft de omvang van haar totale (actieve en inactief) klantenbestand ten tijde van de verweten gedragingen en vooral niet over de verhouding van de betreffende elf relaties tot het totaal van relaties qua percentage van de totale omzet en winst. Zonder meer informatie daarover kan de kantonrechter niet beoordelen of de gestelde inbreuk op het duurzame bedrijfsdebet ook stelselmatig en substantieel is.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1471

Zaaknummer: 10734307 CV EXPL 23-4414 en 10755797 CV EXPL 23-4679

Rechters: Boekhorst, I. I. Boekhorst

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen en R.G.M. van der Pas

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Oud-directeur is in totaal 280 uur ongeoorloofd afwezig geweest en dient onverschuldigd betaald loon terug te betalen. Na verrekening positief verlofsaldo resteert een bedrag van € 14.555,78.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 2005 in dienst geweest bij werkgeefster. Sinds 2012 is hij directeur geweest. Bij beschikking van 9 oktober 2023 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 15 oktober 2023 ontbonden. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst nog steeds niet correct afgewikkeld. Werknemer eist in het incident onder meer dat werkgeefster verplicht wordt een afschrift van alle loonstroken/jaaropgaven over te leggen en een uitdraai te verstrekken van zijn verlofuren. Werknemer eist in de hoofdzaak dat werkgeefster wordt veroordeeld het opgespaarde verlofsaldo ter waarde van € 36.278 aan hem te betalen, alsmede een bedrag van € 9.219 aan vergoeding van de premie van zijn ziektekostenverzekering vanaf oktober 2018. Werkgeefster eist onder meer dat voor recht wordt verklaard dat zij over diverse perioden onverschuldigd loon heeft betaald aan werknemer, alsmede veroordeling van werknemer tot terugbetaling daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Overleggen loonstroken/jaaropgaven

De incidentele eis van werknemer om werkgeefster te verplichten afschriften van alle loonstroken/jaaropgaves over te leggen, wordt afgewezen. Voor wat betreft de jaaropgaven heeft werknemer inmiddels erkend dat hij deze van werkgeefster heeft ontvangen. Daarnaast staat vast dat werkgeefster bij haar conclusie van antwoord alle loonstroken vanaf december 2015 in het geding heeft gebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer dan ook geen belang meer bij deze vorderingen.

Overleggen afschriften verlofuren

Ook de incidentele eis om werkgeefster te verplichten aan werknemer afschriften te verstrekken van zijn verlofuren wordt afgewezen. Uit een aantal door werkgeefster overgelegde schriftelijke verklaringen blijkt dat werknemer nooit verlofuren in Synergie heeft vastgelegd. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgeefster had het op de weg van werknemer gelegen zijn stelling dat zijn verlofuren in Synergie zijn geadministreerd meer

handen en voeten te geven, maar dat heeft hij niet gedaan. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate komen vast te staan dat werknemer geen verlofuren heeft geregistreerd in Synergie, zodat hij geen belang heeft bij een veroordeling van werkgeefster om afschriften of uitdraaien uit dat systeem te verstrekken.

Vergoeding ziektekostenverzekering

Werkgeefster hoeft bovendien geen vergoeding voor de ziektekostenverzekering van werknemer te betalen. Werknemer heeft zijn eis onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft ter zitting slechts herhaald dat hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft op de vergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster met overgelegde verklaringen van diverse managementleden voldoende onderbouwd dat deze afspraak na 1 januari 2006 is komen te vervallen. Dat die afspraak destijds daadwerkelijk is komen te vervallen sluit bovendien aan op de gevolgen van de wijziging in het stelsel van ziektekostenverzekering per 1 januari 2006. Vanaf die datum wordt door werkgevers immers op een andere wijze bijgedragen in de verzekering voor ziektekosten van werknemers, namelijk door middel van een inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage.

Onverschuldigd betaald loon

De kantonrechter overweegt dat werknemer in diverse perioden in 2022 en 2023 ongeoorloofd afwezig is geweest; in 2022 in totaal 104 uur en in 2023 in totaal 280 uur. Werkgeefster heeft over die uren onverschuldigd loon aan werknemer betaald. In totaal gaat het om een bedrag van € 16.091,14. Hiermee wordt het positieve verlofsaldo van werknemer verrekend. Werknemer moet, na verrekening, nog € 14.555,78 aan werkgeefster betalen. Hiertoe wordt werknemer veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4037

Zaaknummer: 11104221 CV EXPL 24-12616

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: S. van Zijll, N. Eikelenboom, S. Palm en mr. D. Quist

Wetsartikelen: 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Dat werkneemster met juridische argumenten kritiek heeft geuit op schriftelijk stuk werkgever, kan niet tot conclusie leiden dat werkneemster daarmee wantrouwen heeft laten blijken, zodanig dat daardoor een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2016 in dienst bij IJsseldal Wonen. IJsseldal Wonen houdt zich onder meer bezig met de verhuur, bouw en het beheer van woningen. Werkneemster werkte aanvankelijk als woonconsulente. In die functie had zij contact met bewoners. Op 9 september 2023 is er een steen door de ruit van de woning van werkneemster gegooid, vermoedelijk door een huurder van IJsseldal Wonen. Op 11 september 2023 heeft werkneemster zich als gevolg van dit voorval ziek gemeld. Werkneemster heeft in oktober 2023 aangegeven dat zij, gelet op het voorval, niet langer de functie van woonconsulente wil uitvoeren. Eind februari 2024 zijn partijen overeengekomen dat werkneemster de functie van projectcoördinator gaat vervullen. Op 21 mei 2024 heeft IJsseldal een addendum op de arbeidsovereenkomst aan werkneemster verstuurd, met daarin een aantal voorwaarden voor de nieuwe functie. Werkneemster heeft op 7 juni 2024 in een brief van IJsseldal Wonen haar bezwaren geuit tegen het addendum. Op 27 juni 2024 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Kort na dit gesprek heeft IJsseldal werkneemster ziek gemeld, om haar vervolgens op 1 augustus 2024 beter te melden en vrij te stellen van het verrichten van haar werkzaamheden. Op 24 september 2024 is op verzoek van werkneemster een mediationtraject gestart. Op 20 november 2024 is het traject beëindigd zonder positief resultaat. IJsseldal Wonen verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. IJsseldal Wonen verwijt werkneemster dat zij ten onrechte haar wantrouwen heeft getoond richting IJsseldal Wonen, onder meer door in plaats van een gesprek te beginnen over haar ongenoegen over de bijlage bij het addendum direct een juridische brief te schrijven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij de bijlage bij het addendum niet begreep en daarom juridisch advies heeft ingewonnen. Hoewel werkneemster er ook voor had kunnen kiezen om (eerst) IJsseldal Wonen om een toelichting te vragen, is de keuze om zich te laten adviseren niet onbegrijpelijk. Het lag naar het oordeel van de kantonrechter vervolgens juist op de weg van IJsseldal Wonen om als goed werkgeefster te

onderzoeken of het door haar vermoede wantrouwen er bij werkneemster was en (mogelijk nogmaals) aan werkneemster uit te leggen wat de reden van de in het addendum opgenomen voorwaarden was. Mogelijk is dat wat zij heeft beoogd met het gesprek van 27 juni 2024, maar op basis van wat IJsseldal Wonen heeft aangevoerd is dat niet goed vast te stellen. In de ogen van IJsseldal Wonen heeft dit gesprek geleid tot (verdere) escalatie, zodanig dat zij naar eigen zeggen tijdens het gesprek heeft geopperd dat het misschien beter zou zijn om te komen tot een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Wat haar daartoe heeft gebracht heeft IJsseldal Wonen echter niet feitelijk geconcretiseerd. Zij heeft slechts gesteld dat werkneemster naast de bezwaren uit haar brief van 7 juni 2024 ‘nogmaals haar onvrede en wantrouwen richting de organisatie’ heeft geuit en dat haar aanwezige echtgenoot ‘eerder escalerend dan de-escalerend’ is opgetreden. De slotsom is hier daarom dat het enkele feit dat werkneemster met juridische argumenten kritiek heeft geuit op een schriftelijk stuk van IJsseldal Wonen, niet met succes tot de conclusie kan leiden dat werkneemster daarmee haar wantrouwen in IJsseldal Wonen heeft laten blijken, zodanig dat daardoor een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. In het licht van het voorgaande leidt het feit dat de mediation is mislukt, niet zelfstandig tot het oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2574

Zaaknummer: 11456866

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: S.N. Meijers en M. Vriezolk

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster niet-ontvankelijk in verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet. Verzoek twee dagen na aflopen vervaltermijn ingediend. Ontvangsttheorie, artikel 3:37 lid 3 BW.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2017 in dienst bij Jumbo Supermarkten B.V. (hierna: Jumbo) als medewerkster service. Op 24 april 2024 heeft Jumbo werkneemster op staande voet ontslagen. Kort gezegd stelt Jumbo dat er een ernstige en onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan, omdat werkneemster onbetrouwbare informatie heeft verstrekt in het kader van haar re-integratie. Jumbo stelt dat uit onderzoek is gebleken dat werkneemster tijdens haar ziekteperiode elders werkzaamheden heeft verricht, terwijl zij daartoe bij Jumbo niet in staat was. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Jumbo voert verweer en stelt dat het verzoek niet binnen de vervaltermijn is ingediend, zodat werkneemster niet-ontvankelijk moet worden verklaard.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster te laat is met het indienen van haar verzoek en overweegt daartoe als volgt. In de brief van 24 april 2024 en de begeleidende e-mail van gelijke datum staat dat Jumbo de arbeidsovereenkomst per 24 april 2024 beëindigt. Dit betekent dat volgens artikel 7:686a lid 4 onder a BW 25 april 2024 de eerste dag na de laatste werkdag is en dat dan de vervaltermijn aanvangt. De vervaltermijn loopt dan af aan het einde van de met die laatste werkdag (24 april 2024) overeenstemmende dag twee maanden later, in dit geval 24 juni 2024. Dat heeft tot gevolg dat werkneemster in dit geval twee dagen te laat is met het indienen van haar verzoek. Anders dan werkneemster stelt, heeft het ontslag op staande voet niet pas gelding op het moment dat de verklaring ter kennisname van de ontvanger is gekomen. Artikel 3:37 lid 3 BW houdt in dat een tot werkneemster gerichte verklaring, om haar werking te hebben, haar moet hebben bereikt. Met betrekking tot een schriftelijke verklaring geldt als uitgangspunt dat deze de geadresseerde heeft bereikt als deze is ontvangen. Niet noodzakelijk is dat werkneemster daadwerkelijk (inhoudelijk) van de verklaring kennis heeft genomen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkneemster niet-ontvankelijk wordt verklaard in haar verzoeken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23372

Zaaknummer: 11178551 \ RP VERZ 24-50384

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: D. Pieterse en M.J.E. Stuurop

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en 3:37 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar jegens lerares door tijdelijke arbeidsovereenkomst na 1 augustus 2024 niet voort te zetten. Werkgever had zich in studieovereenkomst gecommitteerd tot benoeming werkneemster tot ten minste 31 januari 2026. Billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 BW.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2023 als Leraar LB in dienst bij het Stedelijk Lyceum Enschede op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het voortgezet onderwijs van toepassing. Medio januari 2024 is tussen werkneemster, het Stedelijk Lyceum en de Universiteit Utrecht een studieovereenkomst voor werkneemster als zij-instromer tot stand gekomen voor de periode vanaf 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2026. In de studieovereenkomst staat opgenomen dat de school (het Stedelijk Lyceum) de zij-instromer (werkneemster) benoemt voor ten minste de duur van de studieovereenkomst. Op 27 mei 2024 heeft het Stedelijk Lyceum werkneemster schriftelijk aangezegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 augustus 2024. De Universiteit Utrecht heeft de studieovereenkomst vervolgens op verzoek van het Stedelijk Lyceum beëindigd per diezelfde datum. Het Stedelijk Lyceum heeft aan werkneemster de transitievergoeding betaald. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en stelt zich op het standpunt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na 1 augustus 2024 ernstig verwijtbaar is. Partijen waren immers overeengekomen dat zij een studietraject zou volgen bij de Universiteit Utrecht tot en met 31 januari 2026, aldus werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter overweegt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van het Stedelijk Lyceum. Partijen zijn een arbeidsovereenkomst aangegaan met ingang van 1 augustus 2024 en toen was bij beide partijen reeds bekend dat een studietraject nodig was in verband met het verkrijgen van de benodigde onderwijsbevoegdheid. Voor dat doel is op of omstreeks 18 januari 2024 een studieovereenkomst gesloten tot en met 31 januari 2026. Door de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten na 1 augustus 2024 heeft het Stedelijk Lyceum ernstig verwijtbaar gehandeld. Het Stedelijk Lyceum had zich immers in artikel 2 van de tripartite overeenkomst gecommitteerd tot het benoemen van werkneemster in tijdelijke dienst tot ten minste 31 januari 2026. De ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van het Stedelijk Lyceum wordt niet

weggenomen door de omstandigheid dat zij inspanningen heeft verricht voor werkneemster en haar op 10 juli 2024 een aanbod heeft gedaan voor 0,1 fte. Weliswaar zijn er tussen werkneemster en het Stedelijk Lyceum in april 2024 diverse gesprekken en contacten geweest over de voortzetting van het dienstverband, maar deze gesprekken hebben niet geleid tot duidelijkheid voor werkneemster dat het Stedelijk Lyceum de afspraken zou nakomen. Integendeel, het Stedelijk Lyceum beriep zich op een einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Hierdoor kwam werkneemster in een moeilijke situatie te verkeren en voelde zij zich genooddaakt om naar alternatieven op zoek te gaan. Op de valreep heeft het Stedelijk Lyceum haar op 10 juli 2024 een dienstverband van 0,1 fte aangeboden. Hiermee kan niet worden gezegd dat het Stedelijk Lyceum werkneemster tijdig uitzicht op een oplossing heeft geboden. Werkneemster heeft op grond van het voorgaande recht op een billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 sub a BW. De kantonrechter stelt partijen in de gelegenheid zich bij akte nader uit te laten over de berekening van de billijke vergoeding. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2056

Zaaknummer: 11383641 \ EJ VERZ 24-291

Rechters: U. van Houten

Advocaten: R. Goldschmitz en H. Eillert

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Niet is komen vast te staan dat zorgmedewerkster betrokken was bij opstellen en bij zorgverzekeraar indienen van valse facturen. Zorginstelling is billijke vergoeding (€ 2000 bruto) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 5 februari 2019 in dienst getreden bij Domestico Zorg B.V. (hierna: Domestico) als verzorgende. Op 1 september 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Domestico heeft werkneemster op 29 juli 2024 op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het opstellen van valse facturen en het indienen ervan bij de zorgverzekeraar van een cliënt. Werkneemster legt zich neer bij het einde van de arbeidsovereenkomst, maar heeft de kantonrechter gevraagd voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is verleend. Ook maakte zij aanspraak op vergoedingen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster grotendeels toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontslag niet onverwijld gegeven

Domestico kreeg op 26 februari 2024 de beschikking over valse facturen. Werkneemster wijst er echter terecht op dat Domestico geen verklaring heeft gegeven over concreet verrichte onderzoeksactiviteiten tussen 26 februari en 11 maart 2024 (de datum waarop partijen met elkaar hebben gesproken en werkneemster betrokkenheid heeft ontkend) en vervolgens vanaf 11 maart tot de op 17 juli 2024 gestelde vraag aan de ex-partner van werkneemster om nadere uitleg. Ook het hof trekt daaruit de conclusie dat het onderzoek naar betrokkenheid van werkneemster bij vervalste declaraties onvoldoende voortvarend is uitgevoerd. Het ontslag is dan ook niet onverwijld gegeven.

Betrokkenheid bij valse facturen onvoldoende aannemelijk

Het hof begrijpt dat Domestico, op basis van informatie van de ex-partner en een telefoongesprek van de wijkverpleegkundige met de zorgverzekeraar van een cliënt, het vermoeden kreeg dat werkneemster betrokken was bij frauduleus handelen met facturen op naam van Domestico. Die vermoedens hebben ondanks onderzoek echter niet geleid tot voldoende betrouwbaar bewijs, tegenover de herhaalde ontkenning van betrokkenheid door

werkneemster. Aan de verklaringen van de ex-partner komt, gegeven de vechtscheiding waarin hij en werkneemster verkeerden, onvoldoende gewicht toe en dat geldt ook voor de verklaring van de vader van werkneemster, vanwege familieproblemen. Daarmee is deze reden voor ontslag niet komen vast te staan en daarmee valt ook het doek voor de stelling dat werkneemster in dit opzicht ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De transitievergoeding is in eerste aanleg dan ook terecht toegewezen en de redelijkheid en billijkheid staan daaraan, anders dan *Domestico* aanvoert, niet in de weg.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat zonder het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst in ieder geval zou voortduren tot 1 september 2025, het einde van het tweede ziektejaar. Het inkomstenverlies van werkneemster wordt volledig gedekt door de Ziektewetuitkering die zij ontvangt en naar haar eigen verwachting blijft ontvangen omdat geen spoedig herstel in het verschiet ligt. Voor compensatie van gemiste inkomsten na het onterechte ontslag is daarom geen reden. Wel is er reden voor een billijke vergoeding, omdat het onterecht verlenen van ontslag op staande voet op zichzelf al ernstig verwijtbaar is en tot financiële zorgen en andere stress heeft geleid. Een en ander rechtvaardigt een billijke vergoeding van € 2.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1857

Zaaknummer: 200.349.762/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.A. van Rossum en M. Willemse

Advocaten: S. Booij en H.C. van der Weide

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen. Partijen hebben een all-in loon afgesproken, maar die afspraak is wat betreft de niet-genoten vakantiedagen niet rechtsgeldig. Toch wordt deze vordering wegens onvoldoende onderbouwing afgewezen.

Feiten

Werknemer is rabbijn en voorzitter van een vereniging. Tussen het kerkgenootschap Portugees-Israëlietische Gemeente (hierna: de Gemeente) en de vereniging van werknemer (hierna: de Vereniging) is op 31 december 2018 voor de duur van twaalf maanden een overeenkomst tot stand gekomen op basis waarvan de Vereniging diensten ten aanzien van kennis en advies van de Joodse wetten zal verlenen, die zullen worden uitgevoerd door werknemer. In de overeenkomst is een vergoeding van € 3.300 per maand afgesproken. De Gemeente heeft de overeenkomst tweemaal verlengd. Toen de Gemeente aan de Vereniging mededeelde dat de overeenkomst per 31 december 2021 zal eindigen, heeft tussen partijen een procedure plaatsgevonden over de vraag of tussen werknemer en de Gemeente een arbeidsovereenkomst bestond. Het Hof Amsterdam heeft in zijn beschikking van 10 oktober 2023 geoordeeld dat hiervan sprake is en de Gemeente veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding aan werknemer. Hierna is tussen partijen nog discussie ontstaan over de omvang van de transitievergoeding (met name over de vraag of de vergoeding bruto of netto is) en over de proceskosten. Ook heeft de advocaat van werknemer namens hem aanspraak gemaakt op vakantiegeld en op een vergoeding van niet genoten vakantiedagen. In onderhavige procedure vordert werknemer dat de kantonrechter de Gemeente onder meer veroordeelt tot betaling van € 14.850 aan vergoeding van niet genoten vakantiedagen en € 14.256 aan vakantietoeslag (beide inclusief wettelijke verhoging), vermeerderd met de wettelijke rente. In reconventie vordert de Gemeente onder meer betaling van € 2.371,76 aan onverschuldigd betaalde bedragen, omdat zij de bedragen genoemd in het vonnis van het Hof Amsterdam tweemaal zou hebben betaald (eenmaal aan de Vereniging en eenmaal aan werknemer).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

In conventie

De kantonrechter beantwoordt allereerst de vraag of tussen partijen een all-in loon is overeengekomen. Met inachtneming van het zogenoemde *Haviltex*-criterium beantwoordt de kantonrechter deze vraag bevestigend. Het hof heeft al geoordeeld dat de tussen de Gemeente en de Vereniging overeengekomen afspraken onderdeel zijn van de arbeidsrechtelijke afspraken tussen partijen en de daarin overeengekomen vergoeding moet worden gezien als loon. Uit de overeenkomst en de correspondentie tussen partijen blijkt duidelijk dat dit een all-in vergoeding is. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt een redelijke uitleg mee dat partijen daarin ook hebben bedoeld de vakantietoeslag en het loon over de vakantiedagen mee te nemen. Verder stelt de kantonrechter vast dat de overeengekomen vergoeding van € 3.300 redelijkerwijs moet zijn bedoeld als een brutobedrag. Hoewel dit niet met die woorden in de overeenkomst is vermeld, blijkt dit uit de daarin gemaakte afspraken over de fiscale afwikkeling. Werknemer heeft zijn stelling dat hij elke maand € 3.300 netto ontving bovendien niet met stukken onderbouwd, terwijl dat wel op zijn weg lag. Voor wat betreft de gevorderde vakantietoeslag stelt de kantonrechter daarom vast dat deze maandelijks, door betaling van het all-in-loon, is voldaan, waardoor die vordering dus niet toewijsbaar is. Voor wat betreft de vakantiedagen komt de kantonrechter tot een ander oordeel. Uitgangspunt is namelijk dat, gelet op het belang van de recuperatiefunctie van vakantie, het in beginsel niet mogelijk is om loon gedurende vakantiedagen in een all-in salaris op te nemen (zie ook arrest *Robinson/Steele*). In de rechtspraak worden evenwel all-in beloningen toegestaan, zij het onder strikte voorwaarden. Aan deze strikte voorwaarden is in de onderhavige zaak niet voldaan. De afspraak dat niet genoten vakantiedagen in het all-in loon zaten, is dus niet rechtsgeldig. Toch moet dit deel van de vordering eveneens worden afgewezen. Gezien de wijze waarop partijen invulling hebben gegeven aan de arbeidsovereenkomst en gezien de gemotiveerde betwisting van de Gemeente lag het namelijk op de weg van werknemer om gemotiveerd zijn stelling te onderbouwen dat hij in de drie jaar dat hij werkzaam was voor de Gemeente geen vakantiedagen heeft opgenomen of heeft kunnen opnemen. Dat heeft werknemer nagelaten.

In reconventie

In reconventie oordeelt de kantonrechter dat werknemer terecht heeft gesteld dat het hof de Gemeente heeft veroordeeld de kosten uit de beschikking te betalen aan *werknemer*. Met de betaling aan de Vereniging was dus niet bevrijdend betaald. De betaling aan werknemer was daarom niet onverschuldigd. Hoe het zit met de betaling aan de Vereniging ligt in deze procedure niet voor. De Vereniging is immers geen partij in deze procedure.

De eindconclusie is dan ook dat zowel de vorderingen van werknemer als de vorderingen van de Gemeente worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2058

Zaaknummer: 11166241 \ CV EXPL 24-7618

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: H. Loonstein, J.X. ten Velden en L.D.N. Mordaunt

Wetsartikelen: 7:61o BW, 15 WML, 17 lid 2 WML, 7:639 BW en 7:64o BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van arbeidsovereenkomst, vanwege ontbreken gezagsverhouding. Geen organisatorische inbedding werker; werkzaamheden betroffen niet core business, maar zagen op specifieke deskundigheid waarvoor werker werd ingehuurd. Geen instructiebevoegdheid.

Feiten

De heer X heeft van 17 december 2019 tot en met 8 maart 2021 werkzaamheden verricht voor inBiome B.V. X heeft in eerste aanleg onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. De kantonrechter heeft overwogen dat tussen partijen geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar van een overeenkomst van opdracht. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat de werkzaamheden die X heeft verricht onder het begrip ‘arbeid’ en het tussen partijen overeengekomen uitgestelde loon onder het begrip ‘loon’ van artikel 7:610 BW vallen. Resteert de vraag of sprake is geweest van een gezagsverhouding. X heeft uitgebreid betoogd dat hij was ingebed in de organisatie van inBiome. Nog daargelaten dat in de rechtspraak van de Hoge Raad niet wordt aangesloten bij het criterium ‘organisatorische inbedding’, volgt uit het betoog van X niet dat van een dergelijke organisatorische inbedding sprake was. Niet de vraag of X zich moest houden aan de werkdiscipline binnen inBiome, maar de bredere vraag of de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaakten van de bedrijfsvoering is daartoe immers relevant. Anders gezegd: ging het bij de werkzaamheden van X om *core business* van inBiome? Partijen verschillen van mening over de werkzaamheden die X is gaan verrichten, maar vaststaat dat inBiome een *medical technology*-bedrijf is, terwijl X gespecialiseerd is in *business transformation and development*. Bij de werkzaamheden van X ging het dus niet om de *core business* van inBiome, maar om werkzaamheden waarvoor inBiome de specifieke deskundigheid van X inhuurde. Het feit dat X zich niet liet vervangen en zijn vakantieweek vooraf afstemde, maakt het voorgaande niet anders. X heeft een aantal WhatsApp-berichten en e-mails van de CEO van inBiome overgelegd waaruit zou blijken dat inBiome een instructiebevoegdheid had, maar inBiome heeft gemotiveerd weersproken dat het hier werkinhoudelijke instructies betrof. Volgens inBiome betrof het op aanbod van X gedane kleine klusjes om de CEO te ontlasten. X heeft dit niet weersproken, zodat het hof ervan uitgaat dat door de WhatsApp-berichten en e-mails niet is komen vast te staan dat de CEO een instructiebevoegdheid had. Dat X afhankelijk

was van zijn werkzaamheden bij inBiome en er volgens hem dus geen sprake is van zelfstandig ondernemerschap, maakt het voorgaande niet anders. Het hof concludeert dat niet is komen vast te staan dat X bij inBiome werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2193

Zaaknummer: 200.302.841/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, M.L.D. Akkaya en J.W. Rutgers

Advocaten: N.H.P. Schatorjé en I.R. Boudrie

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Afwikkeling beëindiging dienstverband zieke werkneemster. Dat werkneemster zich eerder hersteld heeft gemeld dan was afgesproken in de side letter, maakt niet dat vanaf die datum aanspraak bestaat op volledige loondoorbetaling.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Marketing Director. Op 17 november 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Partijen hebben daarover onderhandelingen gevoerd. Op 4 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In december 2023 hebben partijen vervolgens een akkoord bereikt over de (voorwaarden voor) beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dit vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Daarin is onder andere afgesproken dat werkneemster wordt vrijgesteld van haar werkzaamheden en de arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2024. In een door (de gemachtigde van) werkneemster getekende side letter staat dat werkneemster zich in de week van 27 mei hersteld meldt en dit blijft tot vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst. Op 4 januari 2024 heeft werkneemster zich beter gemeld. In onderhavige procedure vordert werkneemster dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt tot betaling van haar achterstallig loon over de periode februari tot en met mei 2024 (werkneemster vordert betaling van 100% van haar loon in plaats van de door werkgeefster uitbetaalde 70%), uitbetaling van vakantie-uren, betaling van bonussen over 2023 en betaling van wettelijke verhoging en wettelijke rente over al deze bedragen. Ten aanzien van de uitbetaling van vakantie-uren geldt dat partijen het erover eens zijn dat werkneemster recht heeft op uitbetaling van 290 vakantie-uren, maar nog van mening verschillen over de vraag tegen welk loon deze vakantie-uren moeten worden uitbetaald, meer specifiek of rekening moet worden gehouden met een bonusvergoeding in 2023. Werkgeefster heeft in dat kader in oktober 2024 een bedrag nabetaald, waarbij geen rekening is gehouden met een bonusvergoeding over 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig loon

Het is gebruikelijk dat afspraken met betrekking tot een zieke werknemer, buiten een

vaststellingsovereenkomst, in een side letter worden geregeld. De afspraak in de side letter tussen werkgeefster en werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk. Er staat immers dat werkneemster zich in de week van 27 mei 2024 beter meldt en niet dat zij zich *uiterlijk* in de week van 27 mei 2024 beter meldt. Deze afspraak in de side letter sluit weliswaar een eerdere hersteldmelding niet uit, maar omdat in de side letter eveneens is vastgelegd dat werkneemster na de betermelding in de week van 27 mei 2024 100% loon zou ontvangen, had werkneemster redelijkerwijs moeten begrijpen dat de afspraak mede inhield een afspraak over de hoogte van het loon over de maanden februari tot en met mei 2024 (namelijk: 70%) en dat een eerdere betermelding dus niet zou leiden tot een aanspraak op 100% loon.

Uitbetaling vakantie-uren

Het is vaste jurisprudentie dat het loonbegrip van artikel 7:641 BW een ruim loonbegrip is waarin alle loonbestanddelen zijn begrepen die de werknemer zou hebben genoten als hij de vakantiedagen in vrije tijd zou hebben genoten onder doorbetaling van loon. De rechter moet voor de berekening van het vakantieloon een analyse van de verschillende looncomponenten maken. Werkneemster heeft gesteld dat een bonus tot haar arbeidsvoorwaarden behoort, maar zij heeft deze stelling niet onderbouwd. Uit de arbeidsovereenkomst volgt de juistheid van haar standpunt ook niet. Daarom moet voor de vaststelling van de representatieve periode om het vakantieloon te kunnen berekenen, worden uitgegaan van de gemiddelde bonus over de drie voorafgaande jaren, waaronder het jaar 2023 waarin werkneemster geen bonus ontving. Omdat de nabetaling van werkgeefster in oktober 2024 daarop is gebaseerd, heeft werkgeefster de vordering van werkneemster voldaan. Wel heeft werkneemster recht op een (gematigde) wettelijke verhoging van 15% en wettelijke rente, omdat werkgeefster de niet genoten vakantie-uren te laat heeft uitbetaald.

Bonus 2023 en 2024

Zoals hiervoor reeds door de kantonrechter is overwogen, heeft werkneemster onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan kan worden vastgesteld dat de bonus een vast onderdeel van haar arbeidsvoorwaarden was. Voor het geval werkneemster heeft bedoeld te stellen dat de met haar overeengekomen bonusregeling van het jaar daarvoor is blijven gelden, wordt overwogen dat werkgeefster onbetwist heeft aangevoerd dat in die regeling is bepaald dat een werknemer die langer dan drie maanden arbeidsongeschikt is, geen aanspraak heeft op uitbetaling van de bonus, zodat werkneemster om die reden (ook) geen recht heeft op uitbetaling van de bonus.

De eindconclusie is dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging van 15% over de te laat betaalde niet-genoten vakantie-uren en tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten. De overige vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2375

Zaaknummer: 11336603

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: T.J. Vlot en G.M. Hissink

Wetsartikelen: 7:655 lid 1 sub h BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Docent hogeschool stelt dat bij zijn aanstelling de mondelinge toezegging is gedaan dat hij wordt bevorderd van schaal 11 naar schaal 12. Toezegging is niet komen vast te staan. Ondertekend R en O-formulier komt geen bijzondere bewijskracht toe.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2011 als docent in dienst getreden bij een hogeschool met een salaris in schaal 11. Op de arbeidsovereenkomst is de cao-hbo van toepassing verklaard. Ten tijde van de indiensttreding van werknemer konden docenten op de hogeschool worden bevorderd naar salarisschaal 12 wanneer daarvoor ruimte was, bijvoorbeeld doordat een docent met schaal 12 met pensioen was gegaan (per academie mocht slechts een bepaald percentage van de docenten in schaal 12 zitten). Volgens werknemer heeft hij tijdens zijn sollicitatiegesprek een mondelinge afspraak gemaakt met zijn teamleider dat hij als eerste zou doorstromen naar een salaris op basis van schaal 12 op het moment dat daar binnen de hogeschool door pensionering ruimte voor zou zijn. Op 5 maart 2019 heeft werknemer een functioneringsgesprek gevoerd met zijn teamleider en is werknemer op die vermeende afspraak/toezegging teruggekomen. In het verslag van dit gesprek, het R&O-formulier, staat opgenomen dat de hogeschool gaat kijken welke mogelijkheden er tot promotie naar een schaal 12-functie zijn. In juni en juli 2021 heeft werknemer over bevordering naar schaal 12 gecorrespondeerd met de directeur en de HR Business Partner. Werknemer heeft twee keer gesolliciteerd op een schaal 12-functie, maar is daarvoor niet geselecteerd. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat hij recht heeft op een salaris op basis van schaal 12. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen, omdat hij van oordeel was dat de afspraak (met toezegging) waarop werknemer zich beriep, niet was komen vast te staan. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen bijzondere bewijskracht ondertekend R&O-formulier

Het hof verwerpt het standpunt van werknemer omtrent de bijzondere bewijskracht van het ondertekende R&O-formulier omdat dit een onderhandse akte zou zijn en stelt daarbij voorop dat voor zover een dergelijk formulier strekt tot enig bewijs, dit in het algemeen niet ziet op een toezegging als door werknemer bedoeld. Het formulier ziet immers op planning, de ontwikkeling en het functioneren van werknemer in zijn functie in de periode waarop het

formulier betrekking heeft. Het doel van een R&O-formulier is doorgaans niet het vastleggen van arbeidsrechtelijke voorwaarden die bij aanstelling zijn gemaakt. Dit geldt hier temeer nu de teamleider, met wie de afspraak volgens werknemer is gemaakt, geen gesprekspartner was bij het R&O-gesprek van 5 maart 2019. De teamleider heeft het formulier ook niet ondertekend. Het formulier levert geen dwingend bewijs op.

Geen bevordering naar schaal 12

Naar het oordeel van het hof wordt de stelling van werknemer dat sprake is van een harde toezegging aangaande automatische bevordering, weersproken door de eigen verklaring van werknemer tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg. Ook bij pensionering van een collega in schaal 12 moest gekozen worden tussen meerdere werknemers die in aanmerking konden komen voor beloning in schaal 12. Daar waar werknemer stelt dat de hogeschool met (door hem zelf als 'zoethoudertjes' aangeduide) tegemoetkomingen jegens hem een lijn heeft gevolgd, waaruit voortvloeit dat sprake is van een tussen partijen geldende nadere (de arbeidsovereenkomst aanvullende) arbeidsvoorwaarde, dan wel dat hij dit kreeg als compensatie omdat hij nog steeds (in zijn visie ten onrechte) niet was toegetreden tot schaal 12, wordt dit betoog verworpen. Dat werknemer in december 2017 een eenmalige gratificatie kreeg en een vergoeding meer-uren in 2020 leidt immers niet zonder meer tot die gevolgtrekking. Volgens de hogeschool diende dit als waardering voor de inzet van werknemer en omdat hij, zo formuleert zij het zelf, 'maar bleef drukken' en steeds aan de orde stelde dat hij recht had op schaal 12. Het hof kan de kantonrechter volgen in zijn redenering dat men binnen de hogeschool moeite heeft gedaan om werknemer (min of meer) tevreden te houden, maar dat daarin geen bevestiging of erkenning van enige toezegging kan worden gezien. Het is immers in het algemeen in het belang van een werkgever om zijn werknemers zo veel mogelijk waardering te geven en tevreden te houden. De tegemoetkomingen onderbouwen naar het oordeel van het hof dus niet de gestelde toezegging. Het bewijsaanbod van werknemer wordt niet gehonoreerd. Bekrachtiging van het bestreden vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:22

Zaaknummer: 200.338.058_01

Rechters: M. van der Schoor, F.M.T. Quaadvliet en B. Kloppert

Advocaten: J.A.Th. van den Berg en M. de Vries

Wetsartikelen: 156 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonstop zieke werknemer wegens weigeren passende arbeid voor twee keer twee uur per week is onterecht. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

Werknemer, sinds januari 2021 in dienst bij werkgever als procesoperator, meldt zich op 1 juli 2024 ziek. De bedrijfsarts acht hem op 20 september volledig arbeidsongeschikt. Een tweede bedrijfsarts oordeelt op 6 november dat hij licht werk kan doen: tweemaal twee uur per week onder specifieke voorwaarden. Werkgever sommeert werknemer dit advies op te volgen en wijst op een mogelijke loonstop bij weigering. Werknemer verricht kort werkzaamheden, maar meldt zich op 22 november opnieuw ziek. In gesprekken met HR weigert hij voorgesteld licht werk in de kantine, waarop werkgever per 6 december de loonbetaling stopt. Werknemer hervat vanaf 19 december beperkt werk en werkgever betaalt opnieuw loon, maar stopt dit opnieuw vanaf 13 januari 2025 na een nieuwe ziekmelding. Werknemer vordert loonbetaling over december 2024 en januari-februari 2025, inclusief ploegentoeslag, wettelijke verhoging en rente. Hij stelt dat hij medisch niet in staat was te werken, dat werkgever geen medewerking gaf aan een second opinion, en dat er geen geldige schriftelijke waarschuwing is gegeven zoals vereist in artikel 7:629 lid 7 BW. Een deskundigenoordeel van het UWV bevestigt dat hij in de betreffende periode volledig arbeidsongeschikt was. Werkgever verweert zich met de stelling dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden door het advies van de bedrijfsarts niet op te volgen, en dat hij voldoende is gewaarschuwd. Volgens werkgever is het deskundigenoordeel ondeugdelijk onderbouwd en is er geen sprake van onterechte looninhouding.

Oordeel

Werknemer vordert in kort geding betaling van loon en ploegentoeslag over twee periodes waarin werkgever de loonbetaling heeft stopgezet. Volgens de kantonrechter is er sprake van spoedeisend belang. Toewijzing is mogelijk als aannemelijk is dat de vordering in een bodemprocedure zal slagen. De kernvraag is of werkgever gerechtigd is tot een loonstop wegens het weigeren van passende arbeid. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling tijdens ziekte (art. 7:629 BW), tenzij sprake is van een in lid 3 genoemde uitzondering. Werkgever stelt dat werknemer twee keer twee uur per week passende arbeid weigert, maar baseert zich enkel op een advies van de bedrijfsarts van 6 november 2024. Deze heeft werknemer nadien niet meer gezien, ondanks nieuwe medische informatie en het verzoek om een second opinion. Werknemer heeft

gemotiveerd betwist tot deze arbeid in staat te zijn en zich opnieuw volledig ziek gemeld. Werkgever had onder deze omstandigheden een herbeoordeling moeten laten plaatsvinden. Het deskundigenoordeel van het UWV, waarin werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt geacht, weegt zwaarder dan het verouderde en summiere advies van de bedrijfsarts. Dat werkgever daarbij niet is gehoord, doet daaraan niet af: de informatie van de bedrijfsarts is wel meegewogen. Daarnaast heeft werkgever niet voldaan aan de wettelijke plicht tot onverwijld kennisgeving van de loonstop per 13 januari 2025 (art. 7:629 lid 7 BW). Na hervatting van de loonbetaling op 19 december 2024 was een nieuwe waarschuwing vereist. Die volgde pas op 15 januari 2025. De loonstop is daarom over beide periodes onterecht. De gevorderde loon- en ploegentoeslag worden toegewezen. Ook de nevenvorderingen (wettelijke verhoging, wettelijke rente en incassokosten) worden toegewezen, nu deze voldoende samenhangen met de hoofdvordering. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1921

Zaaknummer: 11523475

Rechters: mr. dr. E. van Vliet

Advocaten: M.A. Verboven en J.C.P. van Kollenburg

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering vanwege te weinig betaald salaris tijdens ziekte. Loonvordering toegewezen, drie maanden salaris zijn zonder goede grond niet uitbetaald. Werkgever heeft in reconventie eis wegens schending boetebeding uit arbeidsovereenkomst ingediend. Vast komt te staan dat werknemer zonder toestemming gegevens van werkgever heeft gebruikt voor eigen gewin. Werknemer moet boete betalen van € 25.000

Feiten

Werkneemster is op 24 februari 2020 in dienst getreden bij de werkgever als makelaar. Het salaris is € 3.360 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst bevat bepalingen over geheimhouding en een boetebeding bij overtreding. In februari 2023 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld dat hij de bedrijfsactiviteiten beëindigt vanwege pensionering, en er zijn overleggen geweest over de overname van het bedrijf door werkneemster. Op 5 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld, en de bedrijfsarts heeft op 5 mei 2023 vastgesteld dat er niet-werkgerelateerde beperkingen zijn in haar persoonlijk en sociaal functioneren. Op 19 juli 2023 heeft werkneemster een laatste overnamevoorstel van werkgever afgewezen. Twee dagen later, op 21 juli 2023, heeft werkneemster haar eenmanszaak ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Enkele dagen later, op 27 juli 2023, heeft zij een e-mail gestuurd vanuit een ander e-mailadres naar de ICT-afdeling van werkgever voor toegang tot het systeem van het bedrijf. Het onderzoek van de ICT-afdeling heeft uitgewezen dat de e-mail afkomstig is van een ander IP-adres dan gebruikelijk bij werkgever, wat voor bezorgdheid heeft gezorgd. In augustus 2023 heeft werkgever een ontslagprocedure bij het UWV gestart, nadat het salaris van werkneemster is verlaagd naar 70%. Gedurende deze maand heeft werkneemster verschillende e-mails namens werkgever en haar eigen bedrijf naar klanten gestuurd, waarin zij zich heeft voorgedaan als werkneemster van werkgever en hun heeft gevraagd om referenties achter te laten voor haar nieuwe bedrijf. Werkgever heeft werkneemster beschuldigd van het gebruiken van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, zich voor te doen als de werkgever, en klanten zonder toestemming te benaderen. Op 20 september 2023 is werkneemster geschorst en is haar salaris opgeschort. Werkgever heeft werkneemster verder beschuldigd van het onrechtmatig gebruiken van klantreferenties en het aannemen van andermans identiteit, wat mogelijk strafbare feiten oplevert. Op 6 oktober 2023 heeft het UWV toestemming verleend voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Diezelfde dag heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn, eindigend op 1 december 2023. Werkneemster vordert in

conventie € 7.056 bruto aan achterstallig salaris over de maanden september, oktober en november 2023, en uitbetaling van niet genoten vakantiedagen en vakanti toeslag vergezeld van deugdelijke bruto-nettospecificaties. Werkgever vordert in reconventie onder meer terugbetaling van te veel betaald salaris en een boete voor het onrechtmatig gebruik van klantgegevens door werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Eis in conventie

Werkneemster is arbeidsongeschikt verklaard door de bedrijfsarts en is sinds 5 april 2023 ziek. Werkgever heeft de loonstop nader toegelicht en betoogt dat werkneemster feitelijk niet arbeidsongeschikt was en zich als ondernemster voor haar eigen bedrijf had gepresenteerd, waardoor zij niet beschikbaar was voor arbeid in loondienst. Werkgever heeft echter onvoldoende onderbouwing gegeven voor de stelling dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was. De bedrijfsartsrapportage sluit niet uit dat werkneemster arbeidsongeschikt was, en daardoor heeft zij recht op doorbetaling van 70% van haar loon. Werkgever heeft werkneemster niet toegelaten tot het verrichten van haar werkzaamheden, wat eveneens in de weg staat aan de loonstop. Werkgever wordt dan ook veroordeeld tot betaling van € 7.056 bruto, dat is 70% van het loon over de maanden september, oktober en november 2023, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. De vorderingen met betrekking tot niet-genoten vakantiedagen en de pro-rata vakanti toeslag bij einde dienstverband zijn eveneens toegewezen.

Eis in reconventie

In reconventie heeft werkgever verschillende vorderingen ingediend, waaronder het terugvorderen van het te veel betaalde salaris over de eerste ziektemaanden. Werkneemster mocht gerechtvaardigd vertrouwen op de betaling van 100% van haar loon in de eerste maanden van haar arbeidsongeschiktheid. De vordering tot terugbetaling wordt dan ook afgewezen. Verder heeft werkgever gesteld dat werkneemster klantgegevens en e-mailaccounts onrechtmatig heeft gebruikt voor haar eigen bedrijf. Vastgesteld wordt dat werkneemster de bepalingen van de arbeidsovereenkomst heeft geschonden door klantgegevens en e-mails van de werkgever voor haar eigen onderneming te gebruiken. De gevorderde boetes van € 25.000 worden toegewezen, maar de vorderingen van werkgever voor materiële en immateriële schadevergoeding worden afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1899

Zaaknummer: 11097979 \ CV EXPL 24-4518

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: R.F. Kötter en A.L. Hock

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt op staande voet ontslagen vanwege 'het zich niet houden aan verplichtingen' en een vermeend gebrek aan bekwaamheid. Ontslag niet rechtsgeldig gegeven vanwege ontbreken dringende reden. Ook voorwaardelijk ontbindingsverzoek afgewezen. Werkgever moet achterstallig salaris en transitievergoeding betalen.

Feiten

Werknemer werkt sinds 5 december 2022 bij werkgever als persoonlijk begeleider. Per 1 maart 2023 is hij zorgmanager. Werknemer is op 16 januari 2024 op staande voet ontslagen.

Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen en hem weer toe te laten tot het werk. Voorts verzoekt werknemer om werkgever te veroordelen tot het doorbetalen van zijn salaris. Werkgever heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend. Als de opzegging wordt vernietigd, vraagt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet geldig gegeven. Er is geen dringende reden voor ontslag. Werkgever heeft aangevoerd dat werknemer zich niet aan bepaalde verplichtingen heeft gehouden, zoals het niet aanvragen van PGB-gelden, maar het is gebleken dat de transitie pas later is gestart en dat de taken van werknemer al waren overgenomen door de afdeling Finance. Daarnaast is het gestelde gebrek aan bekwaamheid van werknemer geen geldige reden voor ontslag op staande voet, omdat werknemer bij het begin van de functie expliciet had aangegeven dat hij nog niet beschikte over de benodigde kwaliteiten. Hierdoor is het ontslag ongeldig.

De arbeidsovereenkomst blijft in stand, en werkgever moet het loon van werknemer doorbetalen vanaf 16 januari 2024 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt. Werknemer heeft daarnaast verzocht om betaling van achterstallig salaris en andere vergoedingen, en dit verzoek wordt toegewezen. Ook moet werkgever een salarisspecificatie verstrekken en een dwangsom betalen als hij hieraan niet voldoet. De wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente worden eveneens toegewezen, aangezien werknemer al voor het ontslag op staande voet geen salaris meer had ontvangen. Werkgever heeft nagelaten het achterstallige salaris te betalen, ondanks eerdere gerechtelijke bevelen. Werknemer heeft bovendien financieel grote problemen door het niet ontvangen van zijn salaris. Het beroep

van werkgever om het verschuldigde loon te verrekenen met door werknemer veroorzaakte schade is afgewezen. Werkgever kan een werknemer alleen aansprakelijk stellen voor schade als deze het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid. Werkgever heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd die wijzen op dergelijk gedrag van werknemer, zodat er geen aanleiding is voor verdere bewijslevering.

Voorwaardelijk tegenverzoek

Ook het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden en eindigt van rechtswege op 4 juli 2024. Werkgever heeft geen ernstig verwijtbaar handelen van werknemer aangetoond. De redenen die werkgever aanvoert voor het ontbindingsverzoek zijn dezelfde als die voor het ontslag op staande voet, die al eerder zijn verworpen. Omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, is er geen reden voor tussentijdse ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Vergoedingen

Werkgever moet werknemer een transitievergoeding betalen omdat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd op initiatief van werkgever. De transitievergoeding bedraagt € 2.728,40 bruto. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat dit verzoek slechts voorwaardelijk was en werknemer zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag heeft gehandhaafd. Hierdoor wordt de billijke vergoeding niet toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7515

Zaaknummer: 10963110 VZ VERZ 24-1874

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. C.S. Winter en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Vordering van de Stichting naleving cao voor uitzendkrachten tegen werkgeefster en haar bestuurders. Werkgeefster moet de cao nakomen. De vaststellingsovereenkomst die partijen waren aangegaan geldt niet meer. Bestuurders zijn deels aansprakelijk.

Feiten

Fidflex Contracting B.V., Fidflex C.V. en Fidflex Foodservices B.V. waren allemaal uitzendbureaus binnen dezelfde groep. Alleen Fidflex Contracting is nog actief. Op de overeenkomsten die deze ondernemingen aangingen met werknemers waren steeds de cao voor Uitzendkrachten en de cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche van toepassing (hierna: de cao's). SNCU is opgericht om naleving van die cao's te bevorderen. Volgens SNCU hebben de drie ondernemingen aan hun werknemers onvoldoende loon betaald. Zij vordert daarom nabetaling van het loon, schadevergoeding en boetes van Fidflex Contracting. Zij vordert ook betaling van de bestuurders A en B van Fidflex Foodservices op grond van bestuurdersaansprakelijkheid. De twee bestuurders zijn het met die vorderingen niet eens en vorderen onder meer dat de opzegging van de vaststellingsovereenkomst wordt vernietigd en dat SNCU wordt veroordeeld om de regeling na te komen.

Oordeel

Naleving cao

De vordering dat Fidflex Contracting de cao's moet naleven wordt toegewezen. Aangezien ook is vastgesteld dat zij de cao in het verleden niet altijd heeft nageleefd, acht de rechter het opleggen van een dwangsom gerechtvaardigd. De kantonrechter is van oordeel dat de vaststellingsovereenkomst die partijen zijn aangegaan is vervallen, omdat de betalingsregeling niet is nagekomen. Gedaagden hebben de afgesproken bedragen niet steeds op tijd betaald en ook tijdens de mondelinge behandeling was nog niet alles voldaan. SNCU heeft weliswaar niet expliciet uitgesproken dat de regeling zou vervallen als gedaagden de regeling niet zouden nakomen, maar gedaagden dienden te begrijpen dat dit de bedoeling was. SNCU heeft immers afstand gedaan van een groot deel van de schadevergoeding en de advocaat van SNCU heeft daarover in een e-mail aan de advocaat van gedaagden geschreven dat SNCU daartoe alleen bereid was *'indien een integrale betaling van de materiële benadeling heeft plaatsgevonden'*. Daar komt bij dat het bij een betalingsregeling gebruikelijk is dat de schuldeiser akkoord gaat op voorwaarde dat als de regeling niet wordt nagekomen, deze komt te vervallen. Gedaagden mochten er daarom niet op vertrouwen dat SNCU ook afstand deed van volledige

schadevergoeding als de ‘materiële benadeling’ niet volledig en op tijd betaald zou worden. Bovendien, ook als dit niet was overeengekomen, dan zou SNCU het recht hebben om de overeenkomst te ontbinden. Aangezien de vaststellingsovereenkomst is vervallen, wordt de tegenvordering tot vernietiging van de opzegging en tot nakoming van de regeling afgewezen. De vorderingen van SNCU om binnen vier weken € 8.801,71 aan de werknemers te betalen en om – als dit niet lukt – het nog niet betaalde deel hiervan aan SNCU te betalen als schadevergoeding wordt toegewezen. Ook de gevorderde boete van € 9.995 wordt toegekend, omdat Fidflex Contracting ruimschoots de tijd heeft gehad om te betalen, maar dat niet heeft gedaan.

Aansprakelijkheid bestuurders

A en B worden aansprakelijk gehouden voor de schulden van Fidflex Foodservices. De rechter oordeelt dat zij hebben toegestaan dat Fidflex Foodservices haar verplichtingen niet nakwam, terwijl zij als bestuurders rekening hadden moeten houden met een verplichting tot nabetaling van loon. Fidflex Foodservices heeft haar activiteiten beëindigd zonder een behoorlijke financiële afwikkeling. Omdat zij geen inzicht hebben gegeven in de financiële situatie bij beëindiging van de vennootschap, wordt aangenomen dat er voldoende middelen waren geweest om de vorderingen van SNCU te betalen. Bestuurder B en zijn holding wordt daarvan een ernstig verwijt gemaakt, wat leidt tot persoonlijke aansprakelijkheid voor de schade. Daarom worden de vorderingen van SNCU tegen hen grotendeels toegewezen. De boete wordt gematigd. A en B zijn niet aansprakelijk voor de schulden van Fidflex Contracting omdat SNCU niet heeft gesteld dat Fidflex Contracting geen verhaal zal kunnen bieden. Fidflex Contracting is – anders dan Fidflex Foodservices – immers nog actief. Daarom is niet voldaan aan de vereisten voor bestuurdersaansprakelijkheid zoals gegeven door de Hoge Raad. A en B zijn niet aansprakelijk voor de schulden van Fidflex C.V. Een commanditaire vennootschap heeft geen bestuurders.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3940

Zaaknummer: 10647693 CV EXPL 23-22147

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:265

RECHTSPRAAK

Deelgeschil over werkgeversaansprakelijkheid. Werknemer heeft rugklachten opgelopen door tilwerkzaamheden. Libra Energy B.V. heeft haar zorgplicht geschonden en is aansprakelijk. Beroepsziekteclaim werknemer afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2019 in dienst getreden bij Libra Energy B.V. (hierna: Libra). Op 30 augustus 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege rugklachten. Op 4 september 2023 is werknemer weer begonnen met werken. Uit een verslag van de huisarts van werknemer volgt dat hij al heel lang rugklachten had. Op 8 november 2023 is er een frequentverzuimgesprek met werknemer gevoerd. Uit dat gesprek volgt dat werknemer aangepast werk verricht en dat hij van Libra geen tilwerkzaamheden mocht verrichten. Werknemer is in die periode meermaals langere tijd uitgevallen vanwege pijnklachten. Sinds 20 december 2023 heeft werknemer zijn werkzaamheden niet meer hervat. Ondertussen is werknemer gestart met een medisch, neurologisch traject. Na afronding van het traject bleek dat de rug- en schouderklachten van werknemer niet te opereren vielen. Uit de anamnese van de orthopedisch chirurg volgt dat de pijn na zwaar willen op het werk op 29 augustus 2023 en 31 oktober 2023 is ontstaan. Werknemer heeft Libra bij brief van 15 april 2024 aansprakelijk gesteld voor alle geleden en nog te lijden schade als gevolg van bedrijfsongevallen op 29 augustus 2023 en 31 oktober 2023. Libra heeft haar bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeraar Zurich Insurance Europe AG (hierna: Zurich) bij de kwestie betrokken. Libra en Zurich hebben Cartagena Geneeskundig Advies (hierna: Cartagena) om advies gevraagd. Cartagena heeft geconcludeerd dat de gestelde gezondheidsklachten niet als werkgerelateerd zijn te beschouwen. Zurich is, ook na andere onderzoeken, bij dit standpunt gebleven en heeft aansprakelijkheid afgewezen. In het deelgeschil verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat Libra aansprakelijk is voor de schade van werknemer. Werknemer heeft aangevoerd dat Libra niet aan haar zorgplicht heeft voldaan door hem jarenlang zware tilhandelingen te laten verrichten. Tot 2024 waren er bij Libra geen instructies dat zware artikelen met een tweetal getild moesten worden en werden er geen tiltrainingen gegeven. Libra en Zurich vinden dat de verzoeken moeten worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat hem op 29 augustus 2023 een arbeidsongeval bij Libra is overkomen. Partijen zijn het er niet over eens welke artikelen werknemer die dag

heeft getild, maar volgens vaste rechtspraak hoeft werknemer niet te bewijzen wat de exacte of juiste toedracht van het ongeval is geweest. Hij hoeft slechts te stellen dat hij tijdens de uitoefening van de werkzaamheden schade heeft geleden. Libra heeft dit onvoldoende betwist. Het verweer van Libra en Zurich dat werknemer op 29 augustus 2023 heeft doorgewerkt en van het voorval geen expliciete melding heeft gedaan aan Libra, acht de kantonrechter onvoldoende. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat werknemer ook buiten het werk bij Libra heeft getild. Werknemer heeft met de inhoud van het huisartsenjournaal en de medische stukken van een kliniek voldoende aangetoond dat hij enige schade aan zijn gezondheid heeft geleden. Ook voor het incident op 31 oktober 2023 oordeelt de kantonrechter dat Libra en Zurich de concrete feiten en omstandigheden die werknemer heeft aangevoerd om de stelling dat hij tijdens zijn werkzaamheden schade heeft geleden, onvoldoende hebben betwist. Ten aanzien van de vraag of Libra haar zorgplicht heeft geschonden, overweegt de kantonrechter dat het orderpicken geen alledaagse bezigheid betreft, maar een onderdeel van de werkzaamheden. Uit de overgelegde stukken maakt de kantonrechter op dat het gebruikelijk was dat sommige artikelen zelfstandig en handmatig werden getild en dat niet werd geïnstrueerd dat het anders zou moeten. Libra heeft pas na de arbeidsongevallen de veiligheidsinstructie over het niet alleen mogen tillen gegeven. Gebleken is dat zware voorwerpen inmiddels met elektrische pallettrucks worden verplaatst, maar dat die maatregel er vóór 31 oktober 2023 nog niet was. De kantonrechter overweegt dat het bovendien gaat om de vraag of Libra in het concrete geval van werknemer voldoende heeft gedaan om arbeidsongevallen te voorkomen. Uit de overgelegde stukken blijkt dat niet. Libra kan aansprakelijk worden gehouden voor de schade van werknemer als gevolg van de arbeidsongevallen. Het verzoek van werknemer om de aansprakelijkheid van Libra vast te stellen voor materiële en immateriële schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden, wordt afgewezen. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij is blootgesteld aan schadelijke omstandigheden, maar gelet op de gemotiveerde betwisting van Zurich en Libra is niet voldoende vast komen te staan dat de gezondheidsklachten van werknemer zijn veroorzaakt door de blootstelling aan de schadelijke omstandigheden. Libra wordt veroordeeld tot betaling van een voorschot van € 5.000 op de geleden schade. Libra wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3254

Zaaknummer: 11367349 \ EJ VERZ 24-41

Rechters: N. Boots

Advocaten: mr. I.S. El Boutaibi en I. Ghazarian

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van achttien maandsalarissen toegekend. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door aan te sturen op een beëindiging zonder werknemer een reële verbeterkans te bieden.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als Business Controller. Op 31 januari 2024 wordt werknemer geïnformeerd dat zijn functioneren onvoldoende is en dat hij moet zoeken naar een nieuwe baan. Werkgeefster heeft daarbij een aantal kritiekpunten op de afdeling Finance, waar werknemer werkzaam is, geuit. Werkgeefster heeft werknemer een aantal routes voorgelegd volgens welke de arbeidsovereenkomst beëindigd kon worden. Werknemer heeft aangegeven geschrokken te zijn van de situatie, maar heeft wel aangegeven bereid te zijn een serieus aanbod in overweging te nemen. Hierna hebben meerdere gesprekken tussen partijen plaatsgevonden. Per 10 april 2024 is werknemer op zijn verzoek tijdelijk vrijgesteld van werk. Sindsdien heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Eind 2024 hebben partijen een mediationtraject doorlopen, dat zonder positief resultaat is afgesloten, waarna werkgeefster deze ontbindingsprocedure is opgestart. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-, g-, h- of i-grond. Werknemer voert verweer en verzoekt om een billijke vergoeding van € 300.000. Werknemer voert aan dat werkgeefster vanaf 31 januari 2024 volslagen onverwacht een ontslagkoers heeft ingeslagen, waarbij zij de belangen van werknemer als werknemer en medeaandeelhouder volledig heeft genegeerd en hem vervolgens maandenlang aan het lijntje heeft gehouden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft een aantal omstandigheden genoemd waaruit het disfunctioneren van werknemer zou blijken. Werknemer betwist dat er sprake is van structureel disfunctioneren. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is van achterblijvend functioneren van werknemer. Uit de gevoerde functioneringsgesprekken volgt niet dat het functioneren van werknemer onvoldoende was. Werknemer heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de ter onderbouwing van het disfunctioneren aangevoerde omstandigheden. Werknemer is pas op 31 januari 2024 aangesproken op zijn onvoldoende functioneren. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens geen enkele kans gegeven om zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter oordeelt dat wel sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn na 31 januari 2024 steeds verder van elkaar verwijderd geraakt. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding ligt

herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter oordeelt dat werknemer recht heeft op de contractuele ontslagvergoeding conform de arbeidsovereenkomst. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door aan te sturen op een beëindiging van het dienstverband zonder werknemer een reële verbeterkans te bieden. Er wordt een billijke vergoeding van achttien maandsalarissen toegekend van totaal € 126.360. Er is niet betwist dat werknemer in ieder geval tot de verkoop van de onderneming, die nog wel twee of drie jaar op zich liet wachten, in dienst zou blijven. Daarnaast is werknemer 33 jaar oud en is te verwachten dat hij met zijn cv voldoende kansen heeft op een passende baan. Ook houdt de kantonrechter er rekening mee dat werknemer al een contractuele vergoeding ontvangt. Dat werknemer al ruim een jaar salaris ontvangt zonder werkzaamheden te verrichten, is aan werkgeefster te wijten en doet zodoende niet af aan de hoogte van de billijke vergoeding. Aan werknemer wordt eveneens een transitievergoeding toegekend. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1838

Zaaknummer: 11469785 \ EJ VERZ 24-460

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: J.W. Stam en mr. M. Egbers

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Mag werkgeefster het volgens haar te veel betaalde loon tijdens ziekte verrekenen met de eindafrekening en heeft werknemer recht op een winstuitkering?*Feiten*

Tussen Inco Installatiebedrijf B.V. (hierna: Inco) en werknemer heeft tot 1 juni 2023 een arbeidsovereenkomst bestaan. De in de overeenkomst vermelde ingangsdatum is 14 mei 2018. Werknemer werkte eerst als accountmanager technisch beheer en vanaf 15 april 2021 als projectmanager. Op de eerste (en verlengde) arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Technisch Installatiebedrijf (hierna: de cao) van toepassing. Deze cao bevat een regeling loondoorbetaling bij ziekte. Ook bevatte de arbeidsovereenkomst een bonusregeling. In verband met de nieuwe functie van werknemer zijn partijen op 15 april 2021 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. In deze arbeidsovereenkomst staat dat de cao niet van toepassing is op deze arbeidsovereenkomst. Op 17 oktober 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de brief van 27 oktober 2022 schrijft Inco aan werknemer dat elk jaar iedereen die in loondienst is van Inco twee variabele, bedrijfsresultaat gerelateerde uitkeringen ontvangt. In een brief van 25 april 2023 meldt Inco aan werknemer dat het loon tijdens ziekte in de salarisadministratie niet goed is verwerkt en dat er een correctie zal volgen met de eindafrekening. Werknemer vordert achterstallig loon en een bedrag aan winstuitkeringen. Inco vindt dat de vorderingen moeten worden afgewezen.

*Oordeel**Loonbetaling tijdens ziekte*

Partijen zijn het erover eens dat werknemer op grond van zijn (tweede) arbeidsovereenkomst aanspraak heeft op doorbetaling van 70% van het loon tijdens ziekte. Inco heeft echter vanaf 17 oktober 2022 (het moment van ziekmelding) in plaats van 70%, 100% van het loon doorbetaald. Naar de kantonrechter begrijpt, is er 100% betaald tot en met april 2023. Inco heeft namelijk op de zitting gezegd dat zij de fout in april ontdekte en het salaris van april toen al was betaald. Door gedurende een periode van zes maanden op deze wijze feitelijk uitvoering te geven aan de op grond van de arbeidsovereenkomst toegestane afwijking, heeft Inco bij werknemer het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat hij aanspraak heeft op volledige doorbetaling van het loon tijdens ziekte, tot en met 25 april 2023. Pas op 25 april 2023 heeft Inco zich immers ineens op het standpunt gesteld dat zij tijdens de ziekteperiode te veel heeft betaald. Omdat in de brief van 25 april 2023 duidelijk staat dat werknemer recht heeft op

70% loon en hem vanaf dat moment kenbaar is dat er een fout is gemaakt, mag hij aan de doorbetaling van 90% loon voor mei 2023, niet het gerechtvaardigd vertrouwen ontleen dat hij aanspraak heeft op doorbetaling van meer dan 70% van het loon tijdens ziekte. Inco moet over de periode 17 oktober 2022 tot en met 25 april 2023 100% van het loon doorbetalen en vanaf 26 april 2023 70%. Werknemer vordert een bedrag aan achterstallig loon. Hij stelt dat Inco dit bedrag ten onrechte heeft verrekend bij de eindafrekening, maar hij heeft geen berekening overgelegd en bovendien ziet dit bedrag ten onrechte op 100% loondoorbetaling over de gehele ziekteperiode tot einde dienstverband. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om een berekening over te leggen, waarop Inco mag reageren.

Winstuitkeringen

Het meest verstrekkende verweer van Inco is dat de vordering tot toekenning van een winstuitkering over het jaar 2018 is verjaard. De kantonrechter volgt dit standpunt. Voor zover werknemer recht heeft op een winstuitkering voor 2018, moet die dus pro rata (236/365e deel van een brutomaandsalaris) worden berekend. Werknemer stelt zich op het standpunt dat voldoende aannemelijk is dat er over de jaren 2018, 2019 en 2021 meer dan 5% winst is behaald. De kantonrechter beveelt Inco om de winst- en verliesrekeningen over de jaren 2018, 2019 en 2021 over te leggen. Werknemer baseert zijn aanspraak op de winstuitkering voor het kalenderjaar 2021 op de (eerste) arbeidsovereenkomst van 2018 en voor het kalenderjaar 2022 op de in de brief van 27 oktober 2022 genoemde winstuitkering volgens de bijlage 'Variabele Beloning'. De kantonrechter oordeelt aan de hand van de stukken dat Inco in elk geval het variabel salaris over het jaar 2022 van € 4.500 bruto dient te voldoen. Om te voorkomen dat dit tussenvonnis geldt als een deelvonnissen, wordt de veroordeling van Inco tot betaling van het variabele salaris over het jaar 2022 en de rente aangehouden totdat er eindvonnis zal worden gewezen. Het staat Inco vrij om dit deel van de vordering alvast te betalen. Inco kan daarmee voorkomen dat de wettelijke rente oploopt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3126

Zaaknummer: 11205556 \ CV EXPL 24-2335 (PA)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.S. Dallinga en FNV Bondgenoten

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:629 BW; 22 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. De vorderingen van werkgeefster ten aanzien van het concurrentie-, relatie, en geheimhoudingsbeding worden afgewezen. Er is niet voldaan aan de eisen van artikel 7:653 BW.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als general manager. Op 16 juni 2023 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van één jaar. In november 2023 heeft werkgeefster de huisregels aangepast. Er zijn een non-concurrentie, relatie- en boetebeding opgenomen ten aanzien van medewerkers die betrokken zijn bij de ontwikkeling en implementatie van een systeem om via holografische- en videotechnieken hotelrecepties te bemensen. Op 30 juni 2024 is de arbeidsovereenkomst geëindigd, omdat werkgeefster het dienstverband niet wilde verlengen. Werknemer is vervolgens elders in dienst getreden. Werkgeefster vordert een veroordeling van werknemer tot nakoming van de beperkende bedingen, een bedrag van € 40.000 aan verbeurde boetes en de proceskosten. Werkgeefster voert aan dat werknemer door in dienst te treden bij WAK in strijd met het concurrentie- en relatiebeding heeft gehandeld, omdat WAK een directe concurrent is. Ook voert werkgeefster aan dat het niet realistisch is dat werknemer het geheimhoudingsbeding niet overtreedt. Werknemer concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkgeefster dan wel tot afwijzing van de vorderingen van werkgeefster. Werknemer stelt dat werkgeefster geen spoedeisend belang heeft. Ook betwist werknemer dat de beperkende bedingen zijn overeengekomen, aangezien dit niet schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is gebeurd. Ook voert werknemer aan de huisregels nooit te hebben ontvangen en dat de bedingen onvoldoende gemotiveerd zijn, terwijl dat gelet op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werknemer wel vereist was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang volgt uit de aard van de vorderingen. Ten aanzien van het non-concurrentie-, relatie- en boetebeding oordeelt de kantonrechter dat werknemer terecht heeft aangevoerd dat die bedingen schriftelijk moeten worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een mondelinge akkoordverklaring is daarvoor voldoende. Voor zover werkgeefster stelt dat zij de bedingen eenzijdig mocht doorvoeren vanwege het eenzijdig wijzigingsbeding, wordt zij in dat standpunt niet gevolgd. Dat zou afdoen aan de dwingendrechtelijke schriftelijkheidseis. Daarmee stranden de vorderingen van werkgeefster ten aanzien van die bedingen, waardoor een inhoudelijke beoordeling van de motivatie achterwege kan blijven. Met de enkele

suggestie dat het niet realistisch is dat werknemer het overeengekomen geheimhoudingsbeding niet overtreedt, heeft werkgeefster onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld die de conclusie rechtvaardigen dat werknemer door indiensttreding bij WAK zijn geheimhoudingsbeding heeft geschonden. Ook die vordering wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1972

Zaaknummer: 11496274 \ KK EXPL 25-32

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: E.G. Hoorn en P.J. de Looff

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt dat de verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever.

Feiten

Courdid, een fiscaal adviesbureau gespecialiseerd in loonbelasting en expatadvisering, heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend. Werkneemster, sinds 2016 in dienst als aangiftemedewerkster, heeft zich in haar functie ontwikkeld en werd gewaardeerd door collega's. Zij had echter problemen in de samenwerking met een leidinggevende en maakte melding van een incident met een collega, naam 3, na een zakelijk diner. De situatie escaleerde in 2024, toen werkneemster na een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt raakte en er een conflict ontstond over werkgerelateerde knelpunten. Ondanks pogingen tot mediation en gesprekken bleef een oplossing uit, wat leidde tot het verzoek van Courdid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster heeft verweer gevoerd en gesteld dat de verstoorde verhouding grotendeels door Courdid is veroorzaakt, onder meer door het gebrek aan een adequaat PSA-beleid, het niet faciliteren van een veilige werkomgeving en het schenden van vertrouwelijkheid bij haar melding over naam 3. Daarnaast zou een ontbinding in strijd zijn met het opzegverbod bij ziekte. Indien de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, heeft werkneemster aanspraak gemaakt op een transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Courdid. Hierbij wijst zij op de druk die op haar werd uitgeoefend tijdens het re-integratietraject, het niet adequaat reageren op het ongewenste gedrag van naam 3 en de manier waarop Courdid met haar melding is omgegaan. Voorts heeft werkneemster verzocht om het concurrentie- en relatiebeding te vernietigen, stellende dat Courdid daaraan geen rechten kan ontleen.

Oordeel

In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of de arbeidsovereenkomst van werkneemster met Courdid ontbonden moet worden op basis van een verstoorde arbeidsrelatie, en of daarbij een redelijke grond aanwezig is. De kantonrechter overweegt dat een verstoorde arbeidsverhouding kan dienen als reden voor ontbinding, mits deze verstoring zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. In dit geval wordt het bestaan van een verstoorde relatie niet betwist, maar is de vraag of deze verstoring zo ernstig en duurzaam is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet

meer van werknemer kan worden verlangd. De kantonrechter oordeelt bevestigend. De verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan nadat werkneemster in een whatsapp-gesprek van leidinggevende [naam 2] vernam dat deze haar naam wilde gebruiken om een ander, [naam 3], te confronteren. Dit leidde ertoe dat werkneemster weigerde verder in gesprek te gaan met [naam 2], waarna schriftelijke communicatie via advocaten volgde. Pogingen tot het herstellen van de relatie, waaronder mediation, hadden geen resultaat. Zelfs op advies van de bedrijfsarts, die stelde dat een gesprek noodzakelijk was om de impasse te doorbreken, weigerde werkneemster te praten. De kantonrechter concludeert dan ook dat de mogelijkheden om de arbeidsrelatie te herstellen uitgeput zijn en de verstoring als duurzaam moet worden aangemerkt. Verder overweegt de kantonrechter dat het opzegverbod bij ziekte geen obstakel vormt voor de ontbinding. Er is geen causaal verband tussen de ziekte van werkneemster en de verstoring van de arbeidsverhouding, aangezien werkneemster zelf niet bereid is gebleken om in gesprek te gaan. Het verzoek tot ontbinding is dan ook niet geblokkeerd door het opzegverbod. Wat betreft herplaatsing is de kantonrechter van oordeel dat dit niet mogelijk is, gelet op de kleine omvang van de organisatie van Courdid en de duurzame verstoring van de relatie. Er wordt niet gesteld welke andere mogelijkheden voor herplaatsing zouden bestaan. Met betrekking tot de vraag of Courdid ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, concludeert de kantonrechter van niet. Hoewel werkneemster stelt dat het ontbreken van een PSA-beleid en een externe vertrouwenspersoon heeft bijgedragen aan de verstoring, blijkt uit de beoordeling dat Courdid wel degelijk een PSA-beleid heeft en dat het ontbreken van een externe vertrouwenspersoon niet heeft geleid tot de verstoring. Evenmin is gebleken van gedragingen die leiden tot een verwijtbaarheid van Courdid. De vertrouwensbreuk kan wel worden toegeschreven aan de handeling van [naam 2], die zonder overleg met werkneemster met [naam 3] over het incident sprak. Dit schond de vertrouwelijkheid, maar de kantonrechter acht deze gedraging niet van zo'n ernst dat een billijke vergoeding gerechtvaardigd is. Wat de transitievergoeding betreft, oordeelt de kantonrechter dat de bonus moet worden meegerekend in de berekening van de transitievergoeding, aangezien deze als overeengekomen loon wordt beschouwd. De berekening is gebaseerd op de drie kalenderjaren voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, en werkneemster heeft recht op de transitievergoeding die op € 12.826,01 bruto wordt vastgesteld. Het concurrentiebeding wordt niet gehandhaafd, aangezien Courdid zich bereid heeft verklaard afstand te doen van dit recht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:5458

Zaaknummer: 11509350

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: H.J. Wiarda, mr. A.W. Brandjes en mr. Z.D. Jaarsma

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Relatiebeding. De werkgever waar werkneemster wil gaan werken is een relatie van haar vorige werkgever als bedoeld in het relatiebeding. Werkneemster moet zich aan dat relatiebeding houden.

Feiten

Ecclesia stelt werkneemster op 20 december 2024 op non-actief vanwege ernstige vermoedens dat zij niet alleen op de hoogte was van de overstap van Parlevliet & Van der Plas (PP) naar concurrent Anchor, maar hier ook actief aan heeft meegewerkt. Werkneemster zegt diezelfde dag haar arbeidsovereenkomst op tegen 1 februari 2025 en geeft aan binnen PP Groep verantwoordelijk te worden voor de coördinatie en het beheer van de assurantieportefeuille. Ecclesia vordert daarop in conventie een verbod voor werkneemster om voor 1 februari 2026 bij PP in dienst te treden of werkzaamheden voor PP te verrichten, op straffe van een dwangsom. Daarnaast vordert Ecclesia naleving van het relatie- en geheimhoudingsbeding, met dwangsommen en een boete van € 70.000 wegens zeven overtredingen van het geheimhoudingsbeding. Ook wordt werkneemster gesommeerd de inloggegevens van haar zakelijke telefoon te verstrekken. Werknemer vordert in voorwaardelijke reconventie schorsing van het relatiebeding en een niet nader geconcretiseerde vordering uit haar processtuk. Partijen voeren verweer tegen elkaars vorderingen, waarbij voor de beoordeling relevante standpunten in de verdere overwegingen aan bod komen.

Oordeel

Ecclesia heeft een spoedeisend belang bij handhaving van het relatiebeding, nu aannemelijk is dat een bodemrechter deze vordering zou toewijzen. Het beding is geldig en duidelijk: werkneemster mag tot 1 februari 2026 niet in dienst treden bij of werkzaamheden verrichten voor een onderneming die in het jaar voorafgaand aan haar vertrek klant of relatie van Ecclesia was. PP valt onmiskenbaar onder deze categorie. Het argument van werkneemster dat Ecclesia geen belang meer heeft bij handhaving van het beding omdat PP inmiddels is overgestapt, slaagt niet. Een dergelijke uitleg zou de werking van het beding uithollen en in de hand werken dat werknemers klanten actief laten overstappen. Werkneemster heeft bovendien onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij onbillijk wordt benadeeld door de werking van het relatiebeding, temeer daar zij zelf haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en op de zitting aangaf dat zij voorlopig een pauze wil nemen. Gelet op de duidelijkheid en de duur van het beding, alsmede het zwaarwegend belang van Ecclesia, wordt de vordering tot naleving van het relatiebeding toegewezen, met een dwangsom tot een maximum van € 100.000. De reconventionele vordering tot schorsing van het beding wordt afgewezen. De

vorderingen tot naleving van het geheimhoudingsbeding en het opleggen van een boete van € 70.000 wegens schending daarvan worden niet toegewezen. Werkneemster is reeds op grond van de arbeidsovereenkomst gehouden tot geheimhouding en Ecclesia heeft onvoldoende spoedeisend belang bij de onmiddellijke oplegging van de boete. Dit laat onverlet dat de bodemrechter zich hierover kan buigen en daarbij ook een eventueel beroep op matiging kan beoordelen. Ecclesia heeft wel een spoedeisend belang bij toegang tot de zakelijke telefoon van werkneemster in het kader van het onderzoek naar het vertrek van PP. Werkneemster wordt veroordeeld om binnen een week na het vonnis de inloggegevens van haar zakelijke telefoon aan Hoffmann Bedrijfsrecherche te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 2.500 per dag met een maximum van € 25.000. Daarbij mag werkneemster ervan uitgaan dat haar privégegevens niet worden ingezien, tenzij het zakelijke contacten betreft. Werkneemster wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten van in totaal € 1.500,47, te vermeerderen met eventuele kosten voor betekening door de deurwaarder. Het vonnis wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3659

Zaaknummer: 11500950

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: B.A.M. Hampsink en P.J. de Waal

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Medewerker van Justitieel Complex handelt ernstig verwijtbaar door te handelen in strijd met de op hem rustende (integriteit)regels. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2017 in dienst bij de Staat. Werknemer werkt als medior penitentiair inrichtingswerker in Justitieel Complex Zaanstad (hierna: JC). De bepalingen van de Cao Rijk, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: Gedragscode DJI) zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werknemer is op 16 april 2024 uitgevallen wegens ziekte. Op 3 september 2024 heeft de Staat een melding ontvangen van een medewerker op de afdeling Penitentiair Psychiatrisch Centrum binnen JC die werknemer in burgerkleding op die afdeling was tegengekomen en met een gedetineerde (hierna: X) had zien praten. X is de neef van werknemer. X heeft diverse periodes vastgezeten binnen JC Zeenstad. Op 26 september 2024 is werknemer door de Staat geschorst in verband met een onderzoek naar het vermoeden van integriteitsschending. Op 11 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Tijdens dit gesprek heeft werknemer onder meer verklaard dat hij niet wist dat hij geen contact mocht hebben met gedetineerde familieleden. Hij heeft niet gemeld dat X zijn neef was, omdat die niet op de afdeling van werknemer geplaatst was. Daarnaast ging werknemer ervan uit dat de ambtelijke verplichtingen en integriteitsregels niet gelden tijdens ziekte. Op 28 november 2024 heeft de Staat aan werknemer meegedeeld dat er een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zal worden ingediend wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het opzegverbod wegens ziekte in dit geval niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich diverse keren niet gehouden aan de op hem rustende meldplicht uit de Gedragscode DJI. Dat werknemer dacht dat hij in dit geval niet behoefde te melden dat zijn neef gedetineerd was, omdat X op een andere afdeling zat dan waar werknemer werkzaam is en omdat werknemer op het moment van de overplaatsing van X ziek thuis zat, volgt de kantonrechter niet. Daarnaast heeft werknemer het contactverbod uit de Gedragscode DJI grovelijk overtreden en onvoldoende professionele afstand gehouden. Werknemer voert aan dat zijn persoonlijke, cultuur- en geloofsovertuiging eraan in de weg staat om hulp te weigeren aan een familielid, zo ook aan X. De kantonrechter is echter – met de Staat – van oordeel dat de integriteit- en loyaliteitseisen die verbonden zijn aan de aard van de functie

van werknemer te allen tijde voorrang behoren te verkrijgen boven de door werknemer genoemde overtuigingen. Dat werknemer geen kwade intenties heeft gehad en dat het contact tussen werknemer en X geen schadelijke of negatieve gevolgen heeft gehad voor de Staat, doet aan de verwijtbaarheid van zijn handelen niet af. De gedragingen van werknemer en de omstandigheden waaronder deze zijn uitgevoerd, maken dat werknemer zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen dat van de werkgever in redelijk niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is daarmee sprake van verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De kantonrechter is met de Staat van oordeel dat de gedragingen ook als *ernstig* verwijtbaar kwalificeren. Werknemer voert weliswaar aan dat hij geen kwade intenties heeft gehad, maar uit de context waarbinnen de gedragingen zijn verricht (zoals hiervoor besproken) blijkt dat werknemer wist dat hij in strijd met de op hem rustende (integriteit)regels handelde. De omstandigheid dat werknemer – nadat hij door de Staat was aangesproken op zijn gedrag – niet open en eerlijk is geweest en (ook ter zitting) verklaringen heeft gegeven die niet in lijn zijn met het door de Staat overgelegde bewijsmateriaal, ondersteunen het oordeel dat de mate van verwijtbaarheid ernstig is. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Gezien de ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer zal het einde van de arbeidsovereenkomst worden bepaald op 1 april 2025 en wordt de door werknemer verzochte transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:3335

Zaaknummer: 11461533 AO VERZ 24-160

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M. Wolters en J.S. Siemensma

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van de (zieke) werknemer tijdens proeftijd rechtsgeldig opgezegd? Bewijsopdracht werkgever en werknemer.

Feiten

Werknemer is op 10 september 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden opgenomen. Na het ondertekenen van zijn arbeidsovereenkomst is werknemer op 10 september 2024 aan het werk gegaan. Rond twaalf uur is hij naar huis vertrokken en daarna niet meer op het werk verschenen. Bij brief, gedateerd op 10 september 2024, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd omdat werknemer niet meer is teruggekeerd op het werk en werkgever geen contact meer met hem kreeg. Tussen partijen is in geschil wat de reden van het vertrek van werknemer was, nu werknemer stelt dat hij zich ziek had gemeld en werkgever dat ontkent en stelt dat werknemer is vertrokken om op sollicitatiegesprek te gaan bij een andere werkgever. Ook is in geschil of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever op 10 en 11 september is ontvangen door werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontvangst van opzegging

Als uitgangspunt geldt dat een verklaring de persoon heeft bereikt als de verzender van die verklaring aan kan tonen dat de persoon de verklaring heeft ontvangen (artikel 3:37 lid 3 BW). Een persoon wordt de aan hem/haar gerichte verklaring geacht te hebben ontvangen, indien de verzender kan aantonen dat de verklaring door hem is verzonden naar een adres waarvan hij redelijkerwijs mocht aannemen dat de geadresseerde aldaar door hem kon worden bereikt, en dat de verklaring aldaar is aangekomen (ECLI:NL:HR:2013:BZ4104). Nu de brief van werkgever is verzonden per reguliere post en niet aangetekend met bewijs van ontvangst, kan de kantonrechter niet vaststellen dat de brief op het verblijfadres van werknemer is ontvangen, zodat niet kan worden vastgesteld dat de opzeggingsbrief werknemer heeft bereikt. Werkgever stelt vervolgens dat de arbeidsovereenkomst ook op 11 september 2024 is opgezegd bij e-mailbericht naar het door werknemer gehanteerde e-mailadres. Werknemer betwist niet dat het zijn e-mailadres is, maar stelt die e-mail niet te hebben ontvangen, waarbij hij erop wijst dat in het IT-rapport is vermeld dat het bericht is verzonden op “Wednesday, september 11, 2024, 6:53:42 AM”, maar in het door werkgever overgelegde e-mailbericht,

waarin wordt verwezen naar de als bijlage meegezonden ontslagbrief van 10 september 2024, als verzenddatum en -tijd wordt vermeld: “woensdag 11 september 2024 08:54”. De kantonrechter ziet aanleiding werkgever op te dragen te bewijzen dat het e-mailbericht op het e-mailadres van werknemer is ontvangen.

Ziekmelding

Werknemer stelt dat hij door zijn rug is gegaan en zich ziek heeft gemeld, voordat hij naar huis is gegaan. Werkgever betwist de ziekmelding en legt ter onderbouwing van zijn verweer verklaringen over van de directe collega van werknemer, de leidinggevende van werknemer en de recruiter bij bedrijf X. Gelet op de gemotiveerde betwisting van de ziekmelding van werknemer door werkgever, ziet de kantonrechter aanleiding werknemer in de gelegenheid te stellen te bewijzen dat hij zich ziek heeft gemeld bij werkgever op 10 september 2024.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1831

Zaaknummer: 11487441 AZ VERZ 25-4 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester en J.J. Schraagen

Advocaten: C.P.J. Clarijs

Wetsartikelen: 3:37 BW, 7:652 BW en

RECHTSPRAAK

Geen voldragen grond voor ontslag statutair bestuurder. De rechtbank ziet de contractueel overeengekomen vergoeding als billijke vergoeding, zodat geen aanvullend bedrag wordt toegekend.

Feiten

Werkneemster was CEO van werkgever. Op 2 juli 2024 heeft werkneemster een brief gekregen, waarin zij is opgeroepen voor een algemene vergadering van aandeelhouders op 26 juli 2024 waarin haar voorgenomen ontslag was geagendeerd. Uit de brief volgt dat het ontslag werd gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub h, g en i BW. Kort samengevat stelt de brief over de gronden van het ontslag dat er een noodzaak is om de operationele aansturing van de onderneming te wijzigen en dat er onvoldoende vertrouwen is bij de aandeelhouders en directie dat werkneemster de passende persoon is om leiding te geven aan deze verandering. De resultaten vallen tegen, de omzet is sterk gedaald, de kosten zijn te laat gereduceerd en de onderneming is in financiële problemen gekomen, waardoor de onderneming behoefte heeft aan een directeur die een herstructureringsinspanning kan leiden (en werkneemster is niet de geschikte persoon daarvoor), terwijl er daarnaast verschil van visie is over de wijze waarop een onderneming aangestuurd moet worden. Op 30 juli 2024 heeft de aangekondigde algemene vergadering van aandeelhouders plaatsgevonden, waarin het voorstel tot ontslag van werkneemster als statutair bestuurder is aangenomen. Het gaat er in deze zaak om of er een voldragen ontslaggrond was om werkneemster te ontslaan.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

G-grond

Het feit dat de omzet afnam en de resultaten tegenvielen en werkneemster hiervoor als CEO eindverantwoordelijk was, is, ook als werkneemster hierin verwijten zouden zijn te maken, onvoldoende om zonder meer te komen tot een verstoorde arbeidsverhouding. Dat de arbeidsverhouding verstoorde was, laat staan duurzaam, was voor werkneemster niet duidelijk op het moment dat het voorgenomen ontslag op 2 juli 2024 werd aangekondigd, omdat niet is gebleken dat dit haar is medegedeeld. Haar is dan ook geen mogelijkheid gegeven het vertrouwen te herstellen.

H-grond

Voor toepassing van de h-grond bij een statutair bestuurder kan ruimte bestaan indien er

sprake is van een fundamenteel verschil van inzicht over het te voeren beleid in een onderneming. Van een dergelijk fundamenteel verschil van inzicht is hier niet gebleken. Wat werkneemster wordt verweten is in essentie geen duurzaam geschil over de koers van werkgever, maar een verschil van inzicht over de wijze waarop werkneemster haar functie als CEO van werkgever heeft uitgeoefend en een gebrek aan vertrouwen in haar kwaliteiten als *turnaround manager*. Daarvoor is de h-grond niet bedoeld.

I-grond

Er is geen ruimte voor toepassing van de i-grond, omdat zowel de g-grond als de h-grond nog verre van voldragen is gebleken.

Billijke vergoeding

Werkneemster is ontslagen zonder dat daarvoor een redelijke grond was. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 onder a BW is daarmee toewijsbaar. Volgens werkgever moet er hierbij rekening mee worden gehouden dat werkneemster al een vergoeding van drie maandsalarissen ontvangt op grond van de contractuele afspraken. De rechtbank is alles afwegende van oordeel dat de contractueel afgesproken vergoeding in dit geval een passende vergoeding is, zodat daarnaast geen aanvullende vergoeding zal worden toegekend. De contractuele vergoeding bedraagt € 54.114 bruto, de wettelijke transitievergoeding bedraagt € 16.710 bruto. De contractuele vergoeding is daarmee (veel) ruimer en biedt een redelijke compensatie voor de financiële gevolgen van het ontslag.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2000

Zaaknummer: 757133 HA RA 24-313

Rechters: M. Wouters

Advocaten: H.A. de Savornin Lohman en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub i BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:682 lid 3 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Vordering van werknemer tot schadevergoeding wegens onrechtmatige daad afgewezen. Feit dat onderbouwing voor reden van ontslag in personeelsdossier ontbreekt, betekent niet dat dit onrechtmatig is. Finaal kwijtingsbeding staat vordering bovendien in de weg.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2000 bij Stichting Aurelia aangesteld als docent LB (Engels). Omdat werknemer onvoldoende functioneerde op het gebied van pedagogische en didactische vaardigheden hebben gedurende een lange periode vele gesprekken hierover met hem plaatsgevonden. In 2016 is werknemer vervangende werkzaamheden gaan uitoefenen. Ook voor deze werkzaamheden bleek werknemer de juiste vaardigheden te missen. Om die reden heeft Aurelia meermaals getracht met werknemer in gesprek te gaan over de beëindiging van zijn dienstverband. Omdat werknemer weigerachtig bleef, heeft Aurelia bij brief van 17 april 2018 haar voornemen tot ontslag wegens disfunctioneren en verlies van vertrouwen geuit, waarbij zij haar standpunten omtrent het disfunctioneren uiteen heeft gezet. Vervolgens hebben partijen alsnog een vaststellingsovereenkomst gesloten. In de vaststellingsovereenkomst is een finaal kwijtingsbeding opgenomen. Conform de vaststellingsovereenkomst heeft Aurelia werknemer per 1 oktober 2018 eervol ontslag verleend. Partijen hebben nadien diverse procedures gevoerd over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. In verband daarmee heeft de advocaat van werknemer Aurelia op 10 november 2021 om een kopie van het volledige personeelsdossier verzocht. Op grond van dit personeelsdossier heeft werknemer in eerste aanleg betoogd dat Aurelia onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld door in de brief van 17 april 2018 op te nemen dat hij in geen enkele functie met leerlingen kan werken en dat leerlingen tegen hem beschermd moeten worden terwijl een deugdelijke onderbouwing in zijn personeelsdossier ontbreekt. Volgens werknemer heeft hij schade geleden, omdat hij in zijn eer en goede naam is aangetast. Bovendien meent hij dat hij psychische schade heeft geleden. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen, omdat de omstandigheid waarop werknemer zich ter onderbouwing van zijn vordering beroept zich heeft voorgedaan voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst en in die vaststellingsovereenkomst een finaal kwijtingsbeding is opgenomen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en komt daarmee specifiek op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het finalekwijtingsbeding eraan in de weg staat dat zijn vordering inhoudelijk wordt beoordeeld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer meent, betekent het enkele feit dat een onderbouwing van een gedane uitlating in het personeelsdossier ontbreekt niet dat die uitlating op zichzelf onrechtmatig is. Aurelia heeft de gewraakte uitlating ook op andere wijze kunnen onderbouwen en tot uiting gebracht in diverse gesprekken met en brieven aan werknemer. Verder staat vast dat partijen veelvuldig met elkaar hebben gesproken over het (dis)functioneren van werknemer, er coaching en begeleiding is aangeboden, er een wijziging van werkzaamheden heeft plaatsgevonden en er uiteindelijk een vaststellingsovereenkomst is gesloten. In deze context is de uitlating van Aurelia in de brief van 17 april 2018 volgens het hof niet onrechtmatig. Nog afgezien van het feit dat de bewuste uitlating dus gelet op dit alles door Aurelia mocht worden gedaan, komt daar volgens het hof nog bij dat onder het finalekwijtingsbeding ook begrepen moet worden de aanspraak tot schadevergoeding uit onrechtmatige daad. Werknemer was immers al voorafgaand aan/ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst op de hoogte van de reden van zijn ontslag. Inzage in het (gehele) personeelsdossier is toen kennelijk niet nodig geacht door (de advocaat van) werknemer. Nu het onrechtmatig handelen van Aurelia niet is komen vast te staan, komt het hof niet aan bespreking van de door werknemer gestelde schade toe. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep niet slaagt. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1826

Zaaknummer: 200.340.991/01

Rechters: A.A. van Rossum, M.E.L. Fikkers en M. Willemse

Advocaten: E.T. van Dalen en mr. R.M. de Bekker

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster moet gelet op oordeel bedrijfsarts loon betalen tot einddatum. Klachtplicht en wettelijke verhoging.*Feiten*

Werknemer werkte bij CITT B.V. als internationaal chauffeur. Hij heeft zich op 18 december 2024 ziek gemeld en op diezelfde datum zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij eist nu dat CITT zijn loon vanaf november 2024 tot en met januari 2025 betaalt, met wettelijke verhogingen over al het loon dat vanaf april 2024 volgens hem te laat is betaald. Werknemer wil ook salarisspecificaties, een vergoeding voor buitengerechtelijke kosten en dat CITT de proceskosten betaalt. CITT erkent dat de arbeidsovereenkomst formeel pas op 31 januari 2025 is geëindigd, maar zij vindt dat zij vanaf 18 december 2024 geen loon meer hoeft te betalen omdat werknemer vanaf die dag niet meer heeft gewerkt. Verder is er volgens CITT niets mis met de manier en het moment waarop zij het loon altijd betaalt, dus betwist zij de verschuldigdheid van enige wettelijke verhoging.

*Oordeel**Restant loon over november 2024, loon tot en met 31 januari 2025*

CITT betwist niet dat werknemer alle uren heeft gewerkt waarvan hij betaling ‘in november’ eist. Voor die uren moet CITT het loon betalen. Dat betwist CITT ook niet, maar dat heeft zij niet gedaan. Daarom veroordeelt de kantonrechter CITT om dit alsnog te doen. Tot 18 december 2024 heeft werknemer gewoon gewerkt. Het aantal uur dat hij heeft opgegeven voor deze periode is door CITT niet betwist. Die uren moet CITT daarom ook betalen. Voor de periode vanaf 18 december 2024 geldt dat werknemer recht heeft op loon tijdens ziekte. Weliswaar betwist CITT dat werknemer echt ziek was, maar dat heeft zij onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft een schriftelijke verklaring van de bedrijfsarts in het geding gebracht. Daar tegenover heeft CITT tijdens de zitting verklaard dat die bedrijfsarts desgevraagd mondeling heeft verteld dat hij het eigenlijk een arbeidsconflict vond, maar dat hij gelet op zijn naderende pensioen zijn vingers hier niet aan wilde branden, omdat er ‘geheid gezeik van zou gaan komen’. Zonder een deskundigenoordeel is dat echter een onvoldoende onderbouwing tegenover de schriftelijke verklaring van de bedrijfsarts.

Wettelijke verhoging en proceskosten

CITT heeft voor de periode vanaf november 2024 tot eind januari 2025 (behalve het voorschot voor november) helemaal geen loon betaald aan werknemer, terwijl hij daar wel recht op had.

Dat betekent dat werknemer aanspraak heeft op een verhoging wegens deze vertraging. Anders dan werknemer stelt, is het op grond van de wet en de Cao Beroepsgoederenvervoer wel toegestaan om het basisloon (functieloon) per maand te betalen en de overuren uiterlijk aan het eind van de volgende maand. Voor zover werknemer (ook) bedoelt dat het bedrag dat maandelijks aan functieloon is betaald te laag was en dat over het verschil met het juiste functieloon de wettelijke verhoging moet worden betaald, geldt dat dit de kantonrechter gelet op het voorgaande en zonder eerdere klacht van werknemer niet billijk voorkomt. De proceskosten komen voor rekening van CITT.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3842

Zaaknummer: 11521279 VV 25-4

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: D. Vong en A Hendriks

Wetsartikelen: 6:89 BW; 6:119 BW; 7:616 BW; 7:623 BW; 7:625 BW; 7:626 BW; 7:629 BW; 241 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst in combinatie met een tussen partijen getroffen regeling.*Feiten*

Op 25 januari 2023 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling besproken. Op die mondelinge behandeling is een overeenkomst gesloten, die is vastgelegd in een proces-verbaal. Bij e-mailbericht van 8 februari 2023 heeft de advocaat van werknemer de kantonrechter meegedeeld dat partijen na de mondelinge behandeling opnieuw in overleg zijn getreden en zijn overeengekomen dat de datum van beëindiging van het dienstverband 1 april 2023 moet worden, in plaats van 1 maart 2023. Verzocht is de eerder overeengekomen regeling en de gewijzigde einddatum van de arbeidsovereenkomst vast te leggen in een uit te spreken ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter merkt het e-mailbericht van 8 februari 2023 aan als een schriftelijke verklaring aan de werkgever als bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW, zij het dat het slechts om een gedeeltelijke ontbinding gaat van de overeenkomst die partijen op 25 januari 2023 hebben gesloten. Werkgeefster, de Stichting Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond (hierna JBRR), heeft haar standpunt gewijzigd en verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 april 2023 omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens JBRR is dit niet aan werknemer te wijten. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Er is geen sprake van een opzegverbod. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. De einddatum wordt vastgesteld op 1 april 2023, rekening houdend met de opzegtermijn van twee maanden en de duur van de procedure die in mindering wordt gebracht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:1509

Zaaknummer: 10196646 VZ VERZ 22-13947

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. van de Vrugt en D.J. Moll

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670b BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is onterecht ontbonden. H-grond niet te gebruiken voor de reparatie van een onvoldragen ontslaggrond. Geen herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Risk Security Holland B.V. (hierna: RISK) is een onderneming die beveiligers levert voor onder meer winkels, horecagelegenheden en evenementen. Risk Security haalt haar opdrachtgevers (onder meer) binnen via aanbestedingen. Werknemer werkt sinds 4 april 2016 als beveiligers bij RISK. Hij voert die werkzaamheden uit bij opdrachtgevers van RISK. RISK heeft de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst op een van de gronden d, g, h of i te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst op de h-grond ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 1 september 2024. RISK is veroordeeld de transitievergoeding van € 9.458,85 aan werknemer te betalen. De proceskosten zijn gecompenseerd. RISK heeft in hoger beroep een beroep gedaan op de opzeggingsgronden die in artikel 7:671b BW in samenhang met artikel 7:699 BW staan opgenomen onder d, g, h en i.

*Oordeel**Bespreking van de ontslaggronden*

RISK heeft het verzoek allereerst gebaseerd op de d-grond. Daarmee ligt ter beoordeling voor of sprake is van ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, of RISK hem hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van het hof is voldoende gebleken dat in de markt waarin RISK opereert en gelet op de eisen die opdrachtgevers stellen aan het personeel van RISK, werknemer ongeschikt is voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Die ongeschiktheid leidt het hof af uit het feit dat sinds 2021 opdrachtgevers waar werknemer zijn werkzaamheden heeft uitgevoerd keer op keer aan RISK hebben laten weten dat zij hem voor die werkzaamheden ongeschikt achten en zij hem niet accepteren als beveiligers. RISK heeft het verzoek voorts gebaseerd op de g-grond maar heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een duurzame en ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Het verzoek is daarom ook op deze grond niet toewijsbaar. RISK heeft haar verzoek ook gestoeld op de h-grond. De kantonrechter heeft overwogen dat zij de h-grond vervuld acht omdat RISK geen opdrachtgevers meer heeft die gebruik willen maken van de diensten van werknemer en ook niet te verwachten valt dat

nieuwe opdrachtgevers waar werknemer mogelijk terecht zou kunnen zich binnen een redelijke termijn aandienen. Het hof volgt dit oordeel niet. De reden dat opdrachtgevers geen gebruik meer willen maken van de diensten van werknemer is erin gelegen dat zij vinden dat hij niet functioneert. Het verzoek is op de d-grond niet toewijsbaar omdat RISK werknemer onvoldoende de gelegenheid heeft geboden zich te verbeteren. Het is, zo volgt ook uit de wetsgeschiedenis, niet de bedoeling dat de h-grond wordt gebruikt voor het repareren van een, in dit geval, onvoldragen d-grond. De omstandigheden die ter onderbouwing van de h-grond zijn gesteld hangen volledig samen met de d-grond. Daarop stuit het verzoek op de h-grond af. In het voetspoor daarvan slaagt evenmin het beroep op de i-grond, omdat er slechts sprake is van één onvoldragen grond. Het hof is dus van oordeel dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding had moeten afwijzen.

Herstel arbeidsovereenkomst en billijke vergoeding

RISK heeft aangevoerd dat zij voor haar bedrijfsvoering volledig afhankelijk is van haar opdrachtgevers. Dat is onweersproken, net zoals het feit dat diverse opdrachtgevers kenbaar hebben gemaakt dat zij niet willen dat werknemer als beveiligers komt werken. Het hof heeft ook vastgesteld dat RISK werknemer niet op (andere) evenementen kan inzetten. RISK heeft voldoende duidelijk gemaakt dat zij er alles aan heeft gedaan om werknemer als beveiligers bij een opdrachtgever onder te brengen, maar dat is niet gelukt en dat valt ook in de nabije toekomst niet te verwachten, terwijl haar financiële situatie precair is. Op grond van deze omstandigheden ligt herstel van de arbeidsovereenkomst niet voor de hand. Het hof zal daarom een vergoeding toekennen op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Dat is een billijke vergoeding die dient als een alternatief voor herstel van de arbeidsovereenkomst. Het ligt daarom in de rede dat het hof bij de bepaling van de hoogte van een op de voet van die bepaling toe te kennen billijke vergoeding de gevolgen voor werknemer van het verlies van zijn arbeidsovereenkomst betreft. Naar het oordeel van het hof is slechts in geringe mate sprake van verwijtbaarheid van het handelen van RISK. RISK heeft in verschillende gesprekken gedurende enkele jaren aan werknemer duidelijk proberen te maken dat hij tekortschoot en daardoor steeds minder welkom was bij RISKs opdrachtgevers. Het hof acht een billijke vergoeding van € 5.000 passend. Het hof heeft bij het vaststellen van de vergoeding buiten beschouwing gelaten dat aan werknemer ook een transitievergoeding toekomt en dat RISK het afgelopen jaar het loon van werknemer heeft betaald terwijl zij geen werk voor werknemer had. Dat is nu eenmaal het risico dat RISK als werkgever draagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1187

Zaaknummer: 200.346.805

Rechters: R. Verkijk, S.C.P. Giesen en R.J. Dil

Advocaten: S. Bocu en M.J. Folkeringa

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende fraude met cadeaubonnen. Vernietiging van het ontslag omdat dit niet onverwijld is gegeven en fraude niet onomstotelijk is vastgesteld.

Feiten

Werkneemster is sinds 2020 als klantexpert in dienst van VANAD Contact Centers Nederland B.V. (hierna: werkgever), tegen een salaris van € 1.345,04 bruto per maand. Werkgever heeft werkneemster op 2 oktober 2024 op staande voet ontslagen wegens (het vermoeden) van fraude met bol.com cadeaubonnen. Op 3 oktober 2025 schrijft werkgever aan werkneemster onder meer dat contact is opgenomen met bol.com, maar zij kon na herhaaldelijke verzoeken geen informatie verstrekken in verband met privacy. Uiteindelijk is er vanuit de directie van VANAD Engage schriftelijk een verzoek gedaan aan de directie van bol.com om informatie te verstrekken. Dit heeft uiteindelijk mondelinge informatie opgeleverd. Werkneemster en haar advocaat zijn vervolgens uitgenodigd voor een gesprek voor hoor en wederhoor. Dit gesprek heeft wegens medische redenen niet plaatsgevonden. Werkneemster betwist de dringende reden en verzoekt onder meer primair vernietiging, wedertewerkstelling en subsidiair diverse vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 34.863,44 bruto. Werkneemster vraagt ook om een voorlopige voorziening. Dit verzoek hoeft echter niet besproken te worden omdat in deze beschikking meteen een eindoordeel wordt gegeven.

Oordeel

Wat naar het oordeel van de kantonrechter opvalt in deze zaak, is dat werkgever werkneemster per e-mail van 2 oktober 2024 op staande voet ontslaat, in die e-mail een aantal concrete redenen voor het ontslag benoemt en aankondigt dat zij de volgende dag de schriftelijke bevestiging zal krijgen. In de ontslagbrief van 3 oktober 2024 noemt werkgever als reden voor het ontslag op staande voet uitsluitend de fraude met de Bol-bonnen, terwijl in de e-mail een dag eerder “het niet verschijnen op afspraken bij de bedrijfsarts en het zich stelselmatig niet houden aan gemaakte afspraken met haar leidinggevend” als redenen staan voor het ontslag op staande voet.

Onverwijldheid en dringende redenen

De kantonrechter is van oordeel dat aan (in ieder geval) één vereiste voor een ontslag op staande voet niet is voldaan, namelijk dat werkgever onverwijld moet handelen. Op het moment dat het een werkgever duidelijk wordt dat er iets aan de hand kan zijn, moet hij voortvarend op zoek gaan naar een antwoord op de vraag of er daadwerkelijk reden is voor

een ontslag op staande voet en op het moment dat het antwoord is gevonden, moet hij de werknemer onverwijld ontslaan. Dat is in deze zaak niet gebeurd. Werkneemster krijgt op 2 augustus 2024, omdat zij vier jaar in dienst is, een cadeaubon van Bol van 10 euro. Werkneemster meldt vervolgens dat deze kaart niet werkt en ook de vervangende tweede en derde cadeaukaart niet. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werkneemster op 7 augustus 2024 gezegd heeft de derde bon verzilverd te hebben. Omdat de tweede en de derde bon door dezelfde persoon verzilverd zijn, moet werkneemster betrokken geweest zijn bij het verzilveren van de tweede bon én de derde bon, aldus werkgever. Van een onverwijld, voldoende voortvarend onderzoek door werkgever is geen sprake geweest. Bovendien wist werkgever op 28 augustus 2024 alles al wat hij uiteindelijk op 2 oktober 2024 ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet. De kantonrechter merkt ten overvloede nog het volgende op. Werkgever noemt in zijn e-mail van 2 oktober 2024 ook nog een aantal andere ontslagredenen. Deze redenen kunnen op zichzelf en in combinatie met elkaar ook niet tot ontslag op staande voet leiden. Het verzoek om wedertewerkstelling wordt toegewezen en werkgever moet vanaf 2 oktober 2024 het loon aan werkneemster betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3792

Zaaknummer: 11429838 VZ VERZ 24-10063

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: V.G. Baran en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:629a BW; 7:677 BW; 7:678 BW