

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 17, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:976](#) 08-04-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:2035](#) 07-04-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:2034](#) 07-04-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1987](#) 03-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:871](#) 01-04-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:577](#) 01-04-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:823](#) 25-03-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:228](#) 04-02-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1560](#) 17-09-2024

Rechtbank

- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2507](#) 17-04-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:6276](#) 17-04-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2766](#) 11-04-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2350](#) 11-04-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4472](#) 11-04-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2770](#) 10-04-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3411](#) 09-04-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4766](#) 09-04-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3417](#) 09-04-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2316](#) 08-04-2025
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2151](#) 08-04-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4055](#) 04-04-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4164](#) 04-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1344](#) 02-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1718](#) 31-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4238](#) 17-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4239](#) 17-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13813](#) 27-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13812](#) 20-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23416](#) 03-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:7107](#) 20-09-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2016:6805](#) 01-08-2016

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 25-03-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Heiploeg: doorstart na faillissement toch overgang van onderneming.*Feiten*

Heiploeg-oud heeft in 2011 en 2012 aanzienlijke verliezen geleden. De Europese Unie heeft op 27 november 2013 aan vier vennootschappen van het concern een boete opgelegd van ruim € 27 miljoen en de banken waaraan alle activa waren overgedragen, waren niet bereid dit bedrag te financieren. Volgens Heiploeg-nieuw betekende dit dat een faillissement van het concern van Heiploeg-oud onafwendbaar was. In de daaropvolgende periode is gekeken naar de mogelijkheid van een doorstart. Drie partijen hebben een bod uitgebracht en van die drie bleek het bod van Parlevliet en Van der Plas Beheer B.V. het hoogst. Met deze vennootschap is verder onderhandeld door de beoogde curatoren. De curatoren in het faillissement van Heiploeg-oud hebben in een door Heiploeg-nieuw in het geding gebrachte verklaring aangegeven dat zij zich in de periode voorafgaand aan het faillissement uitsluitend hebben gericht op de liquidatie van het vermogen van Heiploeg-oud en dat zij in dat kader hebben beoordeeld of een verkoop van de activa '*going concern*' in het belang van de schuldeisers was. Pas na de faillietverklaring is uiteindelijk overeenstemming bereikt met Parlevliet en Van der Plas B.V. over de verkoop van de activa ('*going concern*'). Naar het oordeel van het hof moest uit de hiervoor omschreven omstandigheden worden opgemaakt dat de faillissementsprocedure was ingeleid met het oog op de liquidatie van het vermogen van Heiploeg-oud. Dat reeds voorafgaand aan het faillissement contacten zijn opgenomen met geïnteresseerde partijen over een verkoop als *going concern* en daarover vervolgens met één partij onderhandelingen zijn gevoerd doet daaraan niet af. Op die gronden werd het beroep op overgang van onderneming vanwege de *Smallsteps*-criteria afgewezen.

FNV is van dit oordeel in cassatie getreden. De Hoge Raad heeft prejudiciële vragen gesteld aan het Hof van Justitie EU en daarna geoordeeld dat de procedure met 'beoogd curatoren' thans geen wettelijke basis kent in Nederland en derhalve niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 5 Richtlijn 2001/23/EG.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Wel een pre-pack

Heiploeg-nieuw stelt zich onder meer op het standpunt dat er geen sprake was van een pre-pack, maar van een reguliere doorstart uit faillissement. Aan dit verweer heeft Heiploeg-nieuw ten grondslag gelegd dat de overeenkomst die heeft geleid tot de doorstart nog niet was

gesloten – en zelfs niet uitonderhandeld was – op het moment van faillietverklaring. Het hof oordeelt dat dit verweer te laat is gevoerd en in strijd met de tweeconclusieregel.

Ten overvloede overweegt het hof dat de Hoge Raad heeft overwogen in HR 29 mei 2020, ECLI:NL:2020:954, rov. 3.6.3, dat een overeenkomst op grond waarvan de onderneming overgaat en die tijdens een pre-pack is voorbereid, pas wordt gesloten en uitgevoerd nadat het faillissement is uitgesproken en de door de rechtbank benoemde curator en rechter-commissaris beschikken over hun wettelijke bevoegdheden. Mede gelet daarop maakt de omstandigheid dat in dit geval niet vóór of op de faillissementsdatum (28 januari 2014) overeenstemming is bereikt, niet dat er geen sprake is van een (geslaagde) pre-pack.

Werknemers gaan alsnog mee over krachtens overgang van onderneming

Het hof gaat ervan uit dat de artikelen 7:662 e.v. BW richtlijnconform moeten worden geïnterpreteerd. In dit geval gaat het om artikel 5 van de Richtlijn 2001/23/EG over de bescherming van de rechten van werknemers bij overgang van een onderneming. Op grond van rechtspraak van het Hof van Justitie en de Hoge Raad is de rechter verplicht ‘binnen zijn bevoegdheden al het mogelijke’ te doen om de volle werking van de richtlijn te verzekeren, maar met inachtneming van het rechtszekerheidsbeginsel en zonder dat dit als grondslag kan dienen voor een uitleg contra legem.

Met betrekking tot artikel 7:663 BW verwijst het hof naar het arrest van de Hoge Raad in de zaak *Albron Nederland/FNV Bondgenoten c.s.* Uit dit arrest (HR 5 april 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ1780) leidt het hof af dat artikel 7:663 BW richtlijnconform moet worden geïnterpreteerd. Ook bij artikel 7:666 BW zal de tekst van de bepaling gezien de hiervoor genoemde verplichting niet beslissend zijn. Het arrest van het Hof van Justitie en de arresten van de Hoge Raad in deze zaak sterken het hof in zijn oordeel dat ook artikel 7:666 BW voor de in deze zaak te nemen beslissingen richtlijnconform moet worden geïnterpreteerd. Het hof heeft onder ogen gezien dat het in algemene zin niet eenvoudig is om het toepassingsgebied van artikel 7:666 BW te bepalen (vgl. de annotatie van Verstijlen, *NJ* 2024/50). Het vorenstaande brengt mee dat, nu sprake was een pre-pack, de faillissementsuitsondering van artikel 7:666 aanhef en onder a BW niet van toepassing is. Uit het arrest van het Hof van Justitie in deze zaak volgt immers dat de gevolgde prepackprocedure niet voldoet aan de voorwaarde dat ‘een dergelijke prepackprocedure wordt geregeld in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen’. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 6 oktober 2023 (rov. 3.2.3) ook vastgesteld dat de positie van de beoogd curatoren en de beoogd rechter-commissaris niet in de wet is geregeld en dat zij dus geen wettelijke bevoegdheden hebben, zodat aan de eis dat de gevolgde prepackprocedure wordt geregeld in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen niet is voldaan.

Het resultaat van al het voorgaande moet zijn dat, kort gezegd, de werknemers van Heiploeg-oud op grond van de hoofdregel van artikel 7:663 BW met behoud van hun arbeidsvoorwaarden in dienst zijn gekomen bij Heiploeg-nieuw. Bij deze stand van het recht kan de omstandigheid dat Heiploeg-nieuw ten tijde van de doorstart mogelijk vertrouwd heeft

op (de tekstuele uitleg van) artikel 7:666 BW, niet tot een ander oordeel leiden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:976

Zaaknummer: 200.339.247/01

Rechters: J.P. de Haan, A.C. van Campen en M.R. van Zanten

Advocaten: A.A.M. Broos

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

RECHTSPRAAK

De werkzaamheden noch de situatie in de productiehal waren naar hun aard gevaarlijk. De enkele permanente aanwezigheid van een pallet op de grond in de buurt van de productielijn is geen gevaarvormende omstandigheid. Geen schending zorgplicht.

Feiten

Werkneemster is per 23 maart 2020 als uitzendkracht tewerkgesteld bij Sanders. Werkneemster was toen in dienst bij T&S Flex Logistiek B.V. Op 7 mei 2020 is werkneemster tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden ten val gekomen. Zij is over een pallet gestruikeld waardoor zij letsel aan haar arm heeft opgelopen. Werkneemster heeft gedurende zes maanden een Ziektewetuitkering ontvangen en is daarna bij een andere werkgever in dienst getreden. Werkneemster heeft Sanders aansprakelijk gesteld voor de door haar als gevolg van het bedrijfsongeval geleden schade. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Allianz c.s. hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door haar als gevolg van het bedrijfsongeval geleden schade. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werkneemster vordert in hoger beroep hetzelfde als bij de kantonrechter.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkneemster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij in de uitoefening van haar werkzaamheden schade heeft opgelopen. Omdat Allianz c.s. voldoende hebben aangetoond dat Sanders heeft voldaan aan haar zorgplicht, is Sanders echter niet aansprakelijk. Het hof overweegt dat de werkzaamheden noch de situatie in de productiehal naar hun aard gevaarlijk waren. De enkele permanente aanwezigheid van een pallet op de grond in de buurt van de productielijn acht het hof geen gevaarvormende omstandigheid. Werkneemster heeft ook niet betwist dat er in de buurt van de productielijn voldoende ruimte was om om de pallet heen te lopen. Verder overweegt het hof dat - ervan uitgaande dat de pallet goed zichtbaar en permanent aanwezig was en zich op de gebruikelijke plaats bevond - de kans dat zich bij de pallet een ongeval zou voordoen niet groot was. Werkneemster heeft weliswaar terecht gesteld dat een werkgever rekening moet houden met het feit dat een werknemer geneigd zal zijn om de kortste weg te nemen, maar van werkneemster mocht enige oplettendheid verwacht worden terwijl ze rondliep in de productiehal met het oog op de permanente aanwezigheid van de pallet in de buurt van de productielijn. Het hof acht de kans op ernstig letsel ook niet groot wanneer een werknemer struikelt over een pallet die op de werkvloer ligt. Het hof acht verder aannemelijk dat het aanbrengen van een markering, omrastering of afkadering op de plaats van de pallet het ongeval niet zou hebben voorkomen,

en dat het plaatsen van een omrastering of afkadering bovendien praktische bezwaren voor de bedrijfsvoering meebrengt en meer risico oplevert op valpartijen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:577

Zaaknummer: 200.332.257/01

Rechters: F.J. Verbeek, E.I. Mentink en B.R. ter Haar

Advocaten: A.P. Hovinga en R.J. Schellevis

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft gehandeld in strijd met haar eigen veiligheidsvoorschriften om de toegang/het looppad naar de werkplek vrij te houden en daarmee in strijd gehandeld met haar zorgplicht.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 maart 1999 voor onbepaalde duur in dienst van werkgeefster in de functie van ijzervlechter. Werkgeefster is in de periode van 2017 tot en met 2019 betrokken geweest bij het project COBRACable (de aanleg van een 325 kilometer lange offshore energiekabel tussen Nederland en Denemarken). Werkgeefster verrichtte daarvoor werkzaamheden op grond van een overeenkomst van onderaanneming. Op 18 september 2017 waren werknemer en X op de locatie bezig met de uitvoering van hun werkzaamheden. De volgende dag heeft werknemer zich telefonisch ziek gemeld wegens pijn aan zijn handen. Werknemer heeft zijn werkzaamheden bij werkgeefster na die ziekmelding (op een dagdeel na) nooit meer hervat. Nadat werknemer de bedrijfsarts had bezocht heeft het UWV een probleemanalyse opgesteld, waarin o.a. staat: "Letsel door val op de bouwplaats". Werkgeefster is namens werknemer bij brief van 17 september 2018 aansprakelijk gesteld voor het ongeval op 18 september 2017. Aansprakelijkheid is afgewezen. Werknemer is een deelgeschilprocedure gestart, waarin hij de kantonrechter heeft verzocht te bepalen dat werkgeefster aansprakelijk is voor het hem op 18 september 2017 overkomen arbeidsongeval. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen, omdat de feitelijke situatie ter plaatse alsook de feitelijke toedracht zoals deze door werknemer is gesteld niet voldoende aannemelijk zijn geworden en de deelgeschilprocedure zich niet leent voor uitvoerige bewijslevering. Op 19 maart 2024 heeft werknemer vervolgens werkgeefster en haar aansprakelijkheidsverzekeraar laten dagvaarden. Werknemer vordert in deze bodemzaak hetzelfde als in het deelgeschil, namelijk een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor het hem overkomen arbeidsongeval en dat werkgeefster en/of de verzekeraar de daaruit voortvloeiende schade dient te vergoeden.

Oordeel

Werknemer en werkgeefster zijn het erover eens dat werknemer op 18 september 2017 met zijn voorman X voor werkgeefster aan het werk was in/bij een poer bij een project in de Eemshaven. Werknemer heeft toegelicht dat toen hij over een stapel wapeningsstaal stapte, hij met zijn rechtersvoet bleef haken en voorover is gevallen en de val met zijn hand heeft opgevangen. De kantonrechter oordeelt dat mede gelet op afgelegde verklaringen ervan uit moet worden gegaan dat werknemer het ongeval is overkomen als werknemer bij de

uitoefening van zijn werkzaamheden. Hoewel niemand de val heeft zien gebeuren, heeft voorman X wel gehoord dat werknemer een kreet slaakte toen hij viel. Ook Y, die iets verderop op de bouwplaats aan het werk was en het ongeval niet heeft zien gebeuren, kwam op het geluid af.

Is te laat geklaagd?

Dat het moment van aansprakelijkheidstelling pas een jaar na het ongeval heeft plaatsgevonden, dat de bouwplaats zich toen niet meer in dezelfde toestand bevond als ten tijde van het ongeval en dat werkgeefster daarvan nadeel heeft ondervonden bij het aantonen dat zij de zorgplicht niet heeft geschonden, is duidelijk. Dit valt werknemer echter niet aan te rekenen. Werkgeefster had zelf ook (veel) eerder aanleiding kunnen zien om onderzoek te doen, gelet op de ziekmelding van werknemer. Toen werknemer er eenmaal van op de hoogte was dat een mogelijke schending van de zorgplicht van werkgeefster een rol heeft gespeeld bij zijn ongeval, is werkgeefster namens hem per ommegaande aansprakelijk gesteld. Van het schenden van de klachtplicht is dan ook geen sprake. Evenmin is sprake van rechtsverwerking.

Is werkgeefster aansprakelijk?

Werkgeefster is aansprakelijk, tenzij zij bewijst dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met haar eigen veiligheidsvoorschriften om de toegang/het looppad naar de werkplek vrij te houden en daarmee in strijd met haar zorgplicht heeft gehandeld. Ook indien het looppad niet geheel afgesloten zou zijn geweest, maar werknemer er nog langs had kunnen lopen, acht de kantonrechter het heel aannemelijk dat werknemer voor de kortste route zou hebben gekozen en over het wapeningsstaal zou zijn heengestapt met daaraan inherent een struikelrisico. Mede gelet op de aard van de aansprakelijkheid (aansprakelijkheid van de werkgever voor de veiligheid van werknemers) en de aard van de schade (letselschade), zou de kantonrechter ook dan geen aanleiding hebben gezien om het letsel niet aan werkgeefster toe te rekenen. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat wanneer het gevaar van struikelen over obstakels die zich bevinden over het grootste gedeelte van een looppad op een bouwplaats zich voor een werknemer realiseert, (divers) letsel als gevolg daarvan te verwachten is. Daarbij moet in aanmerking worden genomen dat het niet ongebruikelijk is dat werknemers zich over een bouwplaats verplaatsen met machines of met bouwmaterialen in hun handen, wat het risico op vallen en letsel wellicht vergroot. Voor wat betreft het causaal verband oordeelt de rechtbank dat dit voldoende aannemelijk is geworden; daarnaast heeft te gelden dat als werkgeefster er niet in slaagt het bewijs te leveren dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan, het causaal verband tussen haar tekortkoming en het ongeval is gegeven. De verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2151

Zaaknummer: 11389814 \ CV EXPL 24-2193

Rechters: Bottenberg-van Ommeren, H. H. Bottenberg-van Ommeren

Advocaten: Chr.D. de Vos en A.J. Zijlstra

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Het Verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT bevat geen hoofdzakelijkheids criterium. Wellicht dat in een toekomstige versie wel een hoofdzakelijkheids criterium zal worden opgenomen, maar er is nu geen goede grond om op een dergelijke fundamentele wijziging te anticiperen.

Feiten

Bpf MITT is een bedrijfstakpensioenfonds. Deelneming daarin is verplicht gesteld. Bij brief van 31 maart 2020 heeft Bpf MITT aan PFCI (een onderneming die promotieartikelen, bedrijfskleding, relatiegeschenken e.d. produceert en verkoopt) medegedeeld dat zij vanaf 1 januari 2014 verplicht wordt aangesloten bij Bpf MITT omdat PFCI werkzaam is als mode-, interieur-, tapijt- of textielindustriebedrijf, linnenverhuur- en wasserijbedrijf of textielreinigingsbedrijf. PFCI heeft bij brief van 23 maart 2021 bezwaar gemaakt. Bpf MITT heeft dat bezwaar verworpen bij brief van 17 mei 2021. Partijen hebben daarna nog verder hierover gecorrespondeerd, maar dat heeft niet geleid tot een wijziging van hun standpunten. Bij brief van 2 juli 2024 heeft Bpf MITT aan PFCI een bedrag van € 780.000 aan pensioenpremie in rekening gebracht. BPF MITT heeft PFCI bij brief van 17 juli 2024 aangemaand, maar dit heeft er niet toe geleid dat PFCI iets aan Bpf MITT betaald heeft. PFCI vordert o.a. – kort samengevat – een verklaring voor recht dat het Verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT jegens PFCI buiten toepassing dient te blijven en een verklaring voor recht dat PFCI niet onder de verplichtstelling valt. Bpf MITT vordert in reconventie dat PFCI vanaf 1 januari 2014 onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in Bpf MITT valt en vordert betaling.

Oordeel

In dit geding gaat het om de vraag of PFCI verplicht deelneemt aan Bpf MITT. De kantonrechter is van oordeel dat het antwoord op die vraag “ja” luidt en licht dit toe. Het standpunt van PFCI dat het Verplichtstellingsbesluit in strijd is met fundamentele rechtsbeginselen, wordt verworpen. In het besluit is gedefinieerd wat onder mode- en interieurindustrie moet worden verstaan. PFCI heeft gesteld dat het laten bedrukken bij haar dochteronderneming van textiel slechts een zeer gering onderdeel is van haar activiteiten, namelijk 1,7% van de totale omzet. Bpf MITT heeft de geringe omvat gemotiveerd betwist. De kantonrechter oordeelt dat de juistheid van het percentage in het midden kan worden gelaten, omdat het Verplichtstellingsbesluit geen hoofdzakelijkheids criterium kent. Zodra een werkgever een activiteit verricht als omschreven in het Verplichtstellingsbesluit, vallen de

werknemers van die werkgever onder de werkingssfeer daarvan. Wellicht dat in een toekomstige versie van het Verplichtstellingsbesluit wel een hoofdzakelijkheids criterium zal worden opgenomen, maar er is nu geen goede grond om op een dergelijke fundamentele wijziging van het Verplichtstellingsbesluit te anticiperen. Het Verplichtstellingsbesluit dient te worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. Op grond van deze uitlegmethode ziet de kantonrechter geen ruimte om de – op zichzelf duidelijke – huidige tekst van het Verplichtstellingsbesluit nader uit te leggen aan de hand van een eventuele toekomstige wijziging van die tekst. PFCI heeft verder aangevoerd dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat zij onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit valt. Ook dit wordt verworpen. Bpf MITT heeft er namelijk terecht op gewezen dat PFCI vrijstelling van de verplichtstelling kan verzoeken op grond van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000. De vorderingen in conventie worden afgewezen. De vorderingen in reconventie worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3417

Zaaknummer: 11299466 \ CV EXPL 24-4573

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: H. van Meerten en E. Lutjens

Wetsartikelen: 7 EVRM

RECHTSPRAAK

Geschil over (hoogte van) de Xella-vergoeding en (terugbetaling van) de studiekosten.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2019 in dienst getreden van Staalman Verhuizingen als verhuizer. Op 21 november 2021 heeft werknemer het rijbewijs C/E behaald voor het rijden van een vrachtwagen met aanhanger, waarvoor de kosten door Staalman Verhuizingen zijn betaald. Werknemer heeft zich op 14 februari 2022 ziek gemeld. Hij heeft daarna nooit meer zijn bedongen werkzaamheden kunnen hervatten. Over het re-integratietraject zijn tussen partijen meningsverschillen ontstaan, die ertoe hebben geleid dat Staalman Verhuizingen in december 2023 de loondoorbetaling enige tijd heeft opgeschort. Het UWV heeft op verzoek van werknemer vastgesteld dat Staalman Verhuizingen niet tijdig aan haar re-integratieverplichtingen had voldaan en een loonsanctie opgelegd. Staalman Verhuizingen heeft geweigerd het loon over de maanden februari en maart 2024 te betalen. Daarover heeft werknemer een kort geding gevoerd waarbij de voorzieningenrechter zijn loonvorderingen (tot 17 maart 2024) heeft toegewezen. Voorafgaand aan het kort geding is tussen partijen tevergeefs gesproken over een beëindigingsregeling. Het UWV heeft aanvankelijk geoordeeld dat werknemer niet in aanmerking kwam voor een WIA-uitkering, maar bij beslissing op bezwaar alsnog een (volledige) WIA-uitkering aan werknemer toegekend met ingang van 8 maart 2024 in verband met chronische spierklachten. Het UWV heeft in maart 2025 ook compensatie toegekend aan Staalman Verhuizingen op grond van de Wet compensatieregeling Transitievergoeding voor de Xella-vergoeding die de kantonrechter aan werknemer had toegekend. Werknemer heeft bij de kantonrechter ontbinding van de slapende arbeidsovereenkomst verzocht onder toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding wegens een door toedoen van Staalman Verhuizingen verstoorde arbeidsverhouding, de uitbetaling van 47 openstaande vakantiedagen en betaling van niet uitbetaald vakantiegeld over 2023 en 2024. De kantonrechter heeft de vorderingen gedeeltelijk toegewezen. Staalman komt tegen een aantal beslissingen in hoger beroep.

*Oordeel**De Xella-vergoeding*

Het hof verwerpt het standpunt van Staalman Verhuizingen dat werknemer bij de kantonrechter geen aanspraak had gemaakt op de Xella-vergoeding. In het verzoekschrift wordt ernaar verwezen. Ook het standpunt van Staalman Verhuizingen dat zij op het beëindigingsvoorstel van werknemer niet had hoeven ingaan omdat er nog geen

overeenstemming was bereikt over haar voorwaarden gaat niet op. De werkgever mag dit soort eisen niet stellen aan het al dan niet meewerken aan beëindiging van een slapend dienstverband. Het belang van Staalman Verhuizingen is ook sterk verminderd omdat het UWV haar voor het grootste deel heeft gecompenseerd. Wel is gegrond haar bezwaar tegen de hoogte voor zover de kantonrechter is uitgegaan van een bedrag dat correspondeert met de transitievergoeding berekend tot 17 maart 2024. Gelet op de gewijzigde stellingname van het UWV zal het hof uitgaan van een opbouw tot 8 maart 2024.

De kosten van de opleiding tot het behalen van rijbewijs C/E

In een e-mailbericht staat dat er een terugbetalingsregeling geldt voor de kosten voor het behalen van het rijbewijs C/E. Hierin staat o.a. dat volledige terugbetaling moet plaatsvinden als de werknemer binnen drie jaar na afronding van het behalen van het rijbewijs uit dienst treedt en dat in geval van langdurige ziekte (langer dan 104 weken) ook het volledige bedrag verschuldigd is. De kantonrechter heeft, overwegende dat de arbeidsovereenkomst later is geëindigd dan drie jaar na het behalen van het rijbewijs C/E en dat de afwijkende voorwaarde voor arbeidsongeschikte werknemers een verboden onderscheid maakt ten nadele van zieke werknemers, de terugbetaling afgewezen. Het hof is het met de kantonrechter eens.

Overige vorderingen

De door werknemer gestelde niet-genoten vakantiedagen moeten worden uitbetaald. Staalman Verhuizingen heeft niet voldaan aan de verplichting om aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen dan wel aan hem uitbetaalde vakantiedagen en dat de mutaties op de vakantiedagen op de salarisstroom moeten worden weergegeven. Ook de gestelde vakantiebijslag moet worden uitbetaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1987

Zaaknummer: 200.350.438/01

Rechters: J.H. Kuiper, O.E. Mulder en C.W. Inden

Advocaten: M.H. van Hooft en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Binnen de afdeling is sprake van een onveilige werkcultuur en werknemer maakt deel uit van de groep die de reden is van of in ieder geval bijdraagt aan de onveilige werksfeer. Ontbinding arbeidsovereenkomst g-grond.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 september 1985 bij de RET in dienst. In januari 2024 heeft leidinggevende mails ontvangen van vier collega's van werknemer die daarin uitgebreid hun zorgen uiten over de werksfeer op de afdeling Veiligheid en waarin sommigen hun negatieve ervaringen met en over het gedrag van onder andere werknemer delen. Deze mails waren voor leidinggevende aanleiding actie te ondernemen. Zo is werknemer op 31 januari 2024 geschorst. Een vordering tot wedertewerkstelling is bij vonnis van 17 april 2024 toegewezen, waarna hij weer aan het werk is gegaan. Op 5 juli 2024 is werknemer opnieuw geschorst. Verder heeft de RET in maart 2024 het onderzoeksbureau Verinorm opdracht gegeven onderzoek te doen naar – kort gezegd – de werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. De bevindingen zijn vastgelegd in een rapport dat in juni 2024 is afgerond. Daarin wordt o.a. geconcludeerd dat sprake is van ernstig verstoorde verhoudingen binnen de afdeling Veiligheid en dat sprake is van ongewenst gedrag. De RET verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond dan wel meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek is voor een belangrijk deel gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek. Voor zover twijfels zijn geuit over de zorgvuldigheid van het onderzoek, worden die twijfels niet gedeeld. Uit de beschrijving van de wijze van uitvoering blijkt voldoende dat de onderzoekers niet over een nacht ijs zijn gegaan. (Ook) bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek zullen de bevindingen van de onderzoekers daarom in beslissende mate een rol spelen. Die beoordeling leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Hoewel wordt geoordeeld dat het gedrag en de houding van werknemer niet als verwijtbaar handelen kwalificeren, wordt op basis van de bevindingen van het onderzoek en de daaraan voorafgaande meldingen van collega's wel geconcludeerd dat het gedrag en zijn houding van bepalende invloed zijn op het ontstaan en de aanwezigheid van een onveilige werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. Dat daarvan sprake is, blijkt duidelijk uit de conclusies bij het rapport. De kantonrechter stelt vast dat binnen de afdeling Veiligheid sprake is van een onveilige werkcultuur, dat gesproken kan worden van twee groepen die zich niet tot elkaar verhouden en dat werknemer deel uitmaakt van de groep die de reden is van of

in ieder geval bijdraagt aan de onveilige werksfeer. Van de RET wordt als goed werkgever verwacht dat zij zorgt voor de aanwezigheid en het behoud van een veilige werkcultuur voor haar medewerkers. Dat zij de oplossing voor het probleem op de afdeling Veiligheid niet zoekt aan de kant van de collega's en medewerkers van werknemer die onveiligheid ervaren, is logisch en begrijpelijk. Dat zou de omgekeerde wereld zijn. Onder al deze omstandigheden kan worden gezegd dat sprake is van een zodanig ernstige en duurzame vertrouwensbreuk dat van de RET in redelijkheid niet kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet. Herstel van vertrouwen is gelet op de aard van de hiervoor besproken problematiek niet mogelijk. Geconcludeerd wordt daarom dat de verstoorde arbeidsverhouding als redelijke grond voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend. De billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4239

Zaaknummer: 11321179 VZ VERZ 24-8254

Advocaten: A. Birkhoff, L.M. Kennedie en K. ten Broek

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

RECHTSPRAAK

Binnen de afdeling is sprake van een onveilige werkcultuur en werknemer maakt deel uit van de groep die de reden is van of in ieder geval bijdraagt aan de onveilige werksfeer. Ontbinding arbeidsovereenkomst g-grond.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 april 1985 bij de RET in dienst. In januari 2024 heeft leidinggevende mails ontvangen van vier collega's van werknemer die daarin uitgebreid hun zorgen uiten over de werksfeer op de afdeling Veiligheid en waarin sommigen hun negatieve ervaringen met en over het gedrag van onder andere werknemer delen. Deze mails waren voor leidinggevende aanleiding actie te ondernemen. Zo is werknemer op 31 januari 2024 geschorst. Een vordering tot wedertewerkstelling is bij vonnis van 2 mei 2024 afgewezen. Verder heeft de RET in maart 2024 het onderzoeksbureau Verinorm opdracht gegeven onderzoek te doen naar – kort gezegd – de werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. De bevindingen zijn vastgelegd in een rapport dat in juni 2024 is afgerond. Daarin wordt o.a. geconcludeerd dat sprake is van ernstig verstoorde verhoudingen binnen de afdeling Veiligheid en dat sprake is van ongewenst gedrag. De RET verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond dan wel meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek is voor een belangrijk deel gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek. Voor zover twijfels zijn geuit over de zorgvuldigheid van het onderzoek, worden die twijfels niet gedeeld. Uit de beschrijving van de wijze van uitvoering blijkt voldoende dat de onderzoekers niet over een nacht ijs zijn gegaan. (Ook) bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek zullen de bevindingen van de onderzoekers daarom in beslissende mate een rol spelen. Die beoordeling leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Hoewel wordt geoordeeld dat het gedrag en de houding van werknemer niet als verwijtbaar handelen kwalificeren, wordt op basis van de bevindingen van het onderzoek en de daaraan voorafgaande meldingen van collega's wel geconcludeerd dat het gedrag en zijn houding van bepalende invloed zijn op het ontstaan en de aanwezigheid van een onveilige werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. Dat daarvan sprake is, blijkt duidelijk uit de conclusies bij het rapport. De kantonrechter stelt vast dat binnen de afdeling Veiligheid sprake is van een onveilige werkcultuur, dat gesproken kan worden van twee groepen die zich niet tot elkaar verhouden en dat werknemer deel uitmaakt van de groep die de reden is van of in ieder geval bijdraagt aan de onveilige werksfeer. Van de RET wordt als goed werkgever

verwacht dat zij zorgt voor de aanwezigheid en het behoud van een veilige werkcultuur voor haar medewerkers. Dat zij de oplossing voor het probleem op de afdeling Veiligheid niet zoekt aan de kant van de collega's en medewerkers van werknemer die onveiligheid ervaren, is logisch en begrijpelijk. Dat zou de omgekeerde wereld zijn. Onder al deze omstandigheden kan worden gezegd dat sprake is van een zodanig ernstige en duurzame vertrouwensbreuk dat van de RET in redelijkheid niet kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet. Herstel van vertrouwen is gelet op de aard van de hiervoor besproken problematiek niet mogelijk. Geconcludeerd wordt daarom dat de verstoorde arbeidsverhouding als redelijke grond voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend. De billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4238

Zaaknummer: 11320822 VZ VERZ 24-8249

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: A. Birkhoff, A. Kornaat, R.D. Wouters en L.M. Kennedie

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven. Voldoende aannemelijk dat drugs in bezit waren van werknemer. Gedragingen in strijd met de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst en gedragsregels.*Feiten*

Werknemer is door werkgeefster op staande voet ontslagen. Het ontslag is gebaseerd op handelen in strijd met de waarden van werkgeefster en de arbeidsovereenkomst, en op het afleggen van tegenstrijdige en onware verklaringen. Werknemer is bij aanvang van het dienstverband gewaarschuwd voor zijn eerdere oneerlijke gedrag en gewezen op het zerotolerancebeleid omtrent drugs. Hij heeft bij indiensttreding de gedragscode ondertekend en een e-learning hierover gevolgd. Op de werkvloer worden de regels herhaald via posters en instructies. In de tas van werknemer is een telefoon aangetroffen met daaraan vast twee envelopjes met harddrugs. Werknemer verklaarde eerst dat zowel de telefoon als de drugs van zijn broer waren, die de tas tijdens diens vakantie gebruikte. Later verklaarde werknemer dat hij op 28 oktober al terug was van vakantie en dat de telefoon toch van hem was. Eerder herkende hij de telefoon niet. Volgens werkgeefster zijn zijn verklaringen tegenstrijdig en onwaar. Gezien de manier waarop de drugs in de tas zijn aangetroffen, acht werkgeefster het aannemelijk dat deze van werknemer zijn. Daarmee heeft werknemer, naast het geven van tegenstrijdige verklaringen en herhaalde schending van de regels, gehandeld in strijd met het zerotolerancebeleid en de arbeidsovereenkomst. Werknemer betwist het ontslag. Volgens hem zijn de drugs van zijn broer en doen zijn wisselende verklaringen over de tas daar niet aan af. Hij stelt dat de screening uit 2022 niet mag meewegen in het ontslag: als werkgeefster toen twijfels had, hadden zij geen arbeidsovereenkomst moeten sluiten. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, doorbetaling van loon en emolumenten vanaf 28 november 2024, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente, en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten. Werkgeefster verzoekt bij tegenverzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster drie dringende redenen aanvoert die het ontslag rechtvaardigen: het bezit van harddrugs in strijd met het zerotolerancebeleid, het afleggen van onware verklaringen, en het handelen in strijd met de arbeidsovereenkomst en gedragsregels. Deze redenen rechtvaardigen ieder op zich én gezamenlijk het ontslag op staande voet.

Ten aanzien van het bezit van harddrugs staat vast dat zowel de tas als de telefoon van werknemer is. De aanwezigheid van harddrugs is voldoende aannemelijk gemaakt, waarbij een voorlopige test volstaat. Nu werknemer erkent dat hij de tas meenam naar het werk, is aannemelijk dat hij de drugs in bezit had. Gezien zijn wisselende verklaringen acht de rechter het ook voldoende aangetoond dat hij wist van de aanwezigheid van de drugs. Zijn beroep op gebruik van de tas door zijn broer slaagt niet, mede gezien zijn kennis over het drugsgebruik binnen diens omgeving. Werknemer had de tas moeten controleren. Voor wat betreft de tegenstrijdige verklaringen over de eigenaar van de telefoon, de drugs en zijn vakantiedata, oordeelt de rechter dat werknemer niet direct openheid van zaken gaf, terwijl hij hier eerder op was gewezen. Zijn verklaring over een vergissing in datum acht de rechter onvoldoende. Ook uit batterijgebruik blijkt dat de telefoon recentelijk is gebruikt, wat zijn verhaal ondermijnt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ernstig in strijd heeft gehandeld met de op hem rustende verplichtingen en het vertrouwen van werkgeefster heeft geschaad. Van werkgeefster kon redelijkerwijs niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De genoemde redenen leveren gezamenlijk een dringende reden op voor ontslag op staande voet, dat daarmee rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Tegenverzoek

Omdat het ontslag rechtsgeldig is geoordeeld, wordt het voorwaardelijke tegenverzoek van werkgeefster niet behandeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:6276

Zaaknummer: 11493687 RP VERZ 25-50043

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M. Bouman, mr. N. Cornelissen en I.H.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door geen rekening te houden met ziekte van werkneemster en volgt eveneens het advies van de bedrijfsarts niet op. Toewijzing verzochte bedragen.

Feiten

Werkneemster was in dienst bij Modern Minds. Vanaf 29 mei 2024 hebben partijen, op initiatief van Modern Minds, gesproken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, omdat de functie van werkneemster zou komen te vervallen. Werkneemster heeft zich ziek gemeld vanwege psychische klachten. Modern Minds heeft werkneemster op 20 juni 2024 uitgenodigd voor een telefonisch overleg op 26 juni 2024. Hierop heeft zij gereageerd dat zij eerst de bedrijfsarts wil zien in het belang van haar persoonlijke gezondheid. Op 24 juni 2024 ontving werkneemster een e-mail van X van Modern Minds, waarin staat dat Modern Minds gerechtigd is het loon op te schorten als werkneemster zich niet houdt aan redelijke voorschriften over het verstrekken van de inlichtingen die nodig zijn om het recht op loon vast te stellen. Daarbij is aangegeven dat haar gezondheidstoestand niet zodanig is dat mail- of telefonisch contact onmogelijk is. Vervolgens is het loon over juni 2024 niet betaald. Werkneemster heeft verzocht om betaling hiervan en aangegeven dat zij graag per e-mail wil vernemen welke specifieke inlichtingen Modern Minds van haar nodig heeft. Zij verwacht na het consult met de bedrijfsarts op 8 juli meer relevante informatie te kunnen geven. Daarbij benadrukt zij bereid te zijn de gevraagde informatie te verstrekken zodra zij daarover beschikt. Ook stelt zij dat alleen een medisch specialist, zoals de bedrijfsarts, kan oordelen over haar gezondheidstoestand en dat het daarom gepast is diens advies af te wachten.

Op 8 juli 2024 vond het consult met de bedrijfsarts plaats. Daarbij is vastgesteld dat sprake is van medisch objectiveerbare klachten, deels werkgerelateerd. Geadviseerd is om na een week in gesprek te gaan met een mediator op een onafhankelijke locatie. Op 10 juli 2024 ontving werkneemster een uitnodiging van Modern Minds voor een dergelijk gesprek, maar later die dag liet X weten dat re-integratie geen optie meer is en werkneemster zich op 11 juli om 09.00 uur op kantoor moest melden, met waarschuwing voor ontslag op staande voet. Werkneemster verscheen niet, waarna zij op 12 juli formeel in gebreke werd gesteld. In haar reactie wees zij op het advies van de bedrijfsarts en haar ziekmelding conform procedure. Opnieuw werd zij gesommeerd om op 15 juli op kantoor te verschijnen, hetgeen zij weigerde onder verwijzing naar het ontbreken van een plan van aanpak en het advies van de bedrijfsarts. Op 15 juli 2024 is werkneemster vervolgens op staande voet ontslagen.

Werkneemster stelt dat er onder de gegeven omstandigheden geen sprake was van een dringende reden. Zij verzoekt daarom betaling van loon, vakantietoeslag, vakantiedagen, ZIP-budget, plus wettelijke verhoging. Ook verzoekt werkneemster betaling van een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De inhoud en de toon van de e-mails van Modern Minds zijn zodanig misplaatst dat niet anders kan worden geconcludeerd dan dat hiermee in strijd is gehandeld met wat van een goed werkgever mag worden verwacht, op een wijze die als ernstig verwijtbaar kwalificeert. X gaat immers voorbij aan de ziekmelding van werkneemster, aan de aard daarvan, aan haar redelijke reacties, en bovendien aan het advies van de bedrijfsarts. Ook schokkend is dat hij op 10 juli 2024 al duidelijk maakt dat van re-integratie geen sprake zal zijn. Dat X namens Modern Minds aan het niet opvolgen van de oproepen in zijn e-mails vervolgens het verstrekkelijkste gevolg verbindt – namelijk een ontslag op staande voet van, nota bene, een zieke werkneemster – maakt zijn handelwijze nog kwalijker. Het niet verschijnen van werkneemster kan niet als ongeoorloofde afwezigheid worden aangemerkt, en het ontslag is dan ook ten onrechte gegeven. Modern Minds heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Vergoedingen

Het verzoek tot betaling van loon, vakantietoeslag, vakantiedagen en ZIP-budget wordt toegewezen. Ook wordt de wettelijke verhoging toegewezen. Modern Minds moet daarnaast de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding betalen. Wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding van € 24.864 bruto, die werkneemster heeft verzocht, wordt, zeker gelet op de mate van verwijtbaarheid aan de kant van Modern Minds, geen reden gezien daarvan af te wijken. Hierbij speelt mee dat van de toe te kennen vergoeding een preventief signaal moet uitgaan. Verder is rekening gehouden met de financiële gevolgen die het ontslag voor werkneemster heeft, het feit dat zij ziek was op het moment van ontslag en de te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst. Partijen waren dan wel in gesprek over beëindiging, maar dit had (nog) niet geleid tot overeenstemming.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13812

Zaaknummer: 11309438 VZ VERZ 24-8121

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: J. Marges en B. Bongaards

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW, 7:629 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Pro forma ontbindingsverzoek. De gemeente en haar werknemer zijn het eens over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.*Feiten*

De publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Oosterhout (de gemeente) heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Aan dit verzoek legt de gemeente ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk is. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling erkend dat inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de gemeente in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook werknemer ziet geen mogelijkheden meer voor herplaatsing.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer heeft erkend dat de arbeidsverhouding verstoord is, en partijen het erover eens zijn dat die verstoring onherstelbaar is en herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk moet worden geacht, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Gelet op de standpunten van partijen is immers sprake van een redelijke grond voor ontbinding en is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer. Partijen zijn het erover eens dat werknemer geen verwijt valt te maken van de voornoemde verstoring van de arbeidsverhouding. Ook zijn partijen het eens over de einddatum.

Partijen zijn het er tot slot over eens dat werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding van € 41.039,34 bruto en een billijke vergoeding van € 110.000 bruto. De gemeente wordt daarom veroordeeld tot betaling van deze vergoedingen. Daarnaast dient een passende regeling te worden vastgesteld conform artikel 10.24 van de Cao Gemeenten, ertoe strekkende dat aan werknemer een aanspraak toekomt op een werkloosheidsuitkering, alsmede op bovenwettelijke uitkeringen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:7107

Zaaknummer: 9351151 AZ VERZ 21-37 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.J.J. Rutten en K.F.A.M. Weijling

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW

RECHTSPRAAK

FNV kan zich niet rechtstreeks beroepen op artikel 2 ILO-Verdrag nr. 98, waarin is bepaald dat vakbonden toereikende bescherming moeten genieten tegen inmenging. Tevens geen grondslag om LBV te kwalificeren als niet-onafhankelijke vakbond. LBV handelt voorts niet onrechtmatig jegens FNV door de manier waarop zij (onder)handelt en de manier waarop haar organisatie is ingericht.

Feiten

FNV en LBV zijn beide erkende vakbonden volgens artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet cao). FNV verwijt LBV echter dat zij geen onafhankelijke vakbond is. Volgens FNV laat LBV zich bij cao-onderhandelingen te veel leiden door de belangen van werkgevers. Zo zou LBV niet alleen de belangen van werknemers willen dienen, maar ook die van werkgevers, nauwelijks collectieve acties voeren, geen toezicht houden op naleving van cao's, financieel afhankelijk zijn van werkgevers en niet democratisch zijn georganiseerd. Daardoor, aldus FNV, maakt LBV inbreuk op het recht van FNV op vrije en vrijwillige collectieve onderhandelingen, waardoor LBV onrechtmatig jegens FNV zou handelen. FNV baseert haar vorderingen primair op artikel 2 van ILO-Verdrag nr. 98, dat volgens haar rechtstreekse werking heeft. Ze vraagt de rechter onder meer te verklaren dat alleen onafhankelijke vakbonden cao's mogen afsluiten, dat LBV geen onafhankelijke vakbond is en dat LBV daarmee onrechtmatig handelt. Subsidiair beroept FNV zich op verdragsconforme uitleg van de Wet cao en op de zogenoemde reflexwerking van het ILO-Verdrag. In beide gevallen wil zij dat LBV verboden wordt nog cao's af te sluiten en dat LBV wordt veroordeeld tot schadevergoeding. FNV verzoekt bovendien prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad over de uitleg en werking van het ILO-Verdrag in deze context.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen prejudiciële vragen

Er is geen aanleiding om prejudiciële vragen te stellen omdat er geen sprake is van een 'massaclaim' of van talrijke vergelijkbare zaken waarin deze rechtsvraag speelt. Ook voor de inhoudelijke beoordeling is het niet noodzakelijk om eerst de Hoge Raad in te schakelen.

Geen rechtstreekse werking

Inhoudelijk oordeelt de kantonrechter dat artikel 2 van het ILO-Verdrag geen rechtstreekse werking heeft. De bepaling is gericht op overheden, niet op individuele organisaties, en bevat geen norm die 'eenieder' bindt zoals vereist volgens artikel 93 van de Grondwet. Daarom kan FNV zich er niet rechtstreeks op beroepen. De subsidiaire vorderingen, gebaseerd op verdragsconforme uitleg en reflexwerking, worden vervolgens beoordeeld. De Nederlandse wet stelt geen eisen aan de onafhankelijkheid van vakbonden in de zin zoals FNV dat bedoelt. Artikel 2 van de Wet cao vereist enkel dat de bevoegdheid tot het sluiten van cao's statutair is vastgelegd, en aan die eis voldoet LBV. In het Toetsingskader voor algemeenverbindendverklaring van cao-bepalingen wordt weliswaar gesproken over onafhankelijkheid, maar dat kader is bedoeld voor toetsing door de minister en niet voor geschillen tussen vakbonden. Ook de criteria die FNV aanvoert vanuit eigen beleidsadviseur mr. Van Steenberghe kunnen niet dienen als juridisch kader. Er bestaat simpelweg geen wettelijke of rechterlijke norm die bepaalt aan welke vereisten een vakbond moet voldoen om als 'onafhankelijk' te gelden.

Geen onrechtmatig handelen LBV

LBV handelt niet zodanig dat dit leidt tot een onrechtmatige daad jegens FNV. De voorbeelden die FNV noemt – zoals het afsluiten van de uitzend-cao in 2021 nadat andere vakbonden zich hadden teruggetrokken, het sluiten van bedrijfs-cao's of het accepteren van eindvoorstellen van werkgevers – bewijzen volgens de kantonrechter niet dat LBV de werkgeversbelangen centraal stelt of dat FNV in haar onderhandelingsvrijheid wordt belemmerd. LBV heeft haar keuzes voldoende onderbouwd, bijvoorbeeld door te wijzen op ledenraadplegingen of bredere afwegingen in onderhandelingen. LBV maakt met haar handelwijze geen inbreuk op een (ongeschreven) zorgvuldigheidsnorm jegens FNV. Dat FNV graag andere, betere resultaten zou zien in cao-onderhandelingen, betekent niet dat LBV onrechtmatig handelt. In Nederland is er geen systeem waarin de grootste vakbond mag bepalen hoe andere vakbonden moeten opereren. Ook LBV heeft het recht op vrije collectieve onderhandelingen. Alle vordering van FNV worden derhalve afgewezen. Er is geen grond om LBV te verbieden cao's af te sluiten of als cao-partij op te treden, en er is geen basis voor schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4472

Zaaknummer: 11131566 CV EXPL 24-13840

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J. Boer, J.M. van Slooten, J. Ipenburg en J. van Overdam

Wetsartikelen: 2 ILO-Verdrag

RECHTSPRAAK

Fiscaal advocaat was in dienst bij een advocatenkantoor met de intentie om partner te worden. Werknemer heeft dertien keer het relatie- en nevenactiviteitenbeding geschonden. Vorderingen werkgever tot boete, schadevergoeding voor totaal van € 266.600 en teruggave van de aandelen toegewezen. Loonvordering werknemer afgewezen.

Feiten

Werknemer is fiscaal advocaat en bevriend met een van de bestuurders van advocatenkantoor X, dat zich richt op commerciële geschillen in het arbeids-, ondernemings-, verbintenissen- en vastgoedrecht. Eind 2011 wordt werknemer gevraagd zijn fiscale praktijk onder te brengen bij X om het dienstenaanbod uit te breiden. Op 15 februari 2012 treedt hij in dienst, met onder meer een verbod op nevenactiviteiten zonder toestemming, een relatiebeding van een jaar en een boetebeding van € 20.000 per overtreding, vermeerderd met € 500 per dag bij voortdurende. Zelf aangebrachte cliënten mag werknemer na het dienstverband blijven bedienen. De arbeidsovereenkomst wordt verlengd tot 15 december 2014. In een addendum wordt overeengekomen dat werknemer via zijn op te richten bv, tevens gedaagde in deze procedure, gefaseerd aandelen verkrijgt: 6% in 2013, nog eens 6% in 2014, en mogelijk een extra 6% bij wederzijdse wens tot voortzetting van de samenwerking. Bij voortzetting zou vanaf december 2014 geen sprake meer zijn van een dienstverband, maar van een aandeelhoudersrelatie. Indien de samenwerking eindigt voordat 32% van de aandelen is overgedragen, dienen de aandelen op eerste verzoek om niet te worden teruggeleverd. Er bestaat dan geen recht op een beëindigingsvergoeding, maar werknemer mag wel zijn fiscale praktijk meenemen. Voor cliënten buiten die praktijk zou een financiële regeling worden overwogen. Op 29 oktober 2014 laat het kantoor weten het dienstverband niet voort te zetten, dat daarmee op 15 december 2014 van rechtswege eindigt. In de laatste periode schrijft werknemer nog 7 uur en 6 minuten tijd. Partijen spreken af dat werknemer één niet-fiscaal dossier overdraagt en een ander meeneemt. Nadien zet werknemer zijn fiscale praktijk zelfstandig voort en is inmiddels partner bij Bon Legal LLP. Teruglevering van de aandelen is verzocht, maar uitgebleven. Als gevolg daarvan hebben eisers de betaling van het laatste salaris en de eindafrekening opgeschort. Eisers vorderen – samengevat – veroordeling van werknemer tot betaling van € 260.000 aan verbeurde boetes wegens ten minste dertien overtredingen van het relatie- en/of nevenactiviteitenbeding, € 6.600 aan schadevergoeding wegens 30 niet-gefactureerde uren à € 220 per uur, en kosteloze teruglevering van de aan hem overgedragen aandelen. Werknemer vordert betaling van € 2.800 bruto aan achterstallig loon

over de periode 1 t/m 15 december 2014, € 2.912 bruto aan niet uitbetaalde vakantietoeslag, en € 5.561,38 bruto wegens niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Aandelen

Vaststaat dat werknemer bij einde dienstverband slechts 12% van de aandelen had ontvangen, en dat in het addendum is overeengekomen dat bij beëindiging vóór verkrijging van 32%, de geleverde aandelen kosteloos moesten worden teruggeleverd. Werknemers verweer dat de aandelen als loon kwalificeren, slaagt niet, net zo min als het beroep op de leveringsakten als bewijs van finale kwijting. Er is onvoldoende grond om aan te nemen dat afstand is gedaan van de contractueel overeengekomen terugleverplicht. De vordering tot teruglevering van de aandelen wordt dan ook toegewezen. De gevorderde vernietiging van het aandeelhoudersbesluit wordt afgewezen bij gebrek aan belang, nu dit besluit inmiddels is bekrachtigd.

Relatie- en nevenactiviteitenbeding

Werknemer heeft zonder voldoende betwisting werkzaamheden verricht in zaken die niet tot zijn fiscale praktijk behoorden en waarvoor geen toestemming was gegeven, in strijd met het relatiebeding. Ook werkzaamheden in zaken die hij niet had meegenomen, maar waarin hij na einde dienstverband toch actief was, leveren schendingen op. Een beroep op toestemming via een e-mail uit november 2014 faalt, omdat niet is aangetoond dat daarmee ook niet-fiscale cliënten mochten worden meegenomen. Daarnaast staat vast dat werknemer tijdens dienstverband werkzaamheden heeft verricht, maar daarvoor later voorschotnota's onder eigen naam heeft verstuurd. Daarmee heeft hij gehandeld in strijd met het nevenactiviteitenbeding. Ook het verzorgen van een cursus zonder toestemming levert een overtreding op. In totaal is sprake van dertien overtredingen, waarvoor per stuk € 20.000 aan boete is verschuldigd, in totaal € 260.000. De bedingen zijn geldig en een beroep op matiging is onvoldoende onderbouwd en wordt afgewezen.

Loonvordering en schadevergoeding

Werknemer heeft slechts één werkweek gepresteerd in de laatste anderhalve maand van zijn dienstverband, maar ontving loon voor een volledige maand. Zijn loonvordering wordt daarom afgewezen. De gevorderde vakantiedagen en -toeslag zijn op zich toewijsbaar, maar worden verrekend met de vorderingen van eisers. Ook de wettelijke verhoging en rente worden afgewezen, nu werknemer zelf tekortschiet door de aandelen niet terug te leveren. De door eisers gevorderde schadevergoeding van € 6.600 wegens niet gedeclareerde uren wordt toegewezen, omdat werknemer te laat heeft aangegeven dat hij 32 uren had gewerkt, waardoor declaratie niet meer mogelijk was.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6805

Zaaknummer: 4786784 CV EXPL 16-3925

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: R.J.A. Dil en W.A. van Sambeek

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding. Het niet melden van de nevenwerkzaamheden is verwijtbaar handelen van werkneemster, maar niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 oktober 2010 bij de gemeente Utrecht als managementassistente. Eind 2021 dient de gemeente een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter omdat werkneemster misbruik zou hebben gemaakt van een aan haar verstrekte NS Business Card. De kantonrechter wijst dit ontbindingsverzoek af, veroordeelt werkneemster om € 6.620,60 aan de gemeente te betalen in verband met ongeoorloofd privégebruik van de NS Business Card en veroordeelt de gemeente om werkneemster toe te laten tot het werk op straffe van een dwangsom. Hierna werken partijen aan de terugkeer van werkneemster naar de werkplek. Partijen komen daarin niet ver want kort daarna raakt werkneemster volledig arbeidsongeschikt. Geruime tijd daarna raakt de gemeente ervan op de hoogte dat werkneemster naast haar voltijds dienstverband bij de gemeente een arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week was aangegaan bij een beautysalon in Groningen. Werkneemster geeft daarover desgevraagd geen openheid van zaken. Om die reden start de gemeente in 2024 opnieuw een ontbindingsprocedure. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 augustus 2024 ontbonden op de e-grond. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster niet alleen verwijtbaar maar ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en wijst de door werkneemster verzochte vergoedingen af. Werkneemster is het met deze beslissingen niet eens. De bedoeling van haar hoger beroep is dat het hof voor recht verklaart dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden. Verder verzoekt zij het hof om de gemeente alsnog te veroordelen de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding aan haar te betalen.

*Oordeel**e-grond*

Op basis van de twee arbeidsovereenkomsten die werkneemster is aangegaan, rustte op werkneemster een verplichting om 60 uur per week te werken, zeven dagen per week. Weliswaar bepaalt de Arbeidstijdenwet dat per week maximaal 60 uur gewerkt mag worden, maar dat mag niet iedere week zo zijn. Daarnaast moet een werknemer kort gezegd per week

een aaneengesloten periode van 36 uur rust genieten. De verplichtingen die uit beide arbeidsovereenkomsten voortvloeien voor werkneemster leiden daarmee tot een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Dat betekent dat de gemeente in dit opzicht een boete riskeert. Dit enkele feit maakt naar het oordeel van het hof al dat op werkneemster een verplichting rustte om haar voorgenomen nevenwerkzaamheden bij White Smile Factory te melden. De Arbeidstijdenwet verplicht een werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht ook om aan alle betreffende werkgevers uit eigen beweging tijdig de nodige inlichtingen te verstrekken. Ook het meldingsformulier van de gemeente dat hierop ziet, vermeldt dat in geval van nevenwerkzaamheden de werknemer verplicht is de regels van de Arbeidstijdenwet in acht te nemen, waarbij het rooster van de werkzaamheden bij de gemeente leidend is. Daarbij komt dat werkneemster op het moment dat zij de arbeidsovereenkomst met White Smile Factory aanging in een verbetertraject zat. Het hof is van oordeel dat het niet vooraf melden van de voorgenomen nevenwerkzaamheden bij White Smile Factory terwijl het verbetertraject net was ingezet in combinatie met het vervolgens desgevraagd niet verstrekken van nadere informatie over dit dienstverband, moet worden aangemerkt als verwijtbaar handelen van de kant van werkneemster. Daarbij weegt het hof mee dat voorafgaand aan deze kwestie een integriteitskwestie tussen partijen heeft gespeeld over vermeend oneigenlijk gebruik van de NS Business Card. Dit hof heeft daarover destijds geoordeeld dat werkneemster onachtzaam en onzorgvuldig heeft gehandeld, dat zij zich meer bewust dient te zijn van haar positie als ambtenaar en zich gelet op haar schuldenproblematiek in een kwetsbare financiële positie bevindt. Het hof oordeelde dat werkneemster door die kwestie een gewaarschuwd mens was. Die beschikking is gewezen in december 2022. Na die uitspraak had werkneemster zich eens te meer het belang van transparantie richting haar werkgever moeten realiseren. Bezien in dit gehele feitencomplex is haar handelwijze daarmee zodanig verwijtbaar dat van de gemeente niet kan worden verwacht het dienstverband te laten voortduren. De verzochte ontbinding houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster zodat het betreffende opzegverbod niet aan ontbinding in de weg staat.

Transitievergoeding

Alhoewel de omschreven gedragingen van werkneemster verwijtbaar handelen opleveren, acht het hof dit niet ernstig verwijtbaar gelet op de tot terughoudendheid nopen de maatstaf. Daarbij weegt het hof ten eerste mee dat werkneemster met schuldenproblematiek kampte en zij onweersproken heeft gesteld dat haar beslissing om een tweede dienstverband aan te gaan daardoor is ingegeven. Daarnaast weegt het hof mee dat zeker in de periode in het voorjaar van 2024 de opstelling van de gemeente op zijn zachtst gezegd niet positief heeft bijgedragen aan hoe de onderlinge verhoudingen zich hebben ontwikkeld en daarmee wellicht ook niet aan de bereidheid van werkneemster om openheid van zaken te geven. Zo heeft de gemeente in dit kader onder andere tot twee keer toe een loonstop opgelegd die in kort geding onterecht is geoordeeld. Het voorgaande betekent dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2034

Zaaknummer: 200.347.519

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, R. Verkijk en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: J. de Waard en L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:683 BW, 5:5 Arbeidstijdenwet, 5:7 Arbeidstijdenwet en 5:15 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Loonbetalingsvordering in kort geding. Van een werknemer kan en mag niet worden verlangd dat hij een doktersverklaring, laat staan een volledig medisch dossier, overlegt om aan te tonen dat hij ziek is.

Feiten

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 januari 2024 in dienst getreden bij het uitzendbureau Best Time Personeelsdiensten B.V. (hierna: Best Time). De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 1 oktober 2025. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Uitzendkrachten van toepassing, waarin een uitzendbeding is opgenomen. Op 4 april 2024 heeft werkneemster een hartaanval gehad. Op 7 april 2024 heeft zij zich ziekgemeld bij Best Time. Na de ziekmelding heeft Best Time geen salaris meer betaald aan werkneemster. Omdat Best Time bleef weigeren het achterstallige loon te betalen, heeft werkneemster zich tot de kantonrechter gewend. Zij vordert in kort geding dat Best Time wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon over de maanden april tot en met juli 2024 en betaling van het maandelijkse salaris totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Best Time voert aan dat werkneemster niet heeft aangetoond dat zij per 4 april 2024 ziek is, omdat zij op verzoek van Best Time geen doktersverklaring heeft overgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster wel degelijk recht heeft op loon vanaf april 2024 en licht dit als volgt toe. Anders dan Best Time kennelijk meent, is het in geval van een ziekmelding niet aan een werknemer om aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake is van ziekte. Van een werknemer kan en mag ook niet worden verlangd dat hij een doktersverklaring, laat staan een volledig medisch dossier zoals Best Time ter zitting heeft verzocht, overlegt om dit aan te tonen. Als een werkgever twijfelt of een ziekmelding terecht is dan dient hij een arboarts in te schakelen om daarvan een beoordeling te maken. Dat heeft Best Time niet gedaan en de eventuele gevolgen daarvan dienen voor haar rekening en risico te komen. Daar komt bij dat niet gebleken is dat werkneemster, zoals Best Time heeft gesteld, zelf zou hebben verklaard dat zij ziek is en dat Best Time werkneemster per brief op staande voet zou hebben ontslagen. Dit laatste wordt niet waarschijnlijk geacht door de kantonrechter, omdat een melding van het ontslag op staande voet in de e-mails van Best Time na dit door Best Time gestelde (maar door werkneemster betwiste) ontslag niet terug te vinden is. Het lijkt er volgens de kantonrechter dan ook meer op dat Best Time op alle

mogelijke manieren uit probeert te komen onder haar verplichtingen ten opzichte van werknemster. De loonvorderingen van werknemster worden toegewezen. Over het reeds bestaande achterstallig salaris is Best Time 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd. De vordering tot betaling van een wettelijke verhoging en wettelijke rente over toekomstige salarissbetalingen zal worden afgewezen omdat nog niet duidelijk is of en in hoeverre deze te laat zullen worden betaald. Tot slot wordt Best Time op straffe van een dwangsom van € 500 per dag met een maximum van € 25.000 veroordeeld tot het verstrekken van de salarisspecificaties.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23416

Zaaknummer: 11264289 RL EXPL 24-15587

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: O. Arslan

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt niet ernstig verwijtbaar door niet over te gaan tot een nader onderzoek van de meldingen en te onderzoeken of de anonieme meldingen over het functioneren van werkneemster ‘waar’ of ‘niet waar’ waren. Werkneemster moet billijke vergoeding terugbetalen.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 1999 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Stichting Hoger Onderwijs Nederland, h.o.d.n. Hogeschool INHolland (hierna: Inholland). Werkneemster was laatstelijk werkzaam als leidinggevende van circa 35 werknemers, tegen een salaris van € 6.579,22 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 10 oktober 2022 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf medio november 2022 heeft werkneemster in het kader van de re-integratie haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Op 23 november 2022 heeft werkneemster samen met een collega een gesprek gevoerd met twee vertrouwenspersonen, omdat vijf (anonieme) collega's uit het team van werkneemster naar de vertrouwenspersoon waren gestapt om te klagen over het functioneren van werkneemster. Om die reden is tevens een verbeterplan opgesteld. Werkneemster heeft het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend en eenzijdig ervaren. Volgens haar was er geen ruimte voor hoor en wederhoor. Per e-mail van 20 maart 2023 zijn werkneemster en de collega door de vertrouwenspersoon uitgenodigd voor een vervolggesprek dat op 12 april 2023 heeft plaatsgevonden. Werkneemster heeft zich na het gesprek volledig ziek gemeld en zij is thans nog steeds arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werkneemster om medische redenen niet kan werken. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden en Inholland te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding (€ 58.057,63), een billijke vergoeding (€ 412.342,30) en een vergoeding van de volledige juridische kosten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en geoordeeld dat Inholland ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door een verbetertraject in te zetten tijdens arbeidsongeschiktheid en door geen onderzoek te doen naar de juistheid van de meldingen en geen hoor en wederhoor toe te passen. Inholland heeft tegen deze uitspraak van de kantonrechter hoger beroep ingesteld. In het hoger beroep draait het om de vraag of sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Inholland jegens werkneemster.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Net als werkneemster was ook haar leidinggevende verrast door de

meldingen. De leidinggevende heeft de meldingen niet gekwalificeerd als ongewenst gedrag. Wel werd een verbeterplan opgesteld. Blijkens het plan heeft ook de leidinggevende onderkend dat werkneemster het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend, maar ook als eenzijdig heeft ervaren en dat zij er moeite mee had dat vanwege de vertrouwelijkheid geen hoor en wederhoor is toegepast. Verder zijn er diverse toetsingscriteria geformuleerd om te kunnen toetsen of het verbetertraject geslaagd is. Het bevragen van de vertrouwenspersonen om gericht bij de melders te vragen naar een zichtbare verandering en in algemene zin een terugkoppeling te geven, was daar één van. Werkneemster heeft verder met het plan ingestemd en is met de verbeterpunten aan de slag gegaan. Inholland heeft werkneemster ondersteuning geboden bij het ontwikkelplan. Op grond van deze gezamenlijke aanpak waar werkneemster mee akkoord ging, is het hof van oordeel dat Inholland in redelijkheid heeft kunnen menen niet direct na het gesprek op 23 november over te moeten gaan tot een nader onderzoek van de meldingen en te onderzoeken of de meldingen ‘waar’ of ‘niet waar’ waren. Inholland heeft zelf aangevoerd dat zij de zaak “klein” wilde houden ook om de positie van werkneemster te behouden. Het hof acht dat – gelet op het risico van escalatie – een gerechtvaardigd belang voor de organisatie van Inholland maar ook voor werkneemster zelf. Mogelijk kan achteraf wel geconcludeerd worden dat het plan van aanpak niet gewerkt heeft en er te veel op steunde dat werkneemster zelf aan de slag zou gaan door (individuele) gesprekken te voeren met haar medewerkers. Het hof is daarnaast van oordeel dat werkneemster zich niet in een positie bevond waarin zij “geen andere keuze had” dan een procedure te beginnen gericht op beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Van haar had verwacht mogen worden dat zij ervoor openstond om ten minste met Inholland in gesprek te gaan over het herstel van vertrouwen en van de arbeidsverhouding. Dat klemmt temeer nu Inholland de terugkoppeling van de vertrouwenspersonen niet als doorslaggevend had aangemerkt voor het voortbestaan van de positie van werkneemster en evenmin gezinspeeld had op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Het hof is gelet op het voorgaande van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Inholland. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Inholland heeft werkneemster geen aanspraak op een billijke vergoeding (art. 7:671c lid 2, onder b BW). Het verzoek om terugbetaling van de reeds betaalde billijke vergoeding en vergoeding van de werkelijke proceskosten wordt derhalve toegewezen. De transitievergoeding mag werkneemster houden nu ingevolge artikel 7:683 lid 2 BW het hoger beroep alleen betrekking kan hebben op de billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:228

Zaaknummer: 200.336.778/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en L.G. Verburg

Advocaten: D.N.C. Doolaege en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 sub c BW, 7:671c lid 2 en 3 BW en 7:683 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Paragon verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst nadat werknemer zich op LinkedIn kritisch uitlaat over racistische uitlating van een collega. Hoewel deze uitlating verwijtbaar wordt geacht, is zij volgens de rechter begrijpelijk gezien de ernst van het eerdere incident en het gebrek aan opvolging door Paragon. Omdat Paragon bovendien geen herplaatsingsinspanningen heeft verricht, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Paragon is een bedrijf dat zich bezighoudt met public relations en klantcommunicatie, en heeft 210 werknemers in dienst. Werknemer werkt daar sinds 1 mei 2019 als Traffic Manager met een brutomaandsalaris van € 3.238,76. Al voor het officiële dienstverband was werknemer vanaf oktober 2018 via een detacheringsovereenkomst bij Paragon werkzaam. In 2022 en 2023 organiseerde Paragon coachingsessies om de werksfeer te verbeteren. Op 15 juni 2023 ving werknemer op dat een collega in bijzijn van anderen het woord “pinguïns” gebruikte voor collega’s die een hoofddoek dragen. Dit leidde tot een discussie tussen werknemer en twee collega’s, onder wie degene die het woord had gebruikt. Werknemer informeerde een collega met hoofddoek hierover, die vervolgens een klacht indiende. Er volgden gesprekken met het management, waarin werknemer aangaf dat Paragon volgens hem niet genoeg deed tegen discriminatie en racisme. In december 2023 meldde werknemer zich ziek. Hij bleef deels arbeidsongeschikt en was op 3 december 2024 nog bezig met re-integratie. In 2024 werden opnieuw coachingsessies georganiseerd, gericht op samenwerking en open communicatie. Werknemer weigerde daaraan deel te nemen. Op 30 november 2024 kondigde de collega die het woord “pinguïns” had gebruikt een promotie aan op LinkedIn. Werknemer reageerde daarop met de opmerking: “HEEL GOED GEDAAN !! voor iemand die een hoofddoek dragende collega een PINGUIN heeft genoemd (racisme wordt beloond)”. De collega verwijderde het bericht na ongeveer een kwartier. Op 3 december 2024 vond hierover een gesprek plaats tussen Paragon en werknemer. Gevraagd naar zijn motief verklaarde werknemer dat hij achter de inhoud van het bericht stond. Tijdens dat gesprek liet Paragon weten een ontslagprocedure te beginnen en werd werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Paragon verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), meer subsidiair vanwege andere omstandigheden (h-grond), en uiterst subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel het opzegverbod tijdens ziekte geldt, houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De redenen voor het verzoek liggen in zijn gedrag, uitlatingen en houding, die losstaan van zijn ziekte. Ook als de arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing blijft, zou het verzoek tot ontbinding zijn ingediend. Toch wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden, omdat er geen sprake is van een redelijke grond. Verwijtbaar handelen (de e-grond) vormt geen voldoende basis. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door het bericht op LinkedIn te plaatsen, waarmee hij Paragon en een collega in een negatief daglicht heeft gezet. Dat gedrag rechtvaardigt echter niet het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Tijdens de zitting erkent werknemer dat het bericht ondoordacht was, dat hij gefrustreerd was en al langere tijd met zijn zorgen geen gehoor vond. Daarmee laat hij zien het onwenselijke van zijn handelen in te zien. Verder blijft de impact van het bericht beperkt: het is snel verwijderd, van schade blijkt niet, en werknemer functioneert verder goed. Ontbinding op grond van verwijtbaar handelen gaat dan ook te ver. Ook is niet gebleken dat herplaatsing niet mogelijk is. Paragon doet geen concrete mededelingen over eventuele inspanningen om werknemer te herplaatsen, terwijl dat op grond van de wet wel is vereist bij een verzoek op een van de subsidiaire gronden. Werknemer wijst terecht op het ontbreken van onderbouwing. De enkele opmerking dat een functie in Apeldoorn te ver weg zou zijn, volstaat niet. Gezien de omvang van het bedrijf en de aanwezigheid van meerdere afdelingen, ligt herplaatsing binnen redelijke termijn in een passende functie wel degelijk in de rede. Werknemer geeft bovendien aan open te staan voor andere functies en wijst erop dat dergelijke functies bestaan. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen. De voorwaardelijke tegenverzoeken blijven onbesproken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4766

Zaaknummer: 11482519 VZ VERZ 25-146

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: Y. Ersoy, K.M. van Zwieten en I Atay

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen oproepkracht en schoonmaakbedrijf niet geëindigd. Werkgever had na ziekmelding bedrijfsarts moeten inschakelen. Werknemer heeft recht op twee jaar aan achterstallig loon tijdens ziekte. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 november 2019 op oproepbasis in dienst bij een schoonmaakbedrijf dat schoonmaakkrachten ter beschikking stelt (hierna: werkgeefster). Op 29 januari 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat zij langere tijd niet kan werken in verband met gezondheidsklachten. Werkgeefster heeft daarop aangegeven haar uit het systeem te halen en een brief te sturen waarin staat dat partijen in onderling overleg hebben besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een dergelijke brief heeft werkneemster echter nooit ontvangen. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en verzoekt de kantonrechter te bepalen dat werkgeefster haar loon doorbetaalt vanaf 1 januari 2023 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Ook verzoekt werkneemster de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Toen werkneemster aangaf wegens gezondheidsredenen voorlopig niet te komen werken, had werkgeefster de bedrijfsarts moeten inschakelen. Dit heeft zij niet gedaan. Ook de toegezegde beëindigingsbrief is niet verstuurd. Van een beëindiging met wederzijds goedvinden is geen sprake en evenmin van een opzegging (van een der partijen) van de arbeidsovereenkomst. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, heeft werkneemster gedurende 104 weken recht op doorbetaling van 70% van haar loon tijdens ziekte. Werkneemster doet voor haar aanspraak op loon een beroep op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. In de referteperiode is gemiddeld 32,17 uur per maand gewerkt tegen een bruto-uurloon van € 12,67. Werkneemster vordert betaling van 70% van haar loon tijdens ziekte, dat is € 285,31 bruto per maand. Dit bedrag wordt toegewezen over een periode van 104 weken na de eerste ziektedag. Ook moet werkgeefster het vakantiegeld over die periode aan werkneemster betalen. De kantonrechter oordeelt tot slot dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat zij haar re-integratie- en loondoorbetalingsverplichting niet is nagekomen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkneemster dan ook toe. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met ingang van vandaag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1718

Zaaknummer: 11614566 UE VERZ 25-86

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en E.P. Keuvelaar

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering commercieel vertegenwoordiger afgewezen. Niet gebleken dat partijen in addendum op arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen dat elke cao-verhoging uit Cao voor de Industriële Bakkerij zou worden gevolgd. Geen sprake van achterstallig loon.

Feiten

Werknemer is op 4 februari 2008 bij (de rechtsvoorganger van) Gourmand Pastries NL B.V. (hierna: Gourmand) in dienst getreden. Hij is werkzaam in de functie van commercieel vertegenwoordiger. Op 21 februari 2022 hebben partijen een addendum op de arbeidsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is opgenomen dat werknemer met ingang van 1 januari 2022 een vast maandelijks brutoloon ontvangt van € 4.410, dat de variabele beloning met ingang van diezelfde datum wordt gebaseerd op doelen die door de werkgever bepaald worden en – in artikel 3 van het addendum – dat per 1 januari 2023 een indexatie van het vaste maandelijks loon wordt toegepast conform de sector van de industriële bakkerij. Gourmand heeft het salaris van werknemer met ingang van 1 januari 2023 verhoogd met 3,4% en met ingang van 1 januari 2024 met 4,5%. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat met de indexatie van het salaris uit artikel 3 van het addendum, partijen hebben afgesproken dat vanaf 1 januari 2023 de Cao voor de Industriële Bakkerij (hierna: de cao) wordt gevolgd voor wat betreft de indexatie van het loon. Daardoor dient Gourmand volgens werknemer elke cao-verhoging te volgen. Werknemer stelt dat Gourmand het loon op 1 januari 2023 en op 1 januari 2024 heeft geïndexeerd, maar dat Gourmand heeft nagelaten de cao-verhogingen toe te passen per 1 juli 2023 en 1 juli 2024. Daardoor is volgens werknemer sprake van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onduidelijkheid in artikel 3 van het addendum ligt allereerst bij het woord ‘per’; werknemer stelt dat hiermee ‘vanaf’ wordt bedoeld en Gourmand stelt dat hiermee ‘op’ wordt bedoeld. Verder is in geschil of artikel 3 van het addendum meebrengt dat niet alleen een indexatie van het loon dient te worden toegepast of dat ook alle volgende cao-loonsverhogingen dienen te worden gevolgd. In de onderhandelingen met werknemer heeft Gourmand werknemer op 23 december 2021 een eerste voorstel gedaan, waarin een verhoogd basisloon wordt vermeld van € 4.160 bruto per maand en waar het bewuste artikel 3 nog niet in is opgenomen. In reactie daarop heeft werknemer op 24 december 2023 laten weten dat hij nog een additionele verhoging wenste zodat hij uit zou komen op een totaalloon van € 5.000 netto per maand. In zijn reactie heeft werknemer niet

gevraagd om het nieuwe salaris periodiek te indexeren of te verhogen. Het ging alleen om het aanpassen van het nieuwe basissalaris. Om aan de wensen van werknemer tegemoet te komen, heeft Gourmand vervolgens haar voorstel aangepast door het basisloon te verhogen naar € 4.410 bruto per maand en door opname van het bewuste artikel 3 in het addendum. Op het moment van het opmaken van het addendum was al bekend dat het indexatiepercentage voor 2023 in de cao, ingaande op 1 maart 2023, 3,4% zou zijn. Met deze aanvullende verhoging komt werknemer vanaf 1 januari 2023 uit op het door hem gewenste salaris van € 5.000 netto. Gourmand heeft het salaris op 1 januari 2024 opnieuw verhoogd, ditmaal met 4,5%. Dat is het percentage dat in de cao is overeengekomen voor de loonsverhoging op die datum. Daaruit kan volgens Gourmand evenwel niet worden opgemaakt dat zij zich heeft willen binden aan de cao-verhogingen. Zij heeft bij de onderhandelingen over het addendum toegezegd de koopkrachtontwikkeling in de gaten te houden en daarin aanleiding gezien om met ingang van 1 januari 2024 het salaris te verhogen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer gezegd dat bij de onderhandelingen niet bekend was dat volgens de nieuwe cao het loon binnen korte termijn drie keer verhoogd zou worden en dat dit voor hem als een verrassing kwam. Daarmee is duidelijk dat partijen het niet hebben gehad over verdere salarisstijgingen die voortvloeien uit de cao of over de gehoudenheid van Gourmand om deze toe te passen. Uit het voorgaande volgt dat niet gebleken is dat partijen zijn overeengekomen wat werknemer stelt. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3411

Zaaknummer: 11109374 \ CV EXPL 24-2528

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: B.R. van der Zwan, H.J. Wiarda en M.R. Scheper

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer niet-ontvankelijk in loonvordering na loonopschorting, vanwege niet overleggen deskundigenoordeel. Geen belang bij veroordeling werkgever tot medewerking aan beëindigen arbeidsovereenkomst, nu werkgever die medewerking reeds heeft toegezegd.

Feiten

Werkneemster is op 31 januari 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Cantorclin Schoonmaak B.V. (hierna: werkgeefster). Werkneemster heeft zich op 1 april 2022 ziekgemeld. Vervolgens is zij met zwangerschapsverlof gegaan. Na het verstrijken van het verlof is werkneemster opgeroepen door de bedrijfsarts. In de probleemanalyse van 9 februari 2023 staat vermeld dat werkneemster benutbare mogelijkheden heeft en dat zij vanaf 13 februari 2023 voor 50% arbeidsgeschikt is in passende taken en dat de uren gedoseerd in drie weken uitgebreid kunnen worden naar volledig. Werkgeefster heeft over een drietal periodes in 2023/2024 geen loon betaald, omdat werkneemster niet zou meewerken aan haar re-integratie. Op 29 juli 2024 is de wachttijd van 104 weken verstreken. Op 31 maart 2025 heeft werkneemster werkgeefster verzocht haar medewerking te verlenen aan het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster heeft toegezegd daaraan te zullen meewerken. Werkneemster vordert onder meer veroordeling van werkgeefster tot betaling van het achterstallige salaris waarin het loon is opgeschort. Ook vordert zij veroordeling van werkgeefster tot medewerking aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkneemster niet-ontvankelijk vanwege ontbreken deskundigenoordeel

Een werknemer moet een deskundigenoordeel aanvragen als hij een loonvordering wil instellen naar aanleiding van het (volgens werkgever) niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen en de daarmee samenhangende loonstop dan wel loonopschorting. Werkneemster heeft in dit geval geen deskundigenoordeel overgelegd. De uitzonderingsgronden van artikel 7:629a lid 2 BW zijn in dit geval niet aan de orde. Werkneemster heeft bovendien ter zitting verklaard dat zij niet wist dat zij een deskundigenoordeel nodig had. Zij is hier wel op gewezen door haar werkgever.

Werkneemster wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar loonvordering.

Einde arbeidsovereenkomst – geen belang

De kantonrechter overweegt dat werkgeefster schriftelijk ondubbelzinnig met het verzoek van werkneemster tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd. Ter zitting heeft werkgeefster dit nogmaals herhaald. Dat partijen nog geen beëindigingsovereenkomst hebben gesloten is niet onbegrijpelijk, aangezien werkneemster pas acht dagen voor de zitting het voorstel heeft gedaan. Verder heeft werkneemster geen feiten en omstandigheden naar voren gebracht die aanleiding geven te veronderstellen dat werkgeefster haar toezegging niet zal nakomen. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2507

Zaaknummer: 11358637 \ CV EXPL 24-13267

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: L.N. Nunumete, E. van Steekelenburg en I.R. Boudrie

Wetsartikelen: 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Causaal verband tussen ziekmelding/voortdurende arbeidsongeschiktheid werkneemster en uitkomsten integriteitsonderzoek ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is sinds september 2006 in dienst bij werkgeefster en verdient € 6.869 bruto per maand. Vanaf 2012 is werkneemster gaan werken op een afdeling waar zij vanuit haar leidinggevende functie verschillende mensen heeft aangesproken op hun houding en gedrag. In 2018 heeft werkgeefster tien anonieme meldingen ontvangen, afkomstig uit diverse geledingen van de organisatie. De meldingen spitsen zich toe op integriteitsaspecten. Vervolgens heeft een intern onderzoek plaatsgevonden, waarvan een rapport is opgemaakt. Op 18 oktober 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De directe aanleiding was dat er bij haar zoon een levensbedreigende ziekte was ontdekt. Op 14 september 2022 heeft de bedrijfsarts bij de bevindingen genoteerd dat het verzuim deels werkgerelateerd is. Het UWV heeft na 104 weken arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning verleend. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 24 juni 2024. Werkneemster verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding. Zij stelt dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar met het onderzoek uit 2018 voor de bus gegooid. Haar was gevraagd orde op zaken te stellen binnen de betreffende unit, waardoor weerstand zou ontstaan bij een groep medewerkers die geen gezag accepteerden en zich ernstig grensoverschrijdend hebben gedragen, en in plaats van werkneemster daarbij in bescherming te nemen, zijn die medewerkers in bescherming genomen, aldus werkneemster. Daarmee is volgens werkneemster het verstoorde vertrouwen en haar uiteindelijk daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid door werkgeefster in de hand gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ziekmelding in oktober 2021 was in de kern gelegen in ernstige privéomstandigheden. Pas in september 2022 heeft de bedrijfsarts voor het eerst gesproken over deels werkgerelateerd verzuim. Werkgeefster heeft onderkend dat werkneemster het moeilijk heeft gehad met het gedrag van diverse medewerkers aan wie zij leiding gaf. Werkgeefster heeft deze medewerkers echter in het vizier gehad en gehouden en

heeft werkneemster daarin niet aan haar lot overgelaten. Werkgeefster heeft de problemen tussen werkneemster en een aantal medewerkers van haar unit adequaat aangepakt en haar gesteund. Zo is een medewerker zijn baan kwijtgeraakt en is een andere medewerker overgeplaatst. Van een veronachtzaming van de problemen die werkneemster met deze werknemers ondervond, is derhalve geen sprake. In zoverre treft werkgeefster geen (ernstig) verwijt. De kern van het verwijt dat werkneemster aan werkgeefster maakt, is dat werkgeefster op enig moment een onderzoek heeft gedaan, hoewel mogelijk dezelfde medewerkers met wie werkneemster problemen ondervond onder de klagers waren. Daardoor voelde werkneemster zich 'voor de bus gegooid'. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster gerechtigd, en op grond van goed werkgeverschap waarschijnlijk zelfs gehouden was, om een onderzoek te verrichten na het ontvangen van de meldingen. Daar komt bij dat het onderzoek niet op werkneemster persoonlijk zag, en (de uitkomst van) het onderzoek ook niet ten nadele van haar is gebruikt. Dit handelen kan dan ook niet als (ernstig) verwijtbaar worden beschouwd. Hier geldt bovendien dat een causaal verband tussen de ziekmelding en/of de voortdurend daarvan, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst uiteindelijk is opgezegd, en het verrichte onderzoek, ontbreekt. Ook van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is niet gebleken. Werkgeefster is tijdens de ziekte met werkneemster in contact gebleven, heeft de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd en zich gehouden aan haar re-integratieverplichtingen. Conclusie van het voorgaande is dat niet aannemelijk is geworden dat de ziekte van werkneemster werkgeefster verweten kan worden. Ook het voortduren van de arbeidsongeschiktheid kan haar niet verweten worden. Het verzoek om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2025

Zaaknummer: 11273551

RECHTSPRAAK

Dagdieverij. Het stelselmatig schrijven van overuren is een dringende reden voor ontslag.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij Hitachi Construction Machinery (Europe) B.V. (hierna: Hitachi) in de administratieve functie van 'Product Support Administrator', met een loon van € 3.256 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld en overige emolumenten. Na een jaar is het dienstverband voor bepaalde tijd verlengd tot 1 september 2025. Binnen Hitachi is het gebruikelijk dat werknemers ten dele op kantoor werken en ten dele vanuit huis. Ook werknemer werkte gedeeltelijk vanuit huis. Hitachi hanteert een thuiswerkbeleid dat is opgenomen in het personeelshandboek. Op grond daarvan kunnen werknemers binnen flexibele werktijden werken. Als werknemers aan het werk zijn, moeten zij in en bij einde werkzaamheden uitklokken in een app. In 2024 komen er klachten over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag waar werknemer ook bij betrokken is. Tevens was werknemer regelmatig niet bereikbaar tijdens werkuren, voor Hitachi aanleiding een onderzoek te beginnen naar de Microsoft Teams-berichten en de urenregistratie van werknemer. Hitachi constateert dat werknemer in 2024 138,5 overuren heeft geschreven. In 51 van die overuren is in de systemen van Hitachi geen enkele output geregistreerd. Hitachi vermoedt dat werknemer ook in de andere 87,5 overuren geen werkzaamheden heeft verricht. Daarnaast heeft Hitachi geconstateerd dat werknemer regelmatig 's ochtends inklokt, maar dan niet actief is in de verschillende computersystemen en ook niet bereikbaar was voor collega's. Op 14 oktober 2024 is werknemer gehoord, op non-actief gesteld, waarna hij op 15 oktober 2024 op staande voet is ontslagen wegens het onjuist invoeren van (over)uren terwijl hij tijdens deze uren geen werkzaamheden heeft verricht en omdat hij in de chats met een collega op onacceptabele wijze heeft gecommuniceerd en expliciet, grof, vrouwonvriendelijk, seksistisch en onfatsoenlijk taalgebruik heeft gebezigd. Werknemer heeft sinds 3 maart 2025 nieuw werk. Werknemer verzoekt naast een voorlopige voorziening (loondoorbetaling) vernietiging van het ontslag op staande voet, ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Hitachi, achterstallig salaris, een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter heeft direct uitspraak gedaan in de hoofdzaak. De verzochte voorlopige voorziening is afgewezen bij gebrek aan belang. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Hitachi voldoende onderbouwd dat werknemer regelmatig zowel reguliere werkuren als

overuren heeft geschreven, waarin hij niet heeft gewerkt. Niet is betwist dat de functie van werknemer bijna volledig met behulp van deze systemen moest worden uitgevoerd. Het is daarom aannemelijk dat hij in de uren dat er geen enkele output is geregistreerd, niet aan het werk is geweest. Daarvoor heeft werknemer ook geen andere plausibele verklaring gegeven. Gelet op de omvang van de uren en de aard van de functie kan het uitblijven van output niet volledig worden verklaard door werkzaamheden die niet worden geregistreerd, zoals het lezen van e-mails en het controleren van de agenda. Juist in een omgeving waar werknemers gedeeltelijk thuis kunnen werken en niet zichtbaar is of iemand wel of niet aan het werk is, moet een werkgever erop kunnen vertrouwen dat zijn werknemers integer met hun urenadministratie omgaan. Dat geldt temeer nu bij Hitachi een helder thuiswerkbeleid geldt waarvan werknemer op de hoogte was. Het zwaartepunt van de dringende reden ligt in deze zaak met name in het feit dat werknemer naast zijn reguliere werkuren ook stelselmatig overuren heeft geschreven, waarin hij niet heeft gewerkt. Daaruit spreekt een zekere welbewustheid om zichzelf ten koste van Hitachi te bevoordelen. Hitachi stelt zich terecht op het standpunt dat dat handelen ernstig verwijtbaar is en dat werknemer daarmee haar vertrouwen onwaardig is geworden. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven en wordt niet vernietigd. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2350

Zaaknummer: 11451132 \ EA VERZ 24-1258

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: T.G. Martens en M.F. Ziabutt

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Door direct over te gaan tot ontslag van werknemer na klachten over zijn functioneren, heeft werkgeefster voor een onverhoedse en onnodige escalatie gezorgd die tot een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie heeft geleid. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 100.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2017 in dienst getreden bij ESV Technisch Adviesbureau B.V. (hierna: ESV) en was laatstelijk werkzaam als commercieel manager. Hij maakte als commercieel manager deel uit van het managementteam. Op enig moment is in het team van ESV onrust ontstaan over het functioneren van werknemer, met name zijn stijl van communiceren. Op 15 februari 2025 heeft een gesprek tussen de eigenaar en alle (andere) medewerkers plaatsgevonden. In het gesprek is besproken dat werknemer roddelt, manipulatief is, zich schuldig maakt aan machtsmisbruik, narcistisch gedrag vertoont en medewerkers zich onveilig laat voelen. Op 16 februari 2025 heeft de eigenaar werknemer bericht dat bij de medewerkers geen draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden en hem is medegedeeld dat ESV over wil gaan tot beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 september 2024 op de i-grond. ESV is veroordeeld aan werknemer de transitievergoeding en de zogenoemde cumulatievergoeding te betalen. Werknemer heeft tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld. Met zijn hoger beroep wil hij bereiken dat de arbeidsovereenkomst door het hof wordt hersteld. Als zijn verzoek niet wordt toegewezen, verzoekt werknemer om een billijke vergoeding. ESV voert in hoger beroep aan dat de arbeidsovereenkomst niet op de i-grond, maar wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (e-grond) of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) had moeten worden ontbonden. ESV verwijt werknemer daarbij dat hij niet respectvol is jegens de eigenaar, een conflict heeft met een collega, aandelen in ESV probeert af te dwingen, roddelt over twee (ex-)collega's dat heeft geleid tot ontslagname van een collega MT-lid, de verstoring van de werkrelatie met collega's en de eigenaar heeft veroorzaakt en tijdens zijn op non-actiefstelling is doorgegaan met het benaderen van klanten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De aan werknemer gemaakte verwijten zijn (na een weerlegging van werknemer) onvoldoende zwaarwegend gebleken om tot een voldragen e-grond te komen. Wat werknemer wel te verwijten valt, is dat hij aan de bar als MT-lid een gerucht heeft

gecheckt over een mogelijke seksuele relatie van een collega met een ex-medewerker. De ernst en omvang van dit verwijt is echter weer niet zodanig dat dit op zichzelf ontbinding op de e-grond rechtvaardigt. Daar komt bij dat werknemer niet in staat is gesteld om de zware kritiek op zijn functioneren (waar volgens het hof gerust een kern van waarheid in zal zitten) met de eigenaar te bespreken, van een weerwoord te voorzien en samen te bepalen hoe hier mee om te gaan. Het hof is wel van oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte niet op die grond heeft toegewezen. Uit de door ESV ingebrachte verklaringen blijkt immers dat er serieuze klachten waren over werknemers wijze van leidinggeven. Het gegeven dat alle collega's werknemer weg willen hebben betekent echter niet dat het ESV direct vrij stond de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Als een werknemer onvoldoende functioneert, moet hij hier op worden aangesproken en moet er een verbetertraject worden begonnen. In plaats daarvan heeft ESV werknemer direct op non-actief gesteld en hem de volgende dag medegedeeld dat er geen andere optie was dan ontslag. Dat is een onverhoedse en onnodige escalatie van de arbeidsverhouding waarmee zij werknemer elk perspectief op voortzetting van de arbeidsovereenkomst direct heeft ontnomen. Daarmee heeft zij zelf bewerkstelligd dat de verstoring van de arbeidsrelatie niet alleen ernstig maar ook duurzaam is geworden. Het hof is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst door toedoen van ESV is ontbonden, wat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten oplevert (artikel 7:671b lid 9 sub a BW). Naast de transitievergoeding is ESV een billijke vergoeding verschuldigd. De hoogte van de billijke vergoeding wordt door het hof vastgesteld op een bedrag van € 100.000 bruto. Daarbij heeft het hof meegewogen dat werknemer een gemis aan looninkomsten gedurende circa 10 maanden (werknemer had anders eerst een verbetertraject ingegaan) en pensioenschade van een jaar heeft opgelopen. Het hof houdt bovendien rekening met de door ESV veroorzaakte escalatie. Daarnaast heeft werknemer nog recht op uitbetaling van € 86,57 (ten onrechte) ingehouden verlofuren en uitkering van 120 nog openstaande verlofuren. De cumulatievergoeding dient werknemer wel terug te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2035

Zaaknummer: 200.345.412

Rechters: A.J.J. van Rijen, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A. Klaassen en G.B.M. Zuidgeest

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

RECHTSPRAAK

Alleen wanneer een vordering tot schadevergoeding wordt ingesteld die geheel los staat van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de dagvaardingsprocedure nog aangewezen zijn.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober 2015 aangesteld als onderzoekster door Radboud Universitair Medisch Centrum (hierna: RUMC). Zij kreeg een arbeidsovereenkomst voor de duur van haar promotietraject. Als einddatum staat 30 september 2018 vermeld. Op 1 augustus 2017 hebben vertegenwoordigers van RUMC met werkneemster een gesprek gehad over haar voortgang. Zij vertelden haar dat haar (conflict)gedrag, arbeidsethos en (gebrek aan) productiviteit een probleem vormden voor een succesvolle afronding van haar promotietraject. Op 12 december 2017 heeft RUMC aan werkneemster laten weten dat haar promotietraject werd beëindigd per 1 januari 2018. Op 19 december 2017 heeft RUMC dit ook per e-mail en brief laten weten. Op 18 januari 2018 heeft de gemachtigde van werkneemster aan RUMC per e-mail aangegeven de nietigheid van het gegeven ontslag in te roepen en indien hier door RUMC niet dan wel negatief op zou worden gereageerd werkneemster zich met een gelijkkluidende vordering tot de voorzieningenrechter zal wenden. Werkneemster heeft op 22 januari 2018 aan RUMC haar visie op de gebeurtenissen die geleid hebben tot het einde van de arbeidsovereenkomst laten weten. Zij verzoekt in haar e-mail om schadevergoeding. Op 13 februari 2018 heeft RUMC aan werkneemster bericht dat zij een transitievergoeding en een aanvullende vergoeding uit het MiND-project betaald kreeg. De gemachtigde van werkneemster heeft op 23 november 2018 een aansprakelijkstelling aan RUMC gestuurd. RUMC heeft hier afwijzend op gereageerd. Werkneemster vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat RUMC verplicht is, als gevolg van haar handelwijze, de door werkneemster geleden en nog te lijden schade, te vergoeden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het arbeidsrecht gelden vervaltermijnen (artikel 7:686a BW). Partijen zijn het erover eens dat de onderhavige procedure is gestart toen de termijnen al (ruimschoots) waren verstreken. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding om via artikel 69 Rv te bevelen dat de procedure wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de verzoekschriftprocedure. De vraag die vervolgens rijst, is of werkneemster (nog) bij dagvaarding een vordering jegens RUMC kan instellen. Bij "verval" vervalt immers niet alleen de rechtsovereenkomst, maar ook het recht zelf. Een verjaringstermijn kan worden gestuit, een vervaltermijn niet. RUMC is van mening dat werkneemster om deze reden niet-ontvankelijk

moet worden verklaard; werknemster is van mening dat een vordering uit wanprestatie of onrechtmatige daad (altijd) mogelijk blijft. De kantonrechter neemt aan, hoewel werknemster dat niet expliciet heeft gezegd, dat zij een beroep doet op artikel 7:686 BW waarin staat dat de mogelijkheid van schadevergoeding niet door afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW wordt uitgesloten. Het vroegtijdige einde van de aanstelling van werknemster moet worden geduid als een opzegging door RUMC. Deze opzegging had door werknemster aangevochten kunnen worden via een verzoekschriftprocedure. Zo had ze de kantonrechter kunnen verzoeken de opzegging door RUMC te vernietigen of om aan haar een billijke vergoeding (schadevergoeding) toe te kennen (artikel 7:681 BW). Dat heeft ze niet binnen de geldende termijnen gedaan en die termijnen kunnen niet omzeild worden door (buiten de termijnen) een vordering op grond van wanprestatie of onrechtmatige daad in te stellen. De regeling van artikel 7:681 BW is exclusief bedoeld. Alleen wanneer een vordering tot schadevergoeding wordt ingesteld die geheel los staat van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan de dagvaardingsprocedure nog aangewezen zijn (vergelijk de conclusie van A-G De Bock in ECLI:NL:PHR:2020:962, overweging 3.17). Werknemster wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar vorderingen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2766

Zaaknummer: 11297828

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.J.M. van Ophuizen, M. Hengeveld en M.G.N. de Jonge

Wetsartikelen: 6:74 BW, 6:162 BW, 7:686 BW, 7:686a BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft goederen opengemaakt en verstopt. Zerotolerancebeleid.*Feiten*

Werkneemster is op 8 juni 2020 in dienst getreden van PostNL. Op 20 december 2023 is PostNL Security een onderzoek begonnen naar aanleiding van een melding van een huismeester over een geopende high value-zending (een telefoon) die was gevonden tussen twee pallets in de Secured Area van het distributiecentrum van PostNL te Westzaan. In verband met dit onderzoek en in het kader van hoor en wederhoor is werkneemster bij brief van 29 december 2023 door PostNL Security uitgenodigd voor een gesprek op 3 januari 2024. Werkneemster is op 3 januari 2024 door PostNL Security gehoord over drie incidenten. Na afloop van het gesprek is PostNL door PostNL Security geïnformeerd over de bevindingen van haar onderzoek. Daarop is werkneemster - op 3 januari 2024 - door de depotmanager van PostNL per direct op non-actief gesteld. Op 4 januari 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens - kort gezegd - het openmaken en verstoppert van goederen. Werkneemster heeft in eerste aanleg - kort samengevat - verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en PostNL te veroordelen tot betaling van loon. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Kort samengevat verwijt PostNL werkneemster dat zij zendingen heeft opengemaakt, het briefgeheim heeft geschonden en niet integer heeft gehandeld. Dit is in strijd met het binnen PostNL geldende zerotolerancebeleid dat in onder meer de Gedragslijn tot uitdrukking is gebracht.

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werkneemster in haar functie gedragingen heeft verricht die een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Los van de vraag of werkneemster met haar handelwijze het briefgeheim heeft geschonden, welke vraag het hof overigens bevestigend beantwoordt, heeft PostNL zich terecht op het standpunt gesteld dat werkneemster met haar handelwijze de op haar als werkneemster van PostNL rustende verplichtingen om iedere schijn van niet-integer gedrag te vermijden, grovelijk heeft geschonden. Op basis van het schriftelijke verslag van PostNL Security en de verklaring van werkneemster staat vast dat werkneemster twee postpakketten heeft geopend waaronder een 'high value-pakket' met daarin een telefoon, dat zij dit tussen twee pallets heeft gelegd en dat zij daar een aantal rolcontainers voor heeft geplaatst. Niet alleen is het openen van postpakketten een ernstige overtreding van de binnen PostNL geldende Gedragslijn, het

handelen van werknemster is ook verre van integer. Dat het haar bedoeling was dat het pakket door een collega zou worden gevonden, zoals werknemster heeft betoogd, blijkt niet uit haar handelingen. Integendeel, door het pakket tussen twee pallets te leggen en daarvoor een aantal rolcontainers te zetten, heeft werknemster het pakket bewust aan het zicht onttrokken, kennelijk met de intentie het te verstoppert om het later weg te nemen, zoals uit het hiervoor onder 3.6 weergegeven verslag van het beeldonderzoek blijkt. Aan deze kwalijke handelwijze van werknemster doet niet af dat het pakket uiteindelijk weer in het reguliere proces terecht is gekomen door tussenkomst van een procesmanager. Werknemster heeft nog aangevoerd dat zij onvoldoende kennis had van het door PostNL gevoerde zerotolerancebeleid, dat dit beleid slechts op papier bestaat en dat werknemers hier niet of onvoldoende op worden gewezen, maar deze stellingen zijn door PostNL gemotiveerd weersproken, en werknemster heeft in het licht van die betwisting haar stellingen niet nader onderbouwd of toegelicht, zodat het hof daaraan voorbij gaat. Met betrekking tot de scanincidenten heeft werknemster betoogd dat deze incidenten ten onrechte zijn betrokken bij de beoordeling van de dringende reden. Dit betoog berust op een onjuiste lezing van de bestreden beschikking. De kantonrechter heeft slechts overwogen dat de scanincidenten, zo kort na de andere incidenten, hebben bijgedragen aan het verlies van het vertrouwen van PostNL in integer handelen van werknemster. Dit laat onverlet dat de kantonrechter daarvoor al van oordeel was dat het openen en verstoppert van een postpakket kwalificeert als een dringende reden, omdat werknemster met die handelwijze haar verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst grovelijk heeft veronachtzaamd. Daarnaast is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van het hof is de 'onverwijldheidsklok' op 29 december 2023 gaan lopen, toen de manager van werknemster op de hoogte was gesteld van het verdachte handelen van werknemster, en heeft PostNL voldoende voortvarend gehandeld. PostNL heeft in een week tijd, waarin een weekend en oud en nieuw viel, werknemster uitgenodigd voor een gesprek in het kader van hoor en wederhoor, heeft haar meteen na dit gesprek op non-actief gesteld en heeft haar een dag later, na juridisch advies te hebben ingewonnen, ontslagen. Daarmee is aan het onverwijldheidsvereiste voldaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:871

Zaaknummer: 200.345.342/01

Rechters: W. Aardenburg, M.L.D. Akkaya en F.J. van de Poel

Advocaten: Y. Kaya en mr. S. Sripal

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond en i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2012 werkzaam bij Covaco. In december 2021 heeft werknemer een functioneringsgesprek gehad waarin is aangegeven dat hij het komende half jaar zijn functioneren aanzienlijk moet verbeteren op diverse punten, met name zijn manier van communiceren. Op 24 september 2024 en 4 oktober 2024 hebben er twee incidenten plaatsgevonden waarbij werknemer een discriminerende opmerking richting een collega heeft gemaakt. Covaco is hierover met werknemer in gesprek gegaan op 10 oktober 2024. In dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat Covaco overgaat tot het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. Covaco verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege de zogenoemde i-grond.

*Oordeel**E-grond?*

Covaco heeft primair gesteld dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Dit handelen bestaat eruit dat werknemer bij twee incidenten die kort na elkaar plaatsvonden discriminerende opmerkingen richting een collega heeft gemaakt. Zeker nu werknemer al vaker is aangesproken op zijn harde communicatie en zich hierop diende te verbeteren, was hij een gewaarschuwd man. Daarnaast was de heidag, waarop het tweede incident plaatsvond, onder andere bedoeld om de communicatie en werksfeer tussen collega's te verbeteren, wat het maken van de opmerking "die buitenlanders waar je niets aan hebt" nog ongepast maakt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat dit handelen, gelet op de omstandigheden van dit geval, niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Naar het oordeel van de kantonrechter waren de gedragingen van werknemer niet zodanig dat van Covaco in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Covaco had minder verregaande maatregelen kunnen nemen dan het aansturen op een einde dienstverband. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer op 24 september en 4 oktober 2024 opmerkingen heeft gemaakt die, in welke exacte bewoordingen dan ook, niet gemaakt hadden mogen worden. Die opmerkingen kwalificeren naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf als verwijtbaar handelen. Hoewel Covaco stelt dat het op haar initiatief is gebeurd, staat niet ter discussie dat werknemer zijn excuses heeft gemaakt voor deze opmerkingen en dat hij vanaf het begin

heeft verklaard dat het niet discriminerend bedoeld was. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat, gelet op de leeftijd van werknemer, de lengte van het dienstverband en het feit dat Covaco bekend is met de wijze van communiceren door werknemer (hard en direct), ondanks de verwijtbare gedragingen, deze geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen die daarbij horen, kunnen dragen.

G-grond?

Dat sprake is van enige verstoring in de arbeidsrelatie kan worden vastgesteld uit de gebeurtenissen na 4 oktober 2024. Uit de gesprekken op 10 oktober en 4 november 2024 en de correspondentie tussen gemachtigden valt voldoende af te leiden dat de verhoudingen niet optimaal (meer) zijn. Met werknemer is de kantonrechter echter van oordeel dat Covaco, hoewel zij stelt dat zij zich heeft ingespannen om de arbeidsverhouding te herstellen, in het geheel niet heeft onderbouwd hoe zij zich dan heeft ingespannen om tot herstel van de verhoudingen te komen. Bij afwezigheid van enige inspanning kan niet worden aangenomen dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring, zodanig dat niet van Covaco kan worden gevergd dat de arbeidsrelatie voortduurt.

I-grond?

De kantonrechter is van oordeel dat ook de door Covaco gestelde omstandigheden samen, de verwijtbare opmerkingen, de verstoring in de arbeidsrelatie en de huidige sfeer op de werkvloer, niet kunnen leiden tot een ontbinding. Van Covaco had mogen worden verwacht om met een werknemer met zo'n lang dienstverband, ook wanneer hij verwijtbare opmerkingen maakt zoals hij dat heeft gedaan, in gesprek te gaan en niet direct bij het eerste gesprek mede te delen dat zij ontslag nastreeft, gelet op bevestiging van het gesprek van 10 oktober 2024 zoals zij dat aan werknemer heeft gestuurd. Dat werknemer een aanbod van na die datum heeft afgeslagen om terug te keren als hij een cursus gericht op gedragsverandering succesvol zou afronden maakt dat naar het oordeel van de kantonrechter niet anders. Werknemer had, gelet op het gesprek van 10 oktober 2024, wellicht de indruk dat het gesprek vooral zou gaan over voorwaarden om tot beëindiging van het dienstverband te komen. De kantonrechter verbindt aan deze weigering om slechts onder voorwaarde van een succesvolle (cursus) gedragsverandering niet de conclusie dat daarmee het dienstverband zou moeten eindigen

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2770

Zaaknummer: 11493024 \ HA VERZ 25-8

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: D.E. Burgers en A. Melsen

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Het benadelingsverbod is niet van toepassing.*Feiten*

Werknemer is in 2022 werkzaam geworden voor AIG Europe. AIG is een multinational en wereldwijd een van de grootste verzekeringsbedrijven. Werknemer heeft op 6 december 2022 een melding gedaan van een vermoede misstand, namelijk het in strijd handelen met mededingingswetgeving. AIG Europe heeft de melding onderzocht. Uit het onderzoek is gebleken dat de melding van werknemer ongegrond is. Werknemer heeft op 22 januari 2023 een klachtbrief naar AIG Europe gestuurd en daarin ernstige klachten geuit over zijn collega's, het management en HR. Het zou volgens werknemer gaan om pesten, racisme, intimidatie en seksuele intimidatie. Gedurende dit proces is er een vertrouwensbreuk ontstaan tussen werknemer en collega's. Er is toen intern besloten tot een onderzoek van de door werknemer geuite beschuldigingen. De klachten van werknemer zijn ongegrond verklaard. Daarnaast verliep de samenwerking met collega's niet goed. Op enig moment heeft collega X aangegeven niet meer met werknemer te willen samenwerken vanwege zijn negatieve manier van communiceren, er altijd met gestrekt been ingaan waardoor de sfeer in vergaderingen onprettig is. In eerste aanleg heeft AIG Europe verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel disfunctioneren, dan wel verwijtbaar handelen, dan wel een combinatie van omstandigheden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer is van mening dat hij klokkenluider is en dat daarom het benadelingsverbod geldt. Aan de vereisten van artikel 7:658c BW is niet voldaan, alleen al omdat er geen verband is tussen de melding van werknemer en de gronden voor het verzoek van AIG Europe tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Niet aannemelijk is gemaakt dat er sprake was van een mogelijke misstand. Wat werknemer aanvoert, is vaag, terwijl er ook anderszins geen aanknopingspunt is voor een mogelijke misstand. De melding van werknemer is door AIG Europe onderzocht en de conclusie was dat deze melding ongegrond is. Werknemer brengt tegen deze conclusie onvoldoende in. Het hof is evenals de kantonrechter van oordeel dat voldoende is gebleken dat zodanige scheuren zijn ontstaan in de vertrouwensband die noodzakelijk is voor een vruchtbare samenwerking tussen AIG Europe en werknemer, dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. AIG Europe heeft haar stellingen dat het schort aan het

gedrag, houding en communicatie van werknemer uitvoerig met stukken onderbouwd. Deze stellingen vinden daarin bevestiging. Werknemer staat niet open voor kritiek, toont geen zelfreflectie en kiest ervoor om in de tegenaanval te gaan door allerlei verwijten aan (medewerkers van) AIG Europe te maken, terwijl een deel van die verwijten al uitgebreid is onderzocht en ongegrond is bevonden. Daar komt bij dat werknemer zo overtuigd was van zijn gelijk, en dat in dit hoger beroep overigens nog steeds is, dat de verstoring van de arbeidsverhouding als duurzaam is aan te merken. Het hof ziet niet in dat in deze vergaand geëscaleerde gang van zaken een cursus of mediation enige oplossing had kunnen brengen. Waarom AIG Europe daar toch voor had moeten kiezen is niet onderbouwd. In het bijzonder is niet toegelicht hoe een dergelijke interventie een einde zou kunnen maken aan de gerezen problemen. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking. Het hof ziet net als de kantonrechter geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1560

Zaaknummer: 200.335.461/01

Rechters: R.S. van Coevorden, R.J.F. Thiessen en L.G. Verburg

Advocaten: R.F. van Leeuwen en W.M. Blom

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Opleidingskosten hoeven niet te worden terugbetaald omdat niet is komen vast te staan dat de verplichtingen uit de opleidingsovereenkomst niet zijn nagekomen.

Feiten

Werknemer heeft op grond van een uitzendovereenkomst gewerkt voor Olympia Nederland B.V. (hierna: Olympia), die hem aan een derde ter beschikking heeft gesteld voor het verrichten van arbeid. In het voorjaar van 2022 hebben partijen met het oog op een opleiding tot vrachtwagenchauffeur een opleidingsovereenkomst gesloten, met een studiekostenregeling en een terugbetalingsregeling. Werknemer heeft de opleiding tot vrachtwagenchauffeur C succesvol afgerond. Olympia heeft werknemer nadien uitgeleend aan Bidfood voor chauffeurswerkzaamheden. Medio 2023 is de uitlening geëindigd. Olympia heeft werknemer aangeschreven en een bedrag van € 4.318,65 aan resterende opleidingskosten bij hem in rekening gebracht, uitgaande van € 5.140 aan daadwerkelijk gemaakte opleidingskosten op basis van facturen minus € 821,35 aan borg en eigen bijdrage. Daarbij heeft Olympia zich op het standpunt gesteld dat werknemer zich niet gehouden heeft aan de afspraken in de opleidingsovereenkomst en genoemd bedrag aan resterende opleidingskosten moet terugbetalen. Betaling door werknemer blijft na een incassoprocedure uit, waarna Olympia tot dagvaarding is overgegaan.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ongelukkig is dat de dagvaarding is ingestoken alsof sprake is van een simpele incassozaak. Met de nadien door Olympia overgelegde bijlagen en de toelichting daarop ter zitting is enig inzicht verschaft over de communicatie tussen partijen en tussen Olympia en Bidfood en over wat er gebeurd is rondom de tewerkstelling van werknemer. Het beeld dat is ontstaan blijft echter rommelig. Op basis hiervan kan niet geconcludeerd worden dat werknemer tekortgeschoten is in de nakoming van afspraken die staan in de opleidingsovereenkomst. Olympia heeft onder verwijzing naar de inhoud van de opleidingsovereenkomst niet voldoende onderbouwd dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer, wat geleid heeft tot beëindiging van de inleenopdracht door Bidfood of de uitzendovereenkomst door Olympia. Evenmin is gebleken dat werknemer tot tweemaal toe door Olympia aangeboden werkzaamheden heeft geweigerd. Ook is niet komen vast te staan dat sprake is geweest van een situatie waarin werknemer zich niet (meer) beschikbaar heeft gesteld voor het uitvoeren van werkzaamheden via Olympia of de uitzendovereenkomst met Olympia (tussentijds) heeft opgezegd. Uit de overgelegde stukken

blijkt wel dat de communicatie tussen partijen over de beschikbaarheid van werknemer voor het werken bij Bidfood te wensen heeft overgelaten. Het had op de weg van Olympia gelegen om daarover met werknemer in gesprek te gaan zodat partijen hierover nadere afspraken konden maken, maar uit de stukken blijkt niet dat dit is gebeurd. De kantonrechter onderkent dat werknemer baat heeft gehad van de opleiding tot vrachtwagenchauffeur, die Olympia heeft gefinancierd, maar het draait in deze zaak om de vraag of werknemer tekortgeschoten is in de nakoming van de op hem rustende verbintenissen als bedoeld in artikel 5.3 van de opleidingsovereenkomst. De eis van Olympia wordt afgewezen wegens ongegrondheid.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13813

Zaaknummer: 11133741 CV EXPL 24-14068

Rechters: C.J. Frikkee

Wetsartikelen: 237 Rv; 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Werkneemster heeft niet aangestuurd op een conflict door een advocaat in te schakelen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 16 september 2013 in dienst bij werkgever. Werkgever wenst een reorganisatie in zijn organisatie door te voeren. Werkneemster heeft op 10 januari 2025 een gesprek gehad met de heer A (hierna: A) waarin zij te kennen heeft gegeven dat zij problemen heeft met de manier waarop de reorganisatie verloopt. Zij heeft A meegedeeld dat zij juridische bijstand heeft gezocht en dat werkgever een brief van haar advocaat zal ontvangen. A heeft daarop aangegeven dat wanneer zich een advocaat zou melden, ook werkgever zich tot een advocaat zou moeten wenden waardoor de relatie met werkneemster mogelijk onder druk zou komen te staan. De brief van haar advocaat (hierna: Daniëls) is later die dag aan werkgever verstuurd. In deze brief van 20 januari 2025 staat dat werkneemster bezwaar maakt tegen de wijze waarop met haarzelf, haar belangen en haar positie is omgesprongen. De advocaat van werkgever (hierna: Noordoven) heeft Daniëls in een e-mail van 21 januari 2025 meegedeeld dat werkneemster de relatie met werkgever door deze brief onnodig op scherp stelt. Onder de huidige omstandigheden is een normale samenwerking en communicatie tussen directie en werkneemster niet mogelijk. Werkneemster wordt daarom op non-actief gesteld. Partijen hebben die dag verschillende e-mailberichten verstuurd, waaronder het e-mailbericht van Daniëls waarin zij schrijft dat werkneemster zich verzet tegen de op non-actiefstelling. A en werkneemster hebben op 23 januari 2024 de situatie besproken. Er is afgesproken dat werkneemster een verslag van het gesprek zou ontvangen en dat zij zelf - en niet haar advocaat - daarop zou reageren. Daniëls heeft naar aanleiding van dit gesprek in een e-mail van 24 januari 2025 aan Noordoven geschreven dat A in het gesprek opnieuw heeft gedreigd met een op non-actiefstelling als werkneemster zich verder door een advocaat zou laten bijstaan en dat het niet aan hem is om dit te bepalen. A heeft werkneemster in een e-mail van dezelfde dag geschreven dat zijn vertrouwen in werkneemster weg is en dat dit een samenwerking met haar onmogelijk maakt. Werkneemster wordt op non-actief gesteld totdat hun advocaten een oplossing hebben bereikt. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege de g-grond, subsidiair vanwege de e-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de arbeidsverhouding tussen werkgever, en in het bijzonder A, en werkneemster tot 20 januari

2025 altijd goed is geweest. In de periode van 20 tot en met 27 januari 2025 zijn de verhoudingen echter in een snel tempo verslechterd. Dit heeft volgens werkgever vooral te maken met de toonzetting van de brief van Daniëls van 20 januari 2025 en haar e-mail van 24 januari 2025 en de verwijten die hierin aan het adres van werkgever werden gemaakt. De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster het goed recht had om bij werkgever aan de orde te stellen dat zij het idee had dat haar functie werd uitgehold. Het was ook haar goed recht om zich daarbij te laten bijstaan door een advocaat. Dit geldt temeer omdat zij als werkneemster ten opzichte van werkgever in een afhankelijke positie verkeert. Aan communicatie die via een advocaat plaatsvindt, is inherent dat hierbij juridische standpunten worden ingenomen die confronterend kunnen overkomen. De toonzetting van de communicatie kan hierdoor afwijken van de informelere en wellicht ook vriendschappelijke manier waarop de partijen zelf met elkaar omgaan. Werkneemster heeft zich weliswaar niet van de e-mail van haar gemachtigde van 24 januari 2025 gedistantieerd, maar dat kon ook moeilijk van haar verwacht worden omdat zij de behartiging van haar belangen in handen had gelegd van haar advocaat. Van werkgever had mogen worden verwacht om hiermee rekening te houden in plaats van direct tot op non-actiefstelling over te gaan. De kantonrechter volgt werkgever daarom ook niet in zijn stelling dat hij steeds de-escalerend is opgetreden. Werkgever heeft bovendien niets gedaan om de arbeidsverhouding tussen A en werkneemster na 27 januari 2025 te verbeteren, bijvoorbeeld door het inzetten van mediation. Gelet op het relatief lange dienstverband van werkneemster en de korte periode waarin de verstoring is ontstaan, mocht dit wel van werkgever worden verwacht. Gelet op deze achtergrond is onvoldoende aannemelijk geworden dat de verstandhouding tussen partijen in slechts één week onherstelbaar is beschadigd en dat dus sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst kan ook niet worden ontbonden op de e- grond. Zoals eerder is overwogen was het haar goed recht om de gevolgen van de voorgenomen reorganisatie voor haar functie aan de orde te stellen en hierbij standpunten in te nemen die afwijken van de standpunten van werkgever. Nergens blijkt uit dat werkneemster hierin te kwader trouw is geweest. Er is daarom geen reden om de arbeidsovereenkomst op deze grond te ontbinden. Er is ook geen sprake van een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW. Dit betekent dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1344

Zaaknummer: 11534050 UE VERZ 25-29

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: T.L.C.W. Noordoven en mr. Z.N. Daniels-Ashruf

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster handelt ernstig verwijtbaar door persoonsgegevens in een systeem op te zoeken waartoe zij via haar werk toegang heeft en deze te delen met derden buiten de organisatie. Ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werkneemster is op 7 mei 2018 in dienst getreden van B.V. Nederlandse hulpverleningsorganisatie-SOS International Amsterdam (hierna: werkgever) voor 24 uur in de week, als eerstelijnhulpverleenster. Werkgever heeft werkneemster op 1 oktober 2024 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat werkneemster op staande voet ontslagen is, omdat zij meerdere keren persoonsgegevens bij de RDW opgevraagd heeft en deze persoonsgegevens aan (onbevoegde) derden door heeft gegeven, zonder dat zij daarvoor een zakelijke reden had en zonder dat zij daartoe opdracht had gekregen van werkgever. Door persoonsgegevens zonder opdracht en/of zakelijke reden buiten de beveiligde omgeving van de werkgever te brengen, heeft werkneemster volgens de ontslagbrief de bij werkgever geldende regels geschonden (zoals richtlijn over privacy, databescherming, de gedragscode van werkgever). Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een terecht ontslag op staande voet. Werkneemster heeft voor derden informatie opgevraagd bij de RDW en deze informatie met hen gedeeld. Werkneemster heeft dit erkend toen werkgever haar hierop aansprak en op de zitting heeft werkneemster eveneens bevestigd dat zij dit heeft gedaan. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stellingen die erop neerkomen dat zij zich van geen kwaad bewust was en dat 'iedereen dit doet'. Werkgever betwist dit laatste gemotiveerd en werkneemster onderbouwt die stelling niet. Ook als andere werknemers dit zouden doen, ontslaat dit werkneemster nog niet van haar eigen verantwoordelijkheid. De gedragscode is heel duidelijk en werkneemster heeft een jaar geleden nog een privacy-awareness/AVG-training gevolgd. De kantonrechter vroeg werkneemster op de zitting wat de boodschap van die cursus was, waarop zij antwoordde dat dit 'geen informatie naar buiten brengen' was. Dat zij zich van geen kwaad bewust was, kan de kantonrechter daarom niet volgen. Daar komt nog bij dat telkens als werkneemster inlogt, deze mededeling op haar scherm verschijnt: 'Let op u heeft toegang tot persoonlijke informatie. Alle persoonlijke informatie is vertrouwelijk en behoort ook zo te

worden behandeld.' Door haar handelwijze heeft werkneemster zodanig in strijd gehandeld met wat zij als goed werkneemster verplicht is te doen en na te laten, dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werkneemster brengt geen persoonlijke omstandigheden naar voren die tot het oordeel zouden moeten leiden dat ontslag op staande voet in haar situatie een te vergaande maatregel is. Omdat het door werkneemster, tegen beter weten in, meerdere keren opzoeken en delen van vertrouwelijke informatie in strijd met haar geheimhoudingsverplichting ernstig verwijtbaar is, worden de (subsidiare) verzoeken van werkneemster om een billijke vergoeding en een transitievergoeding afgewezen.

Boetes

Werkgever verzoekt werkneemster te veroordelen om een aantal boetes te betalen. Zij verzoekt in totaal € 15.000 aan boetes van werkneemster. Door haar geheimhoudingsverplichting te schenden door informatie te delen zoals hiervoor besproken, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster de in artikel 13.1. van haar arbeidsovereenkomst beschreven boetes moet betalen. De kantonrechter ziet in de omstandigheden echter aanleiding om de boete te beperken tot € 2.500. De reden hiervoor is dat een ontslag op staande voet, met van de ene op de andere dag verlies van inkomen, al een forse consequentie is voor het handelen van werkneemster, waarbij komt dat niet blijkt dat werkgever financiële schade geleden heeft door de schendingen van de geheimhoudingsverplichting.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4164

Zaaknummer: 11424077 VZ VERZ 24-9983

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: W. Suttorp en M. Woltman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De door werknemer genoemde stuitingshandelingen zijn in de gegeven omstandigheden onvoldoende om de verjaring van de vordering te stuiten. Rol van de advocaat ten aanzien van de stuitingshandelingen bekritiseerd.

Feiten

Het gaat in deze zaak om een werknemer, die stelt dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Hij kampt met lichamelijke en geestelijke klachten, die volgens hem zijn veroorzaakt door zijn werkgever. Werkgever heeft een beroep gedaan op verjaring. Zoals de kantonrechter in het tussenvonnis (ktr. Rotterdam 17 januari 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:64) heeft geoordeeld, was werknemer in elk geval op 31 juli 2018 bekend met zijn schade en wie daarvoor volgens hem aansprakelijk was. Aangezien de vordering na vijf jaar verjaart, had werknemer uiterlijk op 31 juli 2023 die verjaring moeten stuiten. In voornoemd tussenvonnis is naar aanleiding van het beroep van werkgever op verjaring van de vordering, een aantal vragen gesteld aan werkgever. Partijen hebben een akte genomen.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de vordering van werknemer inderdaad is verjaard en deze wordt daarom afgewezen. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de verjaring tijdig is gestuit en beroept zich in dit verband op een brief van 19 december 2018 en een tweetal e-mails van 10 en 30 september 2020. Uit de stukken blijkt dat werknemer bekend was met de naamswijziging van werkgever, die per 14 mei 2018 heeft plaatsgevonden. De nieuwe naam staat in ieder geval op de door werkgever als bijlage 8 ingediende loonstrook van 6 augustus 2018. Daar komt bij dat uit de adressering van de brief van 19 december 2018 blijkt dat ook de advocaat van werknemer wist dat er 'iets' met de naam van werkgever is. Hij noemt in die adressering immers de oude en de nieuwe naam. Werkgever heeft de ontvangst van de brief van 19 december 2018 betwist, maar werknemer legt in zijn laatste akte een reactie daarop over van de verzekeraar van werkgever, een e-mail van 17 januari 2019. De kantonrechter begrijpt niet waarom werknemer nu pas met die e-mail komt. Werkgever heeft ook niet op die e-mail kunnen reageren nu deze zo laat ingediend is. Hoe dan ook, als ervan uitgegaan wordt dat die e-mail van 17 januari 2019 inderdaad een reactie is op de brief van de gemachtigde van werknemer van 19 december 2018, dan kan ervan uitgegaan worden dat de verjaring op 19 december 2018 is gestuit omdat die brief werkgever heeft bereikt. De dagvaarding is echter van 7 mei 2024. Om te oordelen dat de vordering niet is verjaard, moet

er ook vóór 19 december 2023 (5 jaar na 19 december 2018) nog een stuitingshandeling verricht zijn. De kantonrechter ziet die (nadere) stuitingshandeling niet in de e-mail van de advocaat van werknemer van 10 september 2020 aan [mailadres 1] en ook niet in de e-mail van 30 september 2020 aan [mailadres 2]. Dit soort e-mails, als de e-mails al authentiek zijn (werkgever heeft dit gemotiveerd betwist) en als ze al zijn ontvangen, kunnen gaan zwerven in een organisatie, zeker in een grote organisatie als die van werkgever. Stuitingshandelingen als deze zijn te belangrijk om dat risico te nemen. En als bij de zaak dan al in een vroeg stadium een advocaat is betrokken, die eenvoudig moet kunnen achterhalen waar een (aangetekende) brief naartoe moet, een advocaat die bovendien in 2019 nog een andere ingang had wat deze kwestie betreft (de e-mail van de verzekeraar van 17 januari 2019), dan moet er voor stuiting méér gedaan worden dan in 2020 is gebeurd. Meer is er echter niet gebeurd. Daarom komt de kantonrechter tot het oordeel dat de vordering is verjaard. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten. Naar het oordeel van de kantonrechter zou het de advocaat van werknemer sieren als hij deze kostenveroordeling voor zijn rekening neemt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4055

Zaaknummer: 11153989 CV EXPL 24-14797

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S. Karkache en J.G. Mahn

Wetsartikelen: 3:317 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag waarbij het de vraag is of zwangerschap de reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is. Vermoeden van verboden onderscheid. Bekrachtiging van de bestreden beschikking.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2023 voor de duur van zeven maanden (tot 1 juni 2024) in dienst getreden bij huisartsenpraktijk Medi Check Services Huisartsenpraktijk (hierna: Medi Check) in de functie van praktijkondersteuner, tegen een salaris van € 1.463,37 bruto per maand exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering bij een werkweek van veertien uur. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand overeengekomen. De cao Huisartsenzorg is van toepassing. Werkneemster heeft tevens een dienstverband elders als diëtiste in een verpleeghuis. Dit was een dienstverband van 32 uur per week, maar zij heeft dat teruggebracht naar 24 uur per week in verband met de baan bij Medi Check. Zij heeft zich bij de andere werkgever op 19 oktober 2023 ziek gemeld. Zij heeft daar voor 50% re-integratiewerkzaamheden verricht tot zij zich op enig moment, in elk geval voordat zij met zwangerschapsverlof ging, weer beter heeft gemeld. Op maandag 30 oktober 2023 heeft werkneemster aan Medi Check via Whatsapp gevraagd of zij haar kon bellen. Omstreeks 12.38 uur hebben partijen telefonisch contact gehad. In dat gesprek heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met misselijkheidsklachten. Ook heeft zij laten weten dat zij zwanger was. Op de vraag van Medi Check hoeveel weken zij zwanger was, heeft zij geantwoord dat dat twaalf weken was. Bij e-mail van 9 november 2023 heeft Medi Check het dienstverband beëindigd met de mededeling dat de wijze van communiceren door werkneemster niet zal leiden tot een vruchtbare samenwerking. Werkneemster is het hier niet mee eens. Zij stelt dat zij vermoedt dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie en maakt tevens aanspraak op een vergoeding van de door haar gemaakte studiekosten. Zij heeft een melding van discriminatie gedaan bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College). Het College heeft bij oordeel van 15 januari 2025 geoordeeld dat Medi Check geen verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. In eerste aanleg heeft werkneemster een verklaring voor recht verzocht dat Medi Check de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd wegens een discriminatieverbod en daarom verzocht de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing van het vermeende verboden onderscheid.

Oordeel

Werkneemster stelt in hoger beroep dat zij voldoende feiten heeft gesteld die het vermoeden

van verboden onderscheid in de zin van artikel 7:646 lid 12 BW opleveren. Zij stelt dat geen enkel feit erop wijst dat er met haar wijze van communiceren iets mis was. Toen werknemster zich op 30 oktober 2023, twee dagen voor aanvang van de arbeidsovereenkomst, telefonisch heeft ziekgemeld met zwangerschapgerelateerde klachten heeft Medi Check voor het eerst vernomen dat zij zwanger was. De ziekmelding is, na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, de enige communicatie geweest tussen partijen. Door onverwijld en onmiddellijk contact op te nemen met Medi Check heeft werknemster de voorschriften bij ziekte uit de cao opgevolgd. Volgens Medi Check heeft werknemster tijdens het telefoongesprek op 30 oktober 2023 gemeld niet te zullen starten met haar werkzaamheden vanwege misselijkheid. Later in het gesprek heeft zij verteld dat zij zwanger was. Volgens Medi Check heeft werknemster tijdens het gesprek toegezegd een week later, op 8 november 2023, weer aanwezig te zullen zijn. Medi Check is daarvan uitgegaan. Toen zij op 8 november 2023 niet verscheen en niets van zich had laten horen, was dat voor Medi Check aanleiding om op te zeggen. Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie dient de afwezigheid vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof of vanwege zwangerschapgerelateerde klachten die optreden voorafgaand aan het zwangerschapsverlof, te worden gezien als een direct en onlosmakelijk gevolg van de zwangerschap en dient daarom op één lijn te worden gesteld met de zwangerschap zelf. Het verbod van onderscheid op grond van geslacht van artikel 7:646 BW geldt ook tijdens de proeftijd. Zowel voor direct als voor indirect onderscheid geldt de in artikel 7:646 lid 12 BW neergelegde bewijslastverdeling. Het is aan werknemster om in rechte feiten aan te voeren die het gestelde onderscheid kunnen doen vermoeden, waarbij geldt dat wanneer de werkgever de aangevoerde feiten gemotiveerd betwist, van werknemster wordt verlangd dat deze die feiten genoegzaam aantoont. Een belangrijk onderdeel van het betoog van werknemster is dat zij bij haar ziekmelding de voorschriften uit de cao heeft opgevolgd. Werknemster heeft tijdens het telefoongesprek waarin zij zich heeft ziekgemeld geen afspraak gemaakt voor een volgend telefonisch contact terwijl dat op grond van de cao een verplichting is die op haar rustte. Medi Check mocht er dan ook van uitgaan dat werknemster zelf telefonisch contact op zou nemen of dat er een afspraak zou worden gemaakt voor een volgend telefonisch contact. Hoewel Medi Check op de zitting in hoger beroep heeft erkend dat zij zelf ook contact op had kunnen nemen met werknemster, blijft het initiëren van het contact op grond van de cao primair de verantwoordelijkheid van werknemster. Indien en voor zover er na het telefoongesprek onduidelijkheid tussen partijen heeft bestaan, komt dat dan ook voor rekening van werknemster. Daarnaast hecht het hof belang aan het tijdsbestek tussen de ziekmelding en de opzegging. Medi Check heeft de arbeidsovereenkomst niet direct na het telefoongesprek opgezegd, maar pas nadat werknemster op 8 november 2023 niet verscheen. Ook deze omstandigheid steunt de stelling van Medi Check dat niet de zwangerschap, maar de gebrekkige communicatie vanuit werknemster de reden van de opzegging was. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:823

Zaaknummer: 200.342.069/01

Rechters: R.L. de Graaff, I.A. van der Burg en S.M.M. Garben

Advocaten: J.W. Aartsen en M.J.H. Ruijters

Wetsartikelen: 7:642 BW; 7:676 BW

RECHTSPRAAK

UWV heeft ontslagaanvraag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden geweigerd. Het daarop volgende ontbindingsverzoek wordt geweigerd wegens onvoldoende onderbouwing.

Feiten

Werknemer is sinds 13 maart 2023 in dienst van werkgeefster. Zijn functie is General Counsel and Chief Information Security Officer (CISO). Zijn salaris bedraagt € 6.000 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkgeefster is een internationaal opererende organisatie die dataverbindingen en internetaansluitingen levert in meer dan 100 landen. Over 2021, 2022 en 2023 heeft werkgeefster een negatief bedrijfsresultaat behaald, aanleiding om kostenbesparende maatregelen te nemen, waaronder een personeelsreductie. Dit leidde tot de beslissing tot het laten vervallen van drie arbeidsplaatsen, waaronder die van werknemer. Op 28 juni 2024 heeft werkgeefster een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Bij beslissing van 30 september 2024 is toestemming geweigerd. Het UWV heeft overwogen dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat op grond van de overgelegde financiële stukken in het verleden sprake was van een slechte financiële situatie, maar dat werknemer heeft aangevoerd dat er geen helderheid is gegeven over de financiële situatie in 2024, dat een prognose over het eerste kwartaal van 2025 ontbreekt, dat er een gebrekkig inzicht is in het complete personeelsbestand en dat er onvoldoende is gedaan op het gebied van herplaatsing. Werknemer is sinds zomer 2024 vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt alsnog ontbinding omdat er sprake is van een reorganisatie waarbij de unieke functie van werknemer is komen te vervallen. Bij zelfstandig tegenverzoek verzoekt werknemer betaling van achterstallig salaris (bonus) en betaling van de werkelijk gemaakte advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit de financiële gegevens over de jaren 2021, 2022 en 2023 weliswaar blijkt dat de financiële situatie van werkgeefster niet goed was, maar dat voor de beoordeling juist de situatie in 2024 en de voorspelling voor 2025 van belang is. De door werkgeefster overgelegde stukken over 2024 en 2025, ter onderbouwing van haar stelling dat de situatie weliswaar minder slecht is maar nog steeds ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, zijn onvoldoende om het verzoek te kunnen toewijzen. Deze zijn overigens deels pas overgelegd op de zitting. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt, omdat hij zich hierop niet heeft kunnen voorbereiden. Wat hiervan zij, het betreft telkens slechts cijfermatige voorspellingen zonder nadere toelichting, opgesteld door de

directie en derhalve niet door een externe deskundige. De cijfers zijn derhalve niet inzichtelijk noch controleerbaar. Het aanbod om deze cijfers op de zitting toe te laten lichten door de door haar meegebrachte adviseur komt te laat, nog los van de vraag of deze toelichting tot een andere conclusie zou leiden, omdat dit opnieuw geen onafhankelijk deskundige betreft. Ook het aanbod op de zitting om alsnog jaarstukken over 2024 te laten opmaken zodat een betere vergelijking kan worden gemaakt, komt te laat. Daar komt nog bij dat werkgeefster, afgezien van een enkel gesprek, zich onvoldoende heeft ingespannen om te voldoen aan de op haar rustende herplaatsingsplicht. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Het verzoek om betaling van de bonus wordt afgewezen net als het verzoek tot betaling van de werkelijke advocaatkosten omdat er geen sprake is van misbruik van het procesrecht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2316

Zaaknummer: 11439741 EA VERZ 24-1228

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: D.G. van der Mark en I.M.P. Koevoets

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