

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 18, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:578](#) 15-04-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:2326](#) 15-04-2025

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:6790](#) 22-04-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2277](#) 17-04-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3607](#) 17-04-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2450](#) 16-04-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3633](#) 16-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4665](#) 16-04-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2981](#) 16-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1805](#) 11-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1580](#) 09-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1610](#) 09-04-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3581](#) 08-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4668](#) 31-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1716](#) 31-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1806](#) 25-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4787](#) 12-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1655](#) 26-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1807](#) 15-01-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:14195](#) 28-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:14196](#) 14-11-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7534](#) 25-10-2023

RECHTSPRAAK

Werknemer is gaan rijden met een rijontzegging, waardoor de schade die is ontstaan bij een verkeersongeval niet is verzekerd. Op grond van artikel 6:162 BW is werknemer aansprakelijk voor de schade die werkgeefster daardoor heeft geleden.

Feiten

Werknemer heeft via een uitzendbureau in de periode tussen 14 juni 2022 en 1 september 2022 werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Werkgeefster heeft op 14 juni 2022 aan werknemer een leaseauto ter beschikking gesteld voor het uitvoeren van zijn werkzaamheden (en voor privégebruik). Op 18 juli 2022 heeft werknemer daarmee, tijdens werktijd, een ongeval veroorzaakt. De schade is niet verzekerd, omdat werknemer op het moment van het ongeval een rijontzegging had. De leasemaatschappij heeft een totale schade van € 16.084,94 in rekening gebracht bij werkgeefster. Werkgeefster wil dat werknemer dit bedrag aan haar vergoedt.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil welk wettelijk toetsingskader van toepassing is. Werkgeefster legt artikel 6:162 BW aan haar vordering ten grondslag, terwijl werknemer betoogt dat het arbeidsrechtelijke artikel 7:661 BW in combinatie met het verbintenissenrechtelijke artikel 6:170 BW van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat het toepasselijke toetsingskader artikel 6:162 BW is. Het rijden met een rijontzegging is op grond van artikel 9 lid 2 van de Wegenverkeerswet een misdrijf. Deze handeling van werknemer is dus in strijd met de wet en daarmee onrechtmatig. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat deze onrechtmatige gedraging aan werknemer kan worden toegerekend. Dat de rijontzegging niet (op de juiste wijze) is uitgereikt, c.q. hem niet zou hebben bereikt en hij dus niet wist dat hij een rijontzegging had, heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Omdat werknemer is gaan rijden terwijl hij een rijontzegging had, was de schade die is ontstaan bij het ongeval op 18 juli 2022 niet verzekerd. Werknemer zal daarom deze schade aan werkgeefster moeten vergoeden. Werkgeefster wordt in de gelegenheid gesteld om de schade nader te onderbouwen.

Artikel 7:661 en 6:170 BW

De kantonrechter overweegt nader waarom de artikelen 7:661 en 6:170 BW niet van toepassing zijn. Werknemer stelt dat artikel 7:661 BW van toepassing is en hij daarom niet aansprakelijk

is voor de schade van werkgeefster. De kantonrechter oordeelt dat niet ter discussie staat dat het uitzendbureau aangemerkt dient te worden als werkgever in dit artikel en werkgeefster als derde aan wie schade is toegebracht. Het artikel regelt slechts de *interne* aansprakelijkheid tussen het uitzendbureau als werkgever en werknemer als werknemer. Anders dan werknemer stelt, staat het werkgeefster vrij om te kiezen of zij haar vordering instelt tegen het uitzendbureau of tegen werknemer. Van een derde kan niet worden verwacht dat deze eerst uitzoekt wie van de twee intern aansprakelijk is voor diens schade. Ook het standpunt van werknemer dat hij op grond van artikel 6:170 lid 1 en lid 3 BW niet aansprakelijk kan worden gehouden voor de schade van werkgeefster, maar dat het uitzendbureau had moeten worden aangesproken, slaagt niet. De inlener, werkgeefster, is geen 'derde', maar een 'werkgever' als bedoeld in artikel 6:170 BW. Bovendien heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter bewust roekeloos gehandeld door te rijden met een rijontzegging. Werknemer was zich ervan bewust dat eventuele schade die hij zou veroorzaken niet vergoed zou worden door de verzekeraar. Het beroep van werknemer op lid 3 van artikel 6:170 BW om daarmee aansprakelijkheid af te wenden, slaagt daarom niet.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1610

Zaaknummer: 11291797 \ UC EXPL 24-6000 VL/58599

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: J.J.M. Damen en S. de Jong

Wetsartikelen: 6:162 BW, 6:170 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Bestuurder is op grond van artikel 23 Wet Bpf 2000 hoofdelijk aansprakelijk voor de door werkgeefster aan Bpf Bouw verschuldigde bijdragen. De vorderingen zijn echter verjaard.

Feiten

Bestuurder is bestuurder van de besloten vennootschap Y. Y is bestuurder van de besloten vennootschap X. X was enig aandeelhouder en bestuurder van werkgeefster. Werkgeefster is op 24 augustus 2022 ontbonden en op 29 augustus 2022 uitgeschreven uit het handelsregister. Werkgeefster dreef een loon- en aannemersbedrijf. Bpf Bouw heeft zich op het standpunt gesteld dat werkgeefster op grond van de Wet Bpf verplicht was om ten behoeve van haar werknemers premie af te dragen aan Bpf Bouw. Hierover hebben partijen procedures gevoerd. Op basis van een door A verricht onderzoek trok de commissie werkingssfeer op 18 maart 2014 de conclusie dat werkgeefster met ingang van 1 januari 2007 verplicht zou zijn tot premiebetaling. Werkgeefster heeft hier bezwaar tegen gemaakt, dat ongegrond is verklaard. Bpf Bouw heeft vervolgens diverse nota's aan werkgeefster gezonden. Namens werkgeefster is daartegen bezwaar gemaakt, o.a. per brief van 31 maart 2015, waarin is verzocht om staking van incassomaatregelen in afwachting van de uitkomsten van de gestarte gerechtelijke procedure tegen Bpf bouw. Op 10 juni 2015 heeft de bestuurder een melding betalingsonmacht heffingen bedrijfstakpensioenfonds en premies ingevuld en ondertekend. De kantonrechter van de rechtbank Amsterdam heeft bij tussenvonnis bij wijze van eindbeslissing voor recht verklaard dat werkgeefster in ieder geval vanaf 1 januari 2007 valt onder de werkingssfeer van de sector Bouwnijverheid, in het bijzonder onder de verplichtstelling van Bpf Bouw. In het eindvonnis heeft de kantonrechter deze eindbeslissingen gehandhaafd. Werkgeefster is tegen de vonnissen in hoger beroep gegaan. Werkgeefster is niet-ontvankelijk verklaard. Namens werkgeefster is aan Bpf Bouw aangegeven dat zij niet in staat is aan de betalingsverplichting te doen. Bpf Bouw heeft bestuurder vervolgens persoonlijk aansprakelijk gesteld. Bestuurder vordert in onderhavige procedure afwijzing van de vordering van Bpf Bouw tot betaling van de gevorderde bedragen op grond van het dwangbevel en te verklaren voor recht dat hij niet aansprakelijk is. Bpf Bouw vordert in reconventie o.a. betaling.

Oordeel

Artikel 23 van de Wet Bpf 2000 bepaalt o.a. dat de bestuurder hoofdelijk aansprakelijk is voor de bijdragen in een bedrijfstakpensioenfonds. Als de vennootschap niet in staat is om bedoelde bijdrage te betalen moet daarvan direct mededeling worden gedaan aan het bedrijfstakpensioenfonds. Artikel 2 van het Besluit meldingsregeling Wet Bpf 2000 bepaalt dat

de mededeling uiterlijk 14 kalenderdagen na de dag waarop de bijdrage betaald had moeten zijn schriftelijk wordt gedaan en daarbij inzicht moet worden gegeven in de omstandigheden die ertoe hebben geleid dat de bijdrage niet kan worden betaald. Bestuurder heeft hier niet aan voldaan. De premienota's hadden uiterlijk 17 april 2015 betaald moeten zijn. De melding van betalingsonmacht hadden dus uiterlijk 1 mei 2015 gedaan moeten zijn. In de brieven van 31 maart 2015 en 22 april 2015 wordt namens werkgeefster enkel verzocht de incassomaatregelen te staken gelet op de gestarte procedure over de indeling en die brieven kunnen daarom niet worden aangemerkt als een mededeling als bedoeld in artikel 23 van de Wet Bpf 2000. Bestuurder is daarom op grond van artikel 23 van de Wet Bpf 2000 hoofdelijk aansprakelijk voor de door werkgeefster aan Bpf Bouw verschuldigde bijdragen. De kantonrechter is echter van oordeel dat de vorderingen zijn verjaard. De aan werkgeefster geadresseerde premienota's ter zake waarvan Bpf Bouw in dit geding betaling vordert en waarvoor het dwangbevel is afgegeven, dateren van 27 maart 2015 en hebben betrekking op de premies over de jaren 2007 tot en met 2015. Niet in geschil is dat dat deze premienota's op 17 april 2015 opeisbaar zijn geworden en werkgeefster in gebreke is gebleven met de betaling van deze nota's aan Bpf Bouw. De verjaringstermijn is op 18 april 2015 aangevangen. Bpf Bouw heeft bestuurder op 3 november 2023 aansprakelijk gesteld en toen was de verjaringstermijn dus al verstreken. Ook als de vordering wordt gebaseerd op onrechtmatig handelen, is sprake van verjaring. De vorderingen jegens bestuurder waren in dat geval opeisbaar vanaf het moment dat 'het lichaam met de betaling van de bijdragen in gebreke is'. Ook dan geldt dat als startpunt moet worden uitgegaan van de premienota's van 17 april 2015. Toen Bpf Bouw bestuurder eerst op 3 november 2023 persoonlijk aansprakelijk stelde, was de vordering daarom reeds geruime tijd verjaard. Aangezien de in het geding zijnde vorderingen van Bpf Bouw ten aanzien van bestuurder verjaard zijn, worden de vorderingen in conventie toegewezen, met dien verstande dat de gevorderde verklaring voor recht beperkt blijft tot de in het geding zijnde premienota's.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2981

Zaaknummer: 11079958 \ CV EXPL 24-3778

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S.J.B. Drijber en E. Lutjens

Wetsartikelen: 23 Wet Bpf 2000, 3:308 BW, 3:310 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijke toezegging tot promotie. Er is niet voldaan aan alle voorwaarden. De vorderingen van werknemer worden afgewezen, maar de gebrekkige communicatie leidt tot compensatie van de proceskosten.

Feiten

Werknemer is op 27 augustus 2001 in dienst getreden bij werkgever als docent LB. Werknemer is secretaris van de medezeggenschapsraad en van de gezamenlijke medezeggenschapsraad van werkgever. Werkgever heeft meerdere keren onderzocht of werknemer benoemd kon worden tot docent LC. Volgens werknemer is aan hem een toezegging gedaan dat hij zou worden benoemd in de functie van docent LC als hij aan bepaalde voorwaarden zou voldoen. Bij e-mail van 20 december 2022 heeft de leidinggevende van werknemer hem medegedeeld dat het niveau van zijn lessen onvoldoende was om te worden benoemd tot docent LC. Werknemer vordert een veroordeling van werkgever om hem per 1 augustus 2022 te benoemen in de functie docent LC, en voert daarbij aan dat hij aan de door werkgever gestelde voorwaarden voor de LC-benoeming voldoet. Ook vordert werknemer betaling van achterstallig loon en een veroordeling van werkgever om de achterstand in pensioenopbouw weg te nemen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit een e-mail van de leidinggevende van werknemer volgt dat het de intentie van werkgever was om werknemer onder voorwaarden te willen benoemen in de functie van docent LC. In de e-mail worden enkele voorwaarden genoemd, onder andere een betere zichtbaarheid van werknemer. Uit een gespreksverslag volgt dat er in het kader van de benoeming van werknemer tot docent LC twee lesbezoeken zouden plaatsvinden. Tijdens de lesbezoeken is het niveau van werknemer als docent als onvoldoende beoordeeld. Dat werknemer niet in aanmerking komt voor een benoeming als docent LC, is naar oordeel van de kantonrechter een in redelijkheid genomen beslissing. De leidinggevende van werknemer heeft weliswaar een voorwaardelijke toezegging gedaan over de mogelijke benoeming van werknemer, maar bij de toezegging heeft de leidinggevende een voorbehoud gemaakt. Verdere mondelinge toezeggingen die de leidinggevende volgens werknemer heeft gedaan, zijn onvoldoende komen vast te staan. Hoe dan ook veranderen eventuele mondelinge toezeggingen de aanvullende afspraken over lesbezoeken niet. De kantonrechter merkt niettemin op dat er bij en vanuit werkgever ongelukkig is gecommuniceerd naar werknemer ten aanzien van de eventuele LC-benoeming. Werknemer heeft nog aangevoerd

dat de afwijzing voor de LC-benoeming verband zou houden met zijn lidmaatschap van de medezeggenschapsraad, maar de kantonrechter ziet dat verband niet. De proceskosten worden gecompenseerd, waarbij de gebrekkige communicatie wordt meegenomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1807

Zaaknummer: 11063657 \ LC EXPL 24-1133 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: R. Goldschmitz en R. di Lorenzo

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Alten Nederland B.V. heeft conservatoir bewijsbeslag doen leggen. De vorderingen van Alten worden afgewezen in verband met het ontbreken van een spoedeisend belang. In onvoorwaardelijke reconventie wordt het bewijsbeslag beperkt.

Feiten

Vanaf 2022 vindt een reorganisatie plaats binnen het Alten concern. Gedaagden (personen) A t/m D zijn voorafgaand aan hun vertrek bij Alten Nederland B.V. (hierna: Alten) gewezen op de beperkende bedingen in hun respectievelijke arbeidsovereenkomsten. Na indiensttreding van gedaagden A t/m D bij gedaagden (vennootschappen) 1 t/m 3, heeft Alten gedaagden A t/m D aangesproken op de gestelde overtredingen van de beperkende bedingen. Nadat zij eerst een interne audit had verricht, heeft Alten de voorzieningenrechter verlot gevraagd voor het leggen van conservatoir bewijsbeslag op de kantoorlocatie van een van de gedaagden 1 t/m 3 en op de privéadressen van gedaagden A t/m D. De voorzieningenrechter heeft het verzochte bewijsbeslag onder bepaalde voorwaarden toegewezen. Op 22 januari 2025 heeft de deurwaarder de beschikking betekend aan gedaagden en conservatoir bewijsbeslag gelegd op bescheiden met een omvang van 1.08 Tb. Alten heeft op 34 maart 2025 een dagvaarding voor een bodemzaak uitgebracht, waarin vorderingen zijn ingesteld die vrijwel gelijklopend zijn aan de vorderingen in dit kort geding. Alten vordert om gedaagden te laten gedogen dat Alten een kopie krijgt van de zich bij de gerechtelijk bewaarder bevindende informatie, gedaagden te verbieden om gedurende een periode van twee jaar met klanten en relaties van Alten contacten te hebben, hen te verbieden gedurende twee jaar werknemers van Alten te benaderen, gedaagden te veroordelen enig handelen in strijd met de WBB te staken, alles op straffe van een dwangsom van € 75.000 per overtreding. Gedaagden concluderen tot niet-ontvankelijkheid. In reconventie vorderen gedaagden om het bewijsbeslag op te heffen, alsmede een proceskostenveroordeling van Alten.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het ontvankelijkheidsverweer van gedaagden wordt verworpen. De vorderingen in conventie worden echter afgewezen. Alten heeft in de bodemprocedure dezelfde vorderingen ingesteld. Alten heeft niet kunnen uitleggen waarom zij de bodemprocedure niet kon afwachten. Gelet hierop en op de omstandigheid dat Alten zelf heeft nagelaten bijvoorbeeld een aanzet tot een inzageprotocol te maken, maakt dat de noodzaak tot het treffen van onverwijlde voorzieningen onvoldoende onderbouwd en niet aannemelijk is. Ten onvervloede overweegt de voorzieningenrechter dat de vorderingen

onvoldoende concreet en te weinig bepaald zijn, alsmede disproportioneel. Alten wordt in de proceskosten veroordeeld. Ten aanzien van de onvoorwaardelijke vordering tot opheffing van het bewijsbeslag van gedaagden overweegt de voorzieningenrechter dat Althen een zeker belang heeft bij handhaving van het bewijsbeslag. Daarbij is in aanmerking genomen dat sprake is van beslag op digitale bescheiden waar zonder rechterlijke beslissing niemand inzage in kan krijgen. Wel bestaat aanleiding om het bewijsbeslag fors te beperken. Het voorstel daartoe van gedaagden acht de voorzieningenrechter redelijk, ook omdat Alten daar niet specifiek op heeft gereageerd. Alten dient de gerechtelijk bewaarder opdracht te geven tot het maken van een selectie ter uitzondering van een aantal gegevens van het bewijsbeslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4665

Zaaknummer: C/10/695350 / KG ZA 25-186

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: E.M. van Winden-Spaans, J.H. Mantel, mr. Y. Boekhout en F.A. van de Wakker

Wetsartikelen: 21 Rv en 196 lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Speurhondengeleidster vordert betaling van overuren, hondenvergoeding en andere vergoedingen. Deels toegewezen, maar loon over overuren afgewezen nu sprake is van reistijd voor woon-werkverkeer.

Feiten

Werkneemster is op 2 januari 2022 in dienst getreden bij Het Twickelerveld als instructrice/speurhondengeleidster op basis van een fulltime dienstverband. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging (hierna: de cao) van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2023 geëindigd wegens het aflopen van de bepaalde tijd. Met een e-mail van 14 december 2023 heeft werkneemster Het Twickelerveld aangemaand tot betaling van een hondenvergoeding, overuren, pensioenpremie en verlofuren. In een brief van 18 januari 2024 heeft Het Twickelerveld deze vorderingen afgewezen. Werkneemster vordert betaling van een hondenvergoeding van € 6.527,89 netto, € 29.869,07 bruto aan overuren, € 9.664,05 netto aan pensioenpremie, € 1.121,30 bruto aan verlofuren en € 1.794,94 bruto aan vakantiegeld. Zij stelt dat zij op grond van de arbeidsovereenkomst aanspraak maakt op deze bedragen.

Het Twickelerveld voert aan dat geen verplichting bestaat tot betaling van overuren, hondenvergoeding of pensioenpremies, en dat er geen bedragen meer openstaan. Daarnaast vordert Het Twickelerveld in een tegenvordering een boete van € 10.000 wegens schending van het geheimhoudingsbeding, alsmede terugbetaling van ontvangen vergoedingen. Ook zijn voorwaardelijke tegenvorderingen ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Overuren

De vordering met betrekking tot overuren wordt afgewezen. Reistijd van huis naar werklocaties geldt volgens de Arbeidstijdenwet niet als werktijd, en ook in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het salaris exclusief reisen is. De vaste nettotoelage en dienstauto betekenen niet dat reistijd moet worden vergoed als overuren. Uit de dienstroosters blijkt bovendien dat werkneemster minder dan haar contractuele uren heeft gewerkt, terwijl zij volledig werd betaald. Er is dus geen grond voor uitbetaling van overuren.

Hondenvergoeding

Op basis van artikel 51 lid 2 van de cao heeft werkneemster recht op vergoeding van kosten voor de inzet van haar honden. Het verweer dat de cao vanaf 1 januari 2023 niet meer van toepassing zou zijn, wordt verworpen: Het Twickelerveld heeft zelf toegezegd dat de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd zouden blijven. Voor de gehele periode is een vergoeding van € 9.741,75 verschuldigd, waarvan € 5.336,20 al is betaald. Het resterende bedrag van € 4.405,55 netto moet nog worden voldaan. De wettelijke rente is toewijsbaar, maar de wettelijke verhoging wordt afgewezen omdat het geen loon betreft. Een aparte vergoeding voor een eigen hond is niet toewijsbaar, omdat daarvoor geen grondslag bestaat in de cao of arbeidsovereenkomst.

Verlofuren

De vordering tot betaling van 100 verlofuren wordt afgewezen. Het Twickelerveld heeft voldoende onderbouwd dat werkneemster haar vakantie-uren al heeft opgenomen en dat nog verrekening met min-uren mogelijk is. De verwijzing naar de salarisspecificatie is ontoereikend, nu deze onjuist blijkt te zijn.

Vakantietoeslag

De gevorderde vakantietoeslag is toewijsbaar, aangezien Het Twickelerveld erkent dat dit bedrag nog openstaat. Ook de wettelijke rente is toewijsbaar. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%, nu er geen sprake is van kwade opzet.

Pensioenpremie

Het Twickelerveld wordt veroordeeld tot betaling van € 9.664,15 aan achterstallige pensioenpremies. Betaling aan de pensioenuitvoerders SPBD en ASR is toegestaan, mits bewijs van betaling aan werkneemster wordt geleverd. De wettelijke rente en wettelijke verhoging worden afgewezen wegens het ontbreken van een grondslag.

Klachtplicht

Het beroep van Het Twickelerveld op schending van de klachtplicht wordt verworpen. Omdat de arbeidsvoorwaarden niet zijn gewijzigd, was er voor werkneemster geen aanleiding tot klagen.

Tegenvordering

De tegenvordering van Het Twickelerveld wordt afgewezen. Werkneemster hoeft geen vergoeding of kosten terug te betalen, aangezien zij op grond van de cao recht had op de

hondenvergoeding. Ook de gevorderde boete van € 10.000 wegens schending van het geheimhoudingsbeding wordt afgewezen. Uit de toelichting en schriftelijke verklaring blijkt dat werknemster slechts antwoord gaf op een concrete vraag over hondencertificering, hetgeen geen bedrijfsgeheim betreft. Het Twickelerveld heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een overtreding. De voorwaardelijke tegenvordering wordt buiten beschouwing gelaten, nu de vorderingen betreffende reis- en overuren zijn afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:14196

Zaaknummer: 10992497 CV EXPL 24-601

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.A. Noordam en J.M.P. Verkaart

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer meent schade te hebben geleden als gevolg van een bedrijfsongeval. Gedaagden zijn niet geslaagd in het leveren van bewijs dat zij aan de zorgplicht hebben voldaan. Partijen stellen vorderingen tot vrijwaring in.

Feiten

Werknemer heeft op 16 juni een bedrijfsongeval gehad, waardoor hij tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden meent schade te hebben geleden. Halkers Groesbeek B.V. (hierna: Halkers) en Van Saense B.V. (hierna: Van Saense) zijn vervolgens in de gelegenheid gesteld nader bewijs te leveren dat zij hebben voldaan aan de op hen rustende zorgplicht. In het kader van de bewijslevering door Halkers en Van Saense dat zij aan hun zorgplicht hebben voldaan, zijn op 2 oktober 2023 en op 7 februari 2024 getuigen gehoord. Zij hebben verklaard dat aan het begin van het werk aan werknemer en zijn collega is uitgelegd hoe hij veilig moest werken, waar de trap moest staan en hoe je de trap veilig neerzet. Een van de getuigen heeft verklaard dat hij op die bewuste dag 's ochtends in het Engels instructies heeft gegeven aan werknemer over de werkzaamheden en het werken met een trap. Ook heeft hij verder verklaard dat het steeds onderdeel was van zijn instructies dat een medewerker bij het plaatsen van dit soort platen, staande op een trap, moest zorgen dat niet te veel werd gereikt, en dat hij deze instructies altijd gaf omdat dit standaard was en ook op de lijst stond die hij daarvoor gebruikte.

Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Halkers en Van Saense aansprakelijk zijn voor de schade die hij als gevolg van het bedrijfsongeval heeft geleden. Ook vordert werknemer dat gedaagden worden veroordeeld tot betaling van schadevergoeding. Halkers voert aan dat, voor zover haar aansprakelijkheid vast zou komen te staan, Van Saense haar hiervoor zou moeten vrijwaren en de gehele schade van werknemer moet vergoeden. Halkers legt aan de vordering de tussen partijen gesloten inleenovereenkomst en de toepasselijke algemene voorwaarden ten grondslag. Uit de inleenovereenkomst en de algemene voorwaarden volgt dat, als aansprakelijkheid van Halkers wordt aangenomen, het Van Saense is en niet Halkers die in de onderlinge verhouding tussen partijen verplicht is tot vergoeding van de schade van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat Halkers en Van Saense ervan uitgaan dat hun zorgplicht als werkgever meebrengt dat, in de omstandigheden waaronder werknemer werkzaam was,

instructies moeten worden gegeven over het (veilig) gebruik van een trap. Dat volgt ook uit de verklaringen van de getuigen, die immers beiden verklaren dat als er wordt gewerkt met een trap, er bij de aanvang van de werkzaamheden standaard instructies (moeten) worden gegeven over het gebruik van de trap en het reiken op een trap. Werknemer heeft verklaard dat twee Poolse medewerkers hem uitleg hebben gegeven over hoe de plafondplaten geplaatst moesten worden en dat over het gebruik van de trap niets is gezegd. Een collega van werknemer heeft dit ook verklaard. De kantonrechter is van oordeel dat Halkers en Van Saense tegenover deze verklaringen niet zijn geslaagd in het leveren van bewijs dat zij aan hun zorgplicht hebben voldaan. De getuigenverklaringen leggen in dat kader onvoldoende gewicht in de schaal, omdat niet met voldoende zekerheid kan worden gezegd dat de genoemde instructies daadwerkelijk zijn gegeven. De overige door Halkers en Van Saense overgelegde stukken zijn geen reden om aan te nemen dat aan de zorgplicht is voldaan. Overigens hebben Halkers en Van Saense niet de wettelijk verplichte Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) overgelegd, waarin moet worden vermeld welke risico's het werk met zich meebracht voor werknemers zoals werknemer, en evenmin een plan van aanpak. De kantonrechter wijst derhalve de verklaring voor recht dat Halkers en Van Saense hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade die werknemer heeft geleden als gevolg van het arbeidsongeval dat zich op 16 juni 2021 heeft voorgedaan, toe. Ook de vordering om Halkers en Van Saense te veroordelen tot betaling aan werknemer van de door hem geleden schade als gevolg van het arbeidsongeval, nader op te maken bij staat, wordt toegewezen.

Vrijwaring tussen Halkers en Van Saense

De kantonrechter stelt vast dat tussen partijen een exonerationbeding is overeengekomen dat erop neerkomt dat in de onderlinge verhouding tussen Van Saense en Halkers alleen Van Saense verplicht is tot vergoeding van de schade van werknemer en niet Halkers, en dat Van Saense in dat kader Halkers dus moet vrijwaren. De kantonrechter is van oordeel dat Halkers een beroep kan doen op het exonerationbeding en dat dit niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter wijst de vordering van Halkers tot vrijwaring toe.

Vrijwaring tussen Van Saense en Giesbers

Van Saense voert nog aan dat Giesbers-Rotterdam Bouw B.V. (hierna: Giesbers) aansprakelijk is. Giesbers zou de hoofdaannemer zijn, waardoor zij ervoor had moeten zorgen dat de door haar aangenomen werkzaamheden veilig werden uitgevoerd. Volgens Van Saense is Giesbers verantwoordelijk voor de veiligheid van de algehele arbeidsplaats en om die reden is Van Saense ook meeverzekerd onder de zogeheten CAR-polis van Giesbers. Voor zover enige aansprakelijkheid in de hoofdzaak van Van Saense aangenomen wordt, kan de aansprakelijkheid volgens Van Saense worden verlegd naar Giesbers. De kantonrechter kan in het midden laten of Giesbers op grond van de wet (mede) aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden, zoals Van Saense stelt. Ook als dat het geval zou zijn, kan de vordering van Van Saense om voor recht te verklaren dat Giesbers tegenover haar daarvoor aansprakelijk is, niet worden toegewezen. Het staat immers vast dat Van Saense en Giesbers

in de onderaannemingsovereenkomst en de daarbij behorende algemene voorwaarden zijn overeengekomen dat Giesbers in relatie tot Van Saense niet aansprakelijk is en dat Van Saense volledig draagplichtig is voor de schade waar het hier om gaat. Het beroep van Giesbers op het exoneratiebeding in de onderaannemingsovereenkomst en de daarbij behorende algemene voorwaarden slaagt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:14195

Zaaknummer: 10076293 CV EXPL 22-3160

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Quispel, R.J. Schellevis, L. Stolk-Hogeterp en M.R. Lauxtermann

Wetsartikelen: 7:658 lid 2 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Verzoeker stelt dat arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig in proeftijd is opgezegd en dat de overeenkomst van opdracht een voortgezette arbeidsovereenkomst betreft. Niet-ontvankelijk. Oordeel dat sprake is van overeenkomst van opdracht.

Feiten

X is op 22 april 2024 in dienst getreden bij bedrijf Y op basis van een arbeidsovereenkomst. Tijdens een gesprek op 10 juni 2024 heeft Y de arbeidsovereenkomst in de proeftijd opgezegd wegens een vermeend gebrek aan culturele aansluiting. Op initiatief van X is aansluitend een overeenkomst van opdracht gesloten tussen Y en de eenmanszaak van X. In augustus 2024 ontstond een geschil over de betaling van bonusfees, waarop X op 27 augustus 2024 zijn werkzaamheden opschortte. Y heeft op 2 september 2024 de overeenkomst van opdracht opgezegd. X stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig in de proeftijd is opgezegd en dat de overeenkomst van opdracht een voortgezette arbeidsovereenkomst betreft. Hij vordert doorbetaling van loon, vakantietoeslag en bonussen tot het moment van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en proceskosten. Daarnaast verzoekt X vernietiging van de opzegging van 22 juni 2024 en een verklaring voor recht dat de overeenkomst van opdracht nietig is. Y voert verweer en stelt dat X niet-ontvankelijk is, omdat hij geen vernietiging heeft gevraagd van de opzegging van 2 september 2024, die volgens X juist een voortgezette arbeidsovereenkomst zou betreffen.

Oordeel

De kantonrechter volgt X niet in zijn redenering. Indien X daadwerkelijk meent dat de overeenkomst van opdracht een arbeidsovereenkomst is, had hij vernietiging moeten verzoeken van de opzegging op 2 september 2024. Nu X dat heeft nagelaten en zijn verzoek zich uitsluitend richt op de (proeftijd)opzegging van 22 juni 2024, faalt zijn verzoek op formele gronden. De vervaltermijn staat daarmee aan inhoudelijke behandeling in de weg. Het voorwaardelijke tegenverzoek van Y blijft eveneens onbesproken. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat de overeenkomst tussen partijen vanaf 22 juni 2024 kwalificeert als een overeenkomst van opdracht. Hoewel sprake is van gemengde kenmerken, gedragen partijen zich vanaf dat moment meer als opdrachtgever en opdrachtnemer dan als werkgever en werknemer. Doorslaggevend hierbij is de actieve rol van X in het initiëren van de constructie, het aanleveren van het contractformat, het voeren van onderhandelingen over beloning en bonus, het toepassen van zijn algemene voorwaarden, en het opschorten van werkzaamheden

bij een geschil, wat niet past binnen een arbeidsverhouding. Daarnaast is niet gebleken van machtsmisbruik door Y. Het eerdere dienstverband was van korte duur en was beëindigd wegens mismatch met de bedrijfscultuur. X had voor zijn indiensttreding reeds langdurig als zelfstandige gewerkt en profileerde zich ook extern als ondernemer. Het feit dat collega's van X in loondienst waren, maakt dit niet anders. De uitvoering van de overeenkomst duurde slechts kort en werd deels onderbroken door vakantie en opschorting. Er was geen sprake van instructiebevoegdheid of verplichte werktijden. De werkzaamheden beperkten zich bovendien tot het acquireren van overnamekandidaten, zonder leidinggevende taken. Elementen zoals vaste beloning en werkweek duiden enigszins op een arbeidsovereenkomst, maar zijn in dit geval ondergeschikt aan de overige omstandigheden. Als X wel tijdig vernietiging had gevraagd van de opzegging op 2 september 2024, zouden zijn verzoeken alsnog zijn afgewezen wegens het ontbreken van een arbeidsovereenkomst. Omdat X ongelijk heeft gekregen, wordt hij veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van Y.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1806

Zaaknummer: 11429151 \ ME VERZ 24-143 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.H.B. Balm en J.V. Lourens

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werknemers behouden bij overgang van onderneming hun arbeidsvoorwaarden, inclusief salaris. Volta heeft onterecht het salaris opgesplitst en wilde persoonlijke toeslagen afbouwen. De voorgestelde wijziging van arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2022 wordt afgewezen, omdat Volta geen gewijzigde omstandigheden kan aantonen en de wijziging eenzijdig is doorgevoerd. Volta wordt veroordeeld tot het betalen van achterstallige salarissen, loonspecificaties, proceskosten en buitengerechtelijke incassokosten.

Feiten

Werknemers 1, 2 en 3 zijn allen via een rechtsvoorganger bij Volta in dienst getreden, met een overgang van Mega Limburg naar Volta in 1996 of 1999. Bij de overgang ontvingen zij een brief waarin de toepasselijkheid van de ENB-cao en de bedrijfs-cao Volta werd bevestigd, en hun salaris werd ingedeeld volgens de salarisschalen van Volta, met persoonlijke toeslagen om het hogere salaris van de overdragende onderneming te behouden. In 2022 werd het functiehuis van Volta geactualiseerd, wat leidde tot het vastzetten van de salarissen en het afbouwen van de persoonlijke toeslagen, met als gevolg dat de garanties voor oudere medewerkers werden aangepast. Werknemers vorderen dat Volta met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 het salaris volledig indexeert, inhoudingen op de garantietoelage terugbetaalt, en eventuele salarisachterstanden vergoedt, en daarnaast gecorrigeerde loonstroken verstrekt en wettelijke verhogingen betaalt. Volta betwist dit, stelt dat de indexering van het salaris verkeerd is toegepast en dat de persoonlijke toeslag geen onderdeel van het salaris is, waardoor er geen indexering over moet plaatsvinden. In reconventie vordert Volta de terugbetaling van onterecht ontvangen bedragen, aangezien de persoonlijke toeslag volgens Volta vanaf de overname afgebouwd had moeten worden, wat abusievelijk niet is gebeurd.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat bij de overgang van de onderneming de rechten en verplichtingen van de werknemers van rechtswege overgaan naar de nieuwe werkgever, Volta, op grond van artikel 7:663 BW. Dit houdt in dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, waaronder hun salaris, behouden moeten blijven zoals deze waren bij de overdragende onderneming. Volta heeft het salaris echter opgesplitst in een vast salarisdeel en een persoonlijke toeslag, met de bedoeling deze toeslag in de toekomst af te bouwen. Dit is in strijd met de dwingende bepalingen van de Europese richtlijn, die bepaalt dat werknemers bij

een overgang van onderneming dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten behouden. De wijziging van de samenstelling van het loon, ook al blijft het totaalbedrag gelijk, wordt daarom onterecht geacht, evenals de afbouwregeling voor de toeslag, die de arbeidsvoorwaarden verslechtert.

Daarnaast is er een voorstel voor wijziging van de arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2022, maar de kantonrechter wijst dit voorstel af. Volta kan geen gewijzigde omstandigheden aantonen die een wijziging van de arbeidsvoorwaarden rechtvaardigen. Ook wordt de wijziging eenzijdig doorgevoerd, zonder dat de werknemers hiermee instemmen. Aangezien de wijziging niet voldoet aan de eisen van redelijkheid en billijkheid en de werknemers redelijkerwijs niet gehouden kunnen worden deze wijziging te accepteren, wordt deze afgewezen.

Verder wordt Volta verplicht om de vorderingen van de werknemers te voldoen, waaronder de betaling van achterstallige salarissen en het verstrekken van loonspecificaties, aangezien Volta op dit punt geen verweer heeft gevoerd. De vordering van Volta in reconventie, die een terugbetaling van door haar betaalde bedragen inhoudt, wordt afgewezen, omdat Volta in het ongelijk wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3633

Zaaknummer: 11028719 \ CV EXPL 24-1731

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: J.T.J. Poell en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Door overgang van onderneming is arbeidsovereenkomst overgegaan naar werkgever. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van werknemer, waarbij werkgever een billijke vergoeding moet betalen vanwege het niet betalen van loon en het niet verrichten van re-integratie-inspanningen, ondanks het juridische standpunt van werkgever dat er geen overgang van onderneming zou zijn.

Feiten

Werknemer is op 3 mei 2017 in dienst getreden bij bedrijf 1. Zijn functie bij bedrijf 1 was orderpicker. Per 29 september 2023 is de naam van bedrijf 1 gewijzigd. Op 11 mei 2023 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Werkgeefster heeft per 1 oktober 2023 de klantenportefeuille en goodwill van bedrijf 1 overgenomen. Bedrijf 1 is op 31 oktober 2023 failliet verklaard. De curator van bedrijf 1 heeft bij brief van 3 november 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Bij kortgedingvonnis van 21 juni 2024 is vanwege het ontbreken van spoedeisend belang de eis van werknemer afgewezen om werkgeefster te veroordelen zijn loon te betalen en het re-integratietraject op te pakken. Werknemer ontvangt namelijk een Ziektewetuitkering van het UWV.

Werknemer stelt dat per 1 oktober 2023 een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden van bedrijf 1 naar werkgeefster, waardoor hij van rechtswege in dienst is getreden bij werkgeefster. Hij claimt dat werkgeefster zijn loon niet heeft betaald en het re-integratietraject niet heeft opgepakt. Werknemer verzoekt primair om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 75.000 bruto. Subsidiair verzoekt hij om ontbinding op basis van artikel 7:686 BW en een schadevergoeding gelijk aan de billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt werknemer om de betaling van een transitievergoeding van € 7.252,06 bruto, achterstallig loon van € 43.428,75 bruto van 1 september 2023 tot 1 januari 2025, loonstroken vanaf oktober 2023, een deugdelijke eindafrekening en de buitengerechtelijke incassokosten van € 1.209,29 excl. btw.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het verzoek om een voorlopige voorziening wordt afgewezen, omdat er in deze beschikking een eindbeslissing wordt genomen. Een voorlopige voorziening kan alleen voor de duur van

de procedure worden getroffen.

Overgang van onderneming

Er wordt vastgesteld of er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen de partijen. Dit is het geval, omdat er sprake is van een overgang van onderneming, waardoor de rechten en verplichtingen van bedrijf 1 uit de arbeidsovereenkomst van werknemer automatisch overgaan naar werkgeefster (artikel 7:663 BW). Bedrijf 1 en werkgeefster hebben een overnameovereenkomst gesloten, waardoor aan het eerste vereiste is voldaan. Bedrijf 1 was een groothandel in aardappelen, groenten, fruit, kaas, brood en pasta's. Daarnaast produceerde en verwerkte het gesneden aardappelen, groenten en fruit (de snijkeuken) en voorgebakken verse friet. Werkgeefster heeft de activiteiten van de groothandel en de snijkeuken overgenomen, waardoor er sprake is van de overgang van een economische eenheid.

Er is discussie over of de identiteit van bedrijf 1 is behouden na de overgang. Identiteitsbehoud is aanwezig wanneer de exploitatie in feite wordt voortgezet of kort daarna wordt hervat. Bij het beoordelen van identiteitsbehoud wordt gekeken naar alle feitelijke omstandigheden, zoals de aard van de onderneming, de overgedragen materiële en immateriële activa, het overgenomen personeel, de klantenkring, de overeenkomst tussen de verrichte activiteiten voor en na de overgang, en de duur van eventuele onderbrekingen. Alle aspecten worden in onderlinge samenhang beoordeeld, en ook andere elementen zoals persberichten en website-uitingen worden meegenomen. Er wordt vastgesteld dat er voldoende aanwijzingen zijn voor identiteitsbehoud. Werkneemster heeft de klantenportefeuille van de groothandel en de snijkeuken overgenomen, de goodwill van bedrijf 1 gekocht en een deel van het personeel overgenomen. Ook persoon 2, enige aandeelhouder en bestuurder van bedrijf 1, is voor werkgeefster gaan werken als accountmanager en bedient de klanten die door werkgeefster zijn overgenomen. Daarnaast hebben werkgeefster en bedrijf 1 in de overnameovereenkomst van 18 september 2023 expliciet gesteld dat er sprake is van een overgang van onderneming.

Er wordt ook aangenomen dat de gestelde wijziging van de overnameovereenkomst, zoals werkgeefster stelt, niet voldoende is onderbouwd. De overeenkomst van 18 september 2023 blijft de geldige overeenkomst, omdat deze ondertekend is door beide partijen en de curator dit bevestigt in het faillissementsverslag. Er wordt verder geen reden gevonden om te twijfelen aan de juistheid van het persbericht dat op de website van werkgeefster staat en ook door andere websites is overgenomen. Er wordt geen rectificatie verwacht, en werkgeefster heeft dit ook niet gedaan. De bewering van werkgeefster dat er geen identiteitsbehoud is vanwege de overname van de materiële activa wordt niet gevolgd. De kernactiviteit van de groothandel in aardappelen, groenten en fruit en de klantenportefeuille zijn essentieel voor het behoud van de identiteit, zelfs zonder de materiële activa.

De overname van personeel, ondanks enige verwarring over het exacte aantal werknemers, wijst ook op identiteitsbehoud. Het is onwaarschijnlijk dat de overgenomen werknemers bij werkgeefster in dienst zijn getreden via een reguliere sollicitatieprocedure. De activiteiten van bedrijf 1 zijn uiteindelijk geïntegreerd in werkgeefster en worden voortgezet, wat geen

belemmering vormt voor het identiteitsbehoud. De groothandelsactiviteiten en de snijkeuken worden door werkgeefster voortgezet. Gelet op het voorgaande wordt vastgesteld dat er sprake is van een overgang van onderneming en dat de arbeidsovereenkomst van werknemer van bedrijf 1 naar werkgeefster is overgegaan.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werknemer vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW, omdat de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden van dien aard is dat deze bilijkheidshalve moet eindigen. Werknemer wil niet langer bij werkgeefster werken, omdat zijn loon sinds 1 oktober 2023 niet is betaald en er geen re-integratie-inspanningen zijn verricht. Werkgeefster verzet zich niet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Omdat een verzoek tot ontbinding door een werknemer moet worden gehonoreerd vanwege zijn recht op vrije arbeidskeuze, wordt het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025.

Vergoedingen

Werkgeefster heeft de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst ernstig geschonden door vanaf 1 oktober 2023 geen loon te betalen en geen re-integratie-inspanningen te verrichten. Dit wordt als ernstig verwijtbaar handelen beschouwd. Het juridische standpunt van werkgeefster dat er geen overgang van onderneming zou zijn, leidt niet tot een ander oordeel, omdat de overnameovereenkomst duidelijk wijst op de overgang van onderneming en werknemer hiervan vanaf het begin uitging.

Op basis van deze omstandigheden wordt werkgeefster veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding van € 5.000 bruto. De hoogte van deze vergoeding is passend, gezien de omstandigheden, zoals de arbeidsongeschiktheid van werknemer en het feit dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 wordt ontbonden.

Werkgeefster moet een transitievergoeding betalen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 7.178,05 bruto, gebaseerd op het onbetwiste loon en de duur van de arbeidsovereenkomst. Dit bedrag moet werkgeefster aan werknemer betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4787

Zaaknummer: 11446752 VZ VERZ 24-10288

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: R.D. Ramnath en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslagbesluit door de RvC blijft in stand, en statutair directeur heeft geen arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Ondanks enkele aanwijzingen voor een arbeidsovereenkomst, oordeelt de rechtbank dat de relatie tussen de statutair directeur en de onderneming een overeenkomst van opdracht betreft, vanwege de atypische positie en zeggenschap van de directeur.

Feiten

Werknemer is op 8 februari 2024 ontslagen als statutair directeur van werkgeefster. Werknemer tekende na een fusie in 2009 een overeenkomst van opdracht met de nv van werkgeefster. Na een reorganisatie in 2019 kreeg hij een zogenoemde overeenkomst van opdracht met de bv van werkgeefster, gedaagde. Werknemer had verschillende managementfuncties binnen werkgeefster, waaronder directeur Operation en Sales/ORB .

Werknemer is medeoprichter van werkgeefster. Alle oprichters van werkgeefster zijn aandeelhouder van een andere bv (bedrijf 1), de houder van de niet-stemgerechtigde winstaanden van werkgeefster. De nog bij werkgeefster actieve oprichters zijn daarnaast ook lid van bedrijf 2, de houder van de stemgerechtigde aandelen van werkgeefster. Werknemer is aandeelhouder van bedrijf 1. In de vergadering van 8 februari 2024 nam de raad van commissarissen van werkgeefster het besluit om werknemer te ontslaan.

Werknemer vindt dit ontslag onterecht. Hij vindt dat dit besluit nietig is of dat de rechtbank het besluit moet vernietigen. Daarna wil hij terugkeren als directeur en zijn werkzaamheden hervatten. Werknemer wil weer bij de Kamer van Koophandel worden ingeschreven als bestuurder met vertegenwoordigingsbevoegdheid en hij wil dat een rectificatie over zijn onterechte ontslag aan alle personeelsleden verstuurd wordt. Werknemer vordert ook dat de rechtbank voor recht verklaart dat zijn overeenkomst met werkgeefster gezien moet worden als een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Ontslagbesluit niet vernietigd

Het ontslagbesluit van werknemer als statutair directeur van werkgeefster houdt stand. Werknemer stelt dat de raad van commissarissen (RvC) een tegenstrijdig belang heeft bij zijn

ontslag, maar de rechtbank oordeelt dat dit niet het geval is. Het belang van de RvC om het bestuur te ontslaan is niet persoonlijk, maar hangt samen met de functie als commissarissen. Ook is het vertrouwen in het bestuur niet opgezegd, wat volgens werknemer een reden zou kunnen zijn om het ontslagbesluit te vernietigen. Omdat er geen tegenstrijdig belang is, heeft de RvC het recht om het ontslagbesluit te nemen, en wordt dit besluit dus niet vernietigd. Daarnaast wordt gesteld dat het hoorrecht en de raadgevende stem van werknemer niet geschonden zijn. Werknemer heeft voldoende tijd gehad om zich voor te bereiden op de vergadering en zijn mening te geven over het ontslag. Ook al vindt hij dat de communicatie rond het ontslag niet optimaal was, hij heeft voldoende gelegenheid gehad om zich uit te spreken. Hetzelfde geldt voor het adviesrecht van de ondernemingsraad: de ondernemingsraad heeft de kans gekregen om advies uit te brengen, en hoewel de termijn kort is, heeft de ondernemingsraad daar zelf geen bezwaar tegen gemaakt. Werknemer stelt ook dat het ontslag in strijd is met het belang van de onderneming, maar de rechtbank oordeelt dat de RvC het ontslag heeft gebaseerd op de dalende resultaten van de onderneming en het gebrek aan doortastend optreden van het bestuur. Dit wordt als legitiem beschouwd in het belang van de onderneming. Evenzo wordt het ontslag niet in strijd geacht met de redelijkheid en billijkheid, ondanks de latere communicatie over de redenen voor het ontslag. Werknemer heeft zelf de kans gehad om zijn standpunt toe te lichten en er zijn geen aanwijzingen dat de aandeelhouders onvoldoende geïnformeerd zijn.

Geen rectificatie

Het verzoek van werknemer om een rectificatie te sturen naar de personeelsleden dat zijn ontslag onterecht is, wordt afgewezen. Evenmin wordt zijn vordering om opnieuw als statutair directeur bij de Kamer van Koophandel ingeschreven te worden, ingewilligd. Het ontslagbesluit blijft dus ongewijzigd en werknemer is niet hersteld in zijn functie.

Geen arbeidsovereenkomst

Ten slotte stelt werknemer dat de overeenkomst tussen hem en werkgeefster als een arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden. De rechtbank oordeelt echter dat de overeenkomst meer een overeenkomst van opdracht is, mede gezien de dubbele positie van werknemer als directeur en aandeelhouder. De rechtbank benadrukt dat werknemer als aandeelhouder ook zeggenschap heeft in de onderneming, wat niet typisch is voor een arbeidsovereenkomst. Ook andere factoren, zoals het feit dat de hoogte van het loon niet door werkgeefster, maar door de aandeelhouders wordt bepaald, wijzen in de richting van een overeenkomst van opdracht. Daarom wordt de vordering van werknemer om zijn overeenkomst als een arbeidsovereenkomst te kwalificeren afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1655

Zaaknummer: C/16/581737 / HA ZA 24-490

Rechters: M. van der Knijff

Advocaten: M. Hurks en M.P.C. de Kramer

Wetsartikelen: 2:14 BW, 2:15 BW, 2:244 BW, 2:227 lid 7 BW, 2:250 lid 5 BW, 2:8 BW en 30 WOR

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer afgewezen die stelt dat hij 84 uur per week werkte, terwijl hij maar € 1.200 (deels zwart) betaald kreeg. Beschikking na voorlopige getuigenverhoren. Transitievergoeding. Klachtplicht.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2021 in dienst getreden bij werkgever, een dönerzaak in de vorm van een eenmanszaak. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Horeca van toepassing. Vanaf 3 februari 2023 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. De arbeidsovereenkomst is (in ieder geval) per 15 maart 2023 beëindigd. Werknemer verzoekt om toekenning van de transitievergoeding, achterstallig salaris ten bedrage van € 62.333,40, vakantietoeslag, uitbetaling van verlofuren, een transitievergoeding en de buitengerechtelijke kosten. Werknemer stelt dat hij tijdens zijn dienstverband iedere week 84 uur per week werkte en dat hij maar € 1.200 per maand betaald kreeg. Werknemer heeft getuigen laten horen in een voorlopig getuigenverhoor.

Oordeel

Procedurele opmerking

Anders dan waar partijen kennelijk van uit zijn gegaan, heeft de kantonrechter in de in 2023 gestarte procedure *geen* bewijsopdracht gegeven aan werknemer om te bewijzen dat zijn werkelijke arbeidsduur gemiddeld 84 uur per week betrof. Het is werknemer die ervoor heeft gekozen om in zijn verzoekschrift een incident op te werpen waarbij hij heeft verzocht om een voorlopige getuigenverhoor, hetgeen de kantonrechter aanleiding heeft gegeven om de door het verzoekschrift van werknemer ingeleide procedure te splitsen in een procedure ter zake van het verzoek strekkende tot het bevelen van een voorlopig getuigenverhoor en de onderhavige procedure ter zake van de overige verzoeken. Vervolgens zijn alle beslissingen aangehouden. Ook anders dan waar partijen – blijkens de benamingen van hun aktes – kennelijk van uit zijn gegaan, zijn de aktes die zij op 12 december 2024 en 26 februari 2025 hebben genomen, geen aktes na getuigenverhoor, maar een schriftelijke voortzetting van het debat dat is voorafgegaan aan de beschikking van 4 september 2023, te weten door middel van het verzoekschrift, het verweerschrift en de mondelinge behandeling op 15 augustus 2023. Partijen hebben – zoals afgesproken tijdens het laatste voorlopige getuigenverhoor – aan de kantonrechter laten weten dat zij de onderhavige procedure schriftelijk wensten voort te zetten.

Getuigenverhoren

Naast werknemer als partijgetuige zijn zeven getuigen gehoord. De kantonrechter stelt vast dat de verklaring van werknemer afwijkt van zijn stellingen in het verzoekschrift. Daar komt nog bij dat werkgever terecht heeft opgemerkt dat werknemer geen verklaring heeft gegeven voor het feit dat hij al die jaren nooit heeft geprotesteerd dat hij te weinig loon heeft ontvangen. Dat klemmt temeer, nu hij kennelijk zijn loon zelf contant uit de kassa mocht pakken, zoals hij heeft verklaard. Hij heeft geen expliciet beroep gedaan op de (gevolgen van) schending van de klachtplicht ex artikel 6:89 BW, zodat de kantonrechter het verzoek daar niet op kan afdoen. De kantonrechter is op basis van de afgelegde getuigenverklaringen van oordeel dat er zeker aanwijzingen zijn dat werknemer gedurende zijn dienstverband meer uren heeft gewerkt dan de gemiddeld twintig uur per maand die blijkens de door werkgever overgelegde loonstroken zijn verloond. Twintig uur per maand komt neer op gemiddeld 5 uur per week en dat aantal uren is niet geloofwaardig, gelet op de verklaringen van de reguliere klanten die werknemer vaker aan het werk hebben gezien op verschillende tijdstippen. De stelling van werknemer dat hij deels zwart uitbetaald is, heeft hij voldoende onderbouwd en heeft werkgever onvoldoende gemotiveerd betwist. Werknemer heeft zelf gesteld dat hij € 1.200 per maand heeft ontvangen. Ook al volgt dat bedrag niet uit het overzicht van de contante stortingen, de kantonrechter is bij de verdere beoordeling van zijn stellingen van dit bedrag uitgaan, ook omdat dit in het voordeel is van werkgever, die zelf stelt dat hij minder per maand heeft betaald. Uitgaande van het cao-uurloon van € 10,67 bruto per uur (loontabel juni 2022), en uitgaande van een betaling van € 1.200 per maand, waarover partijen het eens zijn dat het brutoloon bij dat bedrag niet veel zal verschillen van het netto-equivalent, is werknemer betaald voor ongeveer 26 uur per week werken. Dat werknemer structureel meer werkte dan de uren die hij kreeg betaald, is niet vast komen te staan, laat staan dat dit 84 uur per week was. De verzoeken tot betaling van niet betaalde uren, het vakantiegeld en de wettelijke verhoging worden afgewezen evenals het verzoek tot uitbetaling van de vakantiedagen, wegens onvoldoende onderbouwing. Partijen verschillen van mening over de inhoud van de arbeidsovereenkomst en hoe die is beëindigd. Niet in geschil is echter dat het initiatief voor de beëindiging, dan wel niet-voortzetting, bij werkgever lag. Op grond van het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 onder a ten derde BW is werkgever gehouden de transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3581

Zaaknummer: 10560489 \ AZ VERZ 23-66

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: N. Soro en P.F.M. Gulickx

Wetsartikelen: 6:89 BW; 6:96 BW; 7:610b BW; 7:625 BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding tot loondoorbetaling wegens ziekte afgewezen omdat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat partijen in plaats van een nulurencontract een arbeidsomvang van een minimumaantal uren zijn overeengekomen.*Feiten*

Werknemer is op 11 december 2024 bij Ursa Kerkrade B.V. (hierna: Ursa) in dienst getreden tegen een salaris van € 15 per uur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zeven maanden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Horeca en aanverwante bedrijven van toepassing. Werknemer heeft zich op 25 januari 2025 ziek gemeld. Vanaf die datum heeft hij geen loon meer ontvangen. Werknemer vordert loondoorbetaling omdat partijen mondeling een arbeidsomvang van minimaal 30 uur per week zijn overeengekomen. Dat zou volgens werknemer blijken uit de loonstroken, de omstandigheid dat hij de door Ursa aangeboden schriftelijke arbeidsovereenkomst niet heeft ondertekend en het gesprek dat op 18 januari 2025 tussen partijen heeft plaatsgevonden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de vorderingen moeten worden afgewezen omdat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat partijen een arbeidsomvang zijn overeengekomen van minimaal 30 uur per week. Werknemer heeft de schriftelijke overeenkomst die Ursa aan hem heeft gestuurd weliswaar niet ondertekend, maar hij is wel bij Ursa gaan werken en heeft daarmee uitvoering gegeven aan de overeenkomst. Verder heeft hij op 24 december 2024 nadat hij de schriftelijke overeenkomst ter ondertekening had ontvangen alleen het uurloon ter sprake gebracht en niet het aantal te werken uren, terwijl in de overeenkomst is vermeld dat het gaat om een nulurencontract. Ten slotte heeft hij niet aannemelijk gemaakt dat de arbeidsomvang van minimaal 30 uur per week is besproken voorafgaand aan of tijdens het dienstverband. Aan zijn subsidiaire vorderingen legt werknemer de stelling ten grondslag dat er weliswaar nog geen drie maanden vanaf datum indiensttreding zijn verstreken, maar dat hij op grond van de redelijkheid en billijkheid aanspraak kan maken op het gemiddelde loon dat hij tot nu toe heeft ontvangen. De subsidiaire vorderingen worden afgewezen omdat werknemer geen feiten en omstandigheden heeft gesteld die het door hem ingeroepen rechtsgevolg van het rechtsvermoeden van arbeidsomvang kunnen meebrengen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3607

Zaaknummer: 11558043 CV EXPL 25-1045

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: D.M. Gijzen en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 6:248 BW; 7:610b BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de i-grond (combinatie van de e- en g-grond). Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld als gevolg waarvan hij voor onveiligheid binnen zijn team heeft gezorgd. Daarnaast is ook duidelijk dat een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1990 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 1 oktober 2011 is werknemer teamleider, in welke functie hij leiding geeft aan circa 30 medewerkers. Tijdens een winterbijeenkomst met het team op 14 november 2023 heeft werknemer zich, in stevige bewoordingen, uitgelaten over een anonieme aantijging over hem uit de resultaten van een enquête. In januari 2024 zijn er bij werkgeefster acht meldingen van medewerkers binnengekomen over ongewenst/intimiderend gedrag van werknemer als teamleider. Vervolgens heeft een onderzoeksbureau onderzoek gedaan. Uit het rapport van het onderzoeksbureau volgt dat werknemer door zijn toespraak op de winterbijeenkomst niet in overeenstemming met de zorg voor sociale veiligheid heeft gehandeld en hij daardoor mogelijk een onveilige werksfeer heeft gecreëerd. Daarnaast heeft het onderzoeksbureau geconcludeerd dat werknemer zich in gesprekken met twee melders zodanig heeft opgesteld dat het begrijpelijk is dat zij dit als dreigend en intimiderend hebben ervaren. Verder volgt uit het rapport dat, ondanks meldingen daarover, niet is gebleken dat werknemer vrouwonvriendelijk gedrag heeft vertoond en is niet gebleken dat werknemer onvoldoende heeft ingegrepen in een situatie waarin een medewerker ongewenst gedrag van een collega heeft ondervonden. Werkgeefster vraagt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

E-grond

De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat aan werknemer ten aanzien van zijn uitlatingen op de winterbijeenkomst en de gesprekken met de ondergeschikten een verwijt valt te maken. In de hoedanigheid van zijn leidinggevende positie is werknemer verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat binnen zijn afdeling. Dat brengt met zich mee dat juist van hem ten opzichte van een ondergeschikte mag worden verwacht dat hij integer

handelt en zich zeer wel bewust is van de uitlatingen die hij doet richting of over de medewerkers binnen zijn team. Dat heeft werknemer niet gedaan. Gelet op het feit dat werknemer al 35 jaar werkzaam is bij werkgeefster en hij een uitstekende staat van dienst heeft, brengen de verwijten – die zich in een korte periode hebben voorgedaan – niet met zich mee dat dit, op zichzelf bezien, een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

G-grond

Gelet op de bevindingen van het onderzoeksbureau is evident dat de verhoudingen tussen werknemer enerzijds en de melders en werkgeefster anderzijds ernstig verstoord zijn geraakt. Inmiddels staan werkgeefster en werknemer al ruim een jaar tegenover elkaar en is het ze nog steeds niet gelukt om met elkaar in gesprek te gaan om te pogen de onderlinge verhoudingen te herstellen. Ook na een kort geding in november 2024, waarin het wedertewerkstellingsverzoek van werknemer is afgewezen omdat voor terugkeer nodig is dat partijen eerst in gesprek gaan, is het partijen niet gelukt om met elkaar in gesprek te raken. Door het uitblijven van dit gesprek kan nu niet gezegd worden dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord.

I-grond

Gelet op de combinatie van omstandigheden die hiervoor ten aanzien van de e- en g- grond zijn vastgesteld, komt de kantonrechter tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen toch ontbonden moet worden. Vast staat dat het handelen van werknemer verwijtbaar is en voor onveiligheid binnen zijn team heeft gezorgd. Duidelijk is ook dat een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan door de meldingen over het handelen van werknemer en de conclusie daarover van het onderzoeksbureau. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De transitievergoeding wordt toegewezen. Daarnaast ziet de kantonrechter aanleiding om een aanvullende vergoeding toe te kennen van 50% (de helft van de transitievergoeding).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1805

Zaaknummer: 11441081 \ ME VERZ 24-146 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.W. Stam en M.J. Hofste

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 BW en

RECHTSPRAAK

Loonvordering moet worden toegewezen als brutobedrag. Over dat bedrag zijn wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd. Pas daarna verrekening met bedrag dat werknemer nog aan werkgever moest afstaan.

Feiten

Ton's Vastgoed exploiteert een camping. Werknemer is sinds 2014 in dienst van Ton's Vastgoed. Hij ontvangt vanaf maart 2022, op een paar maanden na, geen loon meer. Ook past Ton's Vastgoed de Cao Recreatie volgens werknemer niet juist toe. Werknemer had namelijk in een hogere functieschaal ingedeeld moeten worden, zodat hij recht heeft op een hoger loon dan het loon dat hij heeft ontvangen. Werknemer is om deze redenen een kort geding gestart bij de kantonrechter waarin hij kort gezegd heeft gevorderd dat Ton's Vastgoed wordt veroordeeld tot betaling van (i) het achterstallig loon (in totaal € 64.497,60 bruto), (ii) het niet-uitbetaalde cao-loon (in totaal € 43.549,51 bruto), (iii) de maximale wettelijke verhoging over de bedragen onder (i) en (ii), en (iv) de wettelijke rente over dat totale bedrag. Daarnaast heeft hij gevorderd dat Ton's Vastgoed wordt veroordeeld om met ingang van 1 mei 2024 het loon door te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd en om deugdelijke bruto-nettospecificaties te verstrekken van alle uit hoofde van de arbeidsovereenkomst aan hem te betalen loonbedragen op straffe van een dwangsom. De kantonrechter heeft de vordering met betrekking tot achterstallig loon (vordering i) toegewezen tot een bedrag van € 56.948,40 netto. Daarop heeft zij in mindering gebracht een bedrag van € 23.096,75, namelijk het kassaldo dat werknemer onder zich hield en nog aan Ton's Vastgoed moest afgeven. Zodoende heeft de kantonrechter Ton's Vastgoed veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 33.851,65 netto, te vermeerderen met de wettelijke verhoging (van 30%), te vermeerderen met de wettelijke rente met ingang van 17 mei 2024. De kantonrechter heeft ook de vordering om Ton's Vastgoed te veroordelen een specificatie te verstrekken en het maandelijkse loon te voldoen (bij herstellvonnis) toegewezen. De vordering met betrekking tot het cao-loon (vordering ii) heeft de kantonrechter afgewezen omdat deze zich niet leent voor behandeling in kort geding. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het achterstallig loon dat Ton's Vastgoed aan werknemer moet betalen, niet op netto- maar op brutobasis moet worden vastgesteld en dat over dat bedrag wettelijke verhoging en vervolgens wettelijke rente verschuldigd is. Op het bedrag dat daaruit komt, kan

vervolgens het kasgeld, dat werknemer nog onder zich heeft, in mindering worden gebracht (bij wijze van verrekening). Omdat Ton's Vastgoed herhaaldelijk geen deugdelijke salarisspecificaties heeft verstrekt, ook niet ten aanzien van de betaling van het bedrag waartoe de kantonrechter haar veroordeeld heeft, zal het hof aan de veroordeling op dit punt een dwangsom verbinden. Werknemer heeft in zijn dagvaarding een brutobedrag aan achterstallig loon gevorderd van € 64.497,60. De kantonrechter heeft in het vonnis geoordeeld dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer nog recht heeft op € 56.948,40 netto aan loon. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat het bedrag van € 56.948,40 het netto-equivalent is van € 64.497,60 bruto. Dit betekent dat de kantonrechter de vordering ter zake van achterstallig loon dus volledig toewijsbaar heeft geoordeeld, met de kanttekening dat zij het nettobedrag in plaats van het brutobedrag tot uitgangspunt heeft genomen. Ton's Vastgoed lijkt nu in hoger beroep te betogen dat het bedrag van € 64.497,60 bruto ook het cao-loon omvat waar werknemer stelt recht op te hebben. Maar werknemer heeft een berekening overgelegd waaruit het bedrag van € 64.497,60 bruto volgt. Die berekening is gebaseerd op een maandloon van € 2.488,33 bruto. Dat is het loon dat partijen hebben afgesproken, en niet het loon dat volgens werknemer op basis van de cao geldt. Nog los van het gegeven dat Ton's Vastgoed geen incidenteel hoger beroep heeft ingesteld tegen dit oordeel van de kantonrechter (dat de vordering ter zake van achterstallig loon volledig toewijsbaar is), gaat wat zij nu aanvoert dus ook inhoudelijk niet op. Werknemer heeft dus recht op € 64.497,60 bruto aan achterstallig loon, zodat het hof zijn vordering op dit punt zal toewijzen. Het hof ziet namelijk geen reden om een nettobedrag toe te wijzen. Onder loon moet immers het brutoloon worden verstaan. De wettelijke verhoging is verschuldigd over het bedrag van € 64.497,60 bruto. Anders dan werknemer betoogt, is het hof van oordeel dat een matiging van de wettelijke verhoging tot 30% in dit geval passend is. Het is juist dat Ton's vastgoed een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het niet tijdig voldoen van het loon. Maar door het aanzienlijk tijdsverloop tussen de datum van opeisbaarheid van de betreffende loonbetalingen en de datum van dit arrest drukt de wettelijke verhoging relatief "zwaar" op deze veroordeling. Dat tijdsverloop is voor een groot deel veroorzaakt doordat werknemer pas in het voorjaar van 2024 een gerechtelijke procedure is begonnen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2326

Zaaknummer: 200.343.740

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.A. van Rossum en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: J.W.M. Grimbergen en J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is de afspraken uit de vaststellingsovereenkomst niet nagekomen.*Feiten*

Werknemer heeft van 15 januari 2007 tot en met 30 september 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst bij (de rechtsvoorgangers) van Drie Y's gewerkt als filiaalmanager. Partijen hebben op 26 mei 2023 een vaststellingsovereenkomst getekend waarin afgesproken is dat het dienstverband van werknemer per 1 oktober 2023 eindigt en diverse afspraken gemaakt over een correcte afwikkeling van het dienstverband. Werknemer is van mening dat Drie Y's zich niet heeft gehouden aan de in de vaststellingsovereenkomst gemaakte afspraken. Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris en vakantiegeld, uitbetaling van de vakantiedagen en de beëindigingsvergoeding ter hoogte van € 25.750.

Oordeel

Nu Drie Y's geen inhoudelijk verweer heeft gevoerd is de kantonrechter van oordeel dat de vorderingen van werknemer toegewezen kunnen worden met uitzondering van het navolgende. Voor zover Drie Y's met overlegging van de producties heeft willen aantonen dat zij aan haar verplichting voldaan heeft, gaat de kantonrechter hieraan voorbij. Het zonder nadere toelichting verstrekken van producties is daartoe onvoldoende. Daarbij heeft (de gemachtigde van) werknemer tijdens de mondelinge behandeling te kennen gegeven dat het hem niet gelukt is om de producties te bekijken gelet op het tijdstip van indiening en de datum van de mondelinge behandeling. De gevorderde wettelijke verhoging wordt afgewezen. Drie Y's moet op grond van de door partijen getekende vaststellingsovereenkomst diverse bedragen aan werknemer betalen. In de vaststellingsovereenkomst is echter niets geregeld over wat er gebeurt als Drie Y's in verzuim is met tijdige betaling van deze bedragen. Het had op de weg van partijen gelegen om hier in de vaststellingsovereenkomst duidelijke afspraken over te maken vooral nu zij in artikel 3 van de overeenkomst duidelijke afspraken hebben gemaakt over de verplichtingen over en weer. Daarbij is ook meegewogen dat partijen in artikel 11 van de vaststellingsovereenkomst finale kwijting zijn overeengekomen. De vordering tot betaling van € 25.750 bruto ter zake van de beëindigingsvergoeding wordt toegewezen met dien verstande dat rekening gehouden moet worden met het nettobedrag van € 25.000 dat reeds betaald is. Werknemer heeft namelijk erkend dat hij een nettobedrag van € 25.000 van Drie Y's heeft ontvangen. De vorderingen die zien op de pensioenregeling kunnen ook worden toegewezen omdat Drie Y's in artikel 6 lid 3 van de vaststellingsovereenkomst heeft verklaard dat zij alle verplichtingen die voortvloeien uit de Pensioenwet of geldende pensioenregeling is

nagekomen. Nu werknemer onweersproken heeft gesteld dat dit niet zo is, zal Drie Y's nog altijd moeten nakomen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2277

Zaaknummer: 10915434 \ CV EXPL 24-604

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: F. Huisman

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Variabel loon (provisie) tijdens ziekte. Werkgeefster dient basisloon van werknemer met 80% aan te vullen. De aanvulling moet representeren welk bedrag werknemer gemiddeld per maand als provisie genereerde.

Feiten

Werknemer is op 2 mei 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij werkgeefster als laktechnicus. Het loon van werknemer bestond uit een basisloon en een variabel loon. In de personeelsgids is opgenomen dat in geval van langdurige ziekte (vanaf vier weken en langer) het basissalaris wordt aangevuld met 80% van het provisiebedrag. Werknemer heeft werkgeefster op 5 januari 2023 bericht dat hij op vrijdag 17 februari een operatie aan zijn vinger zal moeten ondergaan en het herstel minimaal 14 dagen zal duren. Op 10 maart en 13 april 2023 heeft de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid van werknemer vastgesteld. Op basis van het advies van de bedrijfsarts heeft werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst 50% van de overeengekomen arbeid verricht. In april 2023 heeft werkgeefster een bedrag van € 704,25 bruto aan provisie betaald. Vervolgens heeft werkgeefster op 19 mei 2023 een bedrag van € 1.314,93 netto betaald. In onderhavige procedure vordert werknemer dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt tot betaling van de achterstallige provisie ad € 2.839,57 bruto met aftrek van het bedrag van € 1.314,93 netto, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgeefster meent daarentegen dat zij werknemer te veel provisie heeft betaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster had uit het WhatsApp-bericht van werknemer van 5 januari 2023 moeten afleiden dat werknemer per 17 februari 2024 arbeidsongeschikt was. Het argument dat werknemer niet ziek was, maar verlof had, wordt dus niet gevolgd. Werkgeefster wordt daarnaast niet in haar stelling gevolgd dat werknemer pas na vier weken arbeidsongeschiktheid recht heeft op een aanvulling van 80% op zijn basisloon. Dit standpunt berust volgens de kantonrechter op een onjuiste lezing van de personeelsgids. Daarin is immers bepaald dat het recht (op aanvulling) ontstaat ‘in het geval’ van langdurige ziekte en niet in geval van langdurige ziekte ‘na’ een periode van vier weken. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt een redelijke uitleg van de personeelsgids verder mee dat moet worden uitgegaan van de gemiddelde provisie over de maanden juni 2022 tot en met januari 2023. De aanvulling moet immers representeren welk bedrag

werknemer gemiddeld per maand als provisie genereerde. Omdat het bedrag van mei 2022 geen provisie betreft en werknemer in februari 2023 maar de helft van de maand provisie heeft kunnen genereren, moeten deze maanden voor de berekening van het gemiddelde buiten beschouwing blijven. Dat betekent dat werknemer recht heeft op een aanvulling op zijn basisloon, gebaseerd op de gemiddelde provisie over de maanden juni 2022 tot en met januari 2023. De vordering tot betaling van de achterstallige provisie van werknemer wordt derhalve toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 10%, omdat dit de kantonrechter met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7534

Zaaknummer: 10580047 \ CV EXPL 23-2060

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop wegens weigering passende arbeid gedeeltelijk onterecht, nu discussie bestond over de vraag welke arbeid als passend te beschouwen is en werkgeefster niet het advies van de arbeidsdeskundige heeft afgewacht.

Feiten

Werknemer is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij werkgeefster als injecteerder (van bodem- en bouwkundige constructies). Op 22 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens klachten aan zijn hand. De bedrijfsarts heeft op 23 april 2024 geconstateerd dat werknemer ongeschikt is voor zijn eigen werk, maar dat hij wel vervangende werkzaamheden kan verrichten. Werkgeefster heeft met ingang van 5 september 2024 het loon van werknemer stopgezet, omdat zij van mening is dat werknemer weigert passende werkzaamheden te verrichten. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer betaling van zijn (achterstallig) loon vanaf 5 september 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het advies van de bedrijfsarts blijkt weliswaar dat werknemer vervangende werkzaamheden kan verrichten, maar de bedrijfsarts laat zich niet uit over welke werkzaamheden dat zijn. Als werkgeefster en werknemer het niet eens zijn over de vraag welke werkzaamheden passend zijn, dient volgens de bedrijfsarts deze vraag voorgelegd te worden aan een arbeidsdeskundige. Nu werkgeefster werknemer heeft aangeboden administratieve werkzaamheden te verrichten en werknemer heeft betwist dat deze werkzaamheden passend zijn, had in lijn met het oordeel van de bedrijfsarts een arbeidsdeskundige daarover moeten adviseren. Werkgeefster heeft dat oordeel echter niet willen afwachten. Bovendien is later uit het advies van de arbeidsdeskundige gebleken dat de werkzaamheden inderdaad niet passend zijn. Werkgeefster mocht het loon op 5 september 2024 dus niet stopzetten. Vanaf 3 december 2024 heeft werknemer echter geen recht (meer) op loon. In het deskundigenoordeel van 5 november 2024 van het UWV staat dat er binnen de organisatie van werkgeefster passend werk is voor werknemer, namelijk het verrichten van werkzaamheden als “derde man”. Werkgeefster heeft werkneemster op 29 november 2024 opgeroepen om deze werkzaamheden vanaf 3 december 2024 uit te voeren. Nu werknemer zonder goede reden niet is komen opdagen, heeft hij vanaf die datum geen recht (meer) op loon. Over het achterstallig loon in de periode 5 september tot 3 december 2024 is werkgeefster een wettelijke verhoging van 50% verschuldigd. Tot slot wordt werkgeefster

onder straffe van een dwangsom veroordeeld tot afgifte van de salarisspecificaties.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1716

Zaaknummer: 11537914 UV EXPL 25-34 CFd/63200

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.C. van Norden en C.M. Sellmeijer

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ambtenaar handelt in strijd met de kernwaarden door in de privésfeer en tijdens werktijd of tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden kinderpornografisch materiaal te verspreiden en te ontvangen.

Feiten

Werknemer heeft per 1 januari 2000 een ambtelijke aanstelling gekregen bij het huidige Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (hierna: IenW). Op grond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is de ambtelijke aanstelling per 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. Werknemer is werkzaam bij IenW in de functie van senior adviseur bedrijfsvoering met een loon van € 6.907,67 bruto per maand, vermeerderd met emolumenten. Als autorisatiebeheerder is werknemer het eerste aanspreekpunt voor gebruikers, key users en proceseigenaren over autorisatie en procesbeheer. Hierbij houdt hij toezicht op de naleving van het autorisatiebeleid. Op 19 februari 2024 zou werknemer zijn werkzaamheden na een verlofperiode weer hervatten. Omdat hij niet op het werk verscheen en ook niet te bereiken was, heeft IenW contact opgenomen met zijn noodcontact. Van haar en zijn advocaat hoorde IenW dat werknemer in voorlopige hechtenis was genomen. In opdracht van de officier van justitie heeft een psychiatrisch onderzoek plaatsgevonden, waarbij is vastgesteld dat werknemer lijdt aan een psychische stoornis in de vorm van een gespecificeerde persoonlijkheidsstoornis (met narcistische en afhankelijke trekken), een pedofiele stoornis en een seksueel-sadismestoornis. Werknemer is op 19 december 2024 door de rechtbank Rotterdam onherroepelijk veroordeeld tot een gevangenisstraf voor de duur van 42 maanden met aftrek van voorarrest en tbs met voorwaarden, voor het deelnemen aan een criminele organisatie en het in het bezit hebben, verspreiden, openlijk tentoonstellen en aanbieden van kinder- en dierenporno. IenW verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g-, h- en i-grond. Werknemer verweert zich en voert aan dat hij lijdt aan een psychische stoornis en dat daarom het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is.

Oordeel

Opzegverbod bij ziekte geldt niet

Voor de beantwoording van de vraag wanneer sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, dient te worden aangesloten bij het ziektebegrip van artikel 19 Zw. Niet vereist is dat de werknemer in het geheel geen arbeid kan verrichten. Het gaat erom of hij de contractueel overeengekomen arbeid kan verrichten. Werknemer is ondanks zijn

psychische stoornis steeds in staat geweest om de contractueel overgekomen arbeid te verrichten. Dit heeft hij immers bijna 25 jaar lang gedaan voor IenW. Dat hij zijn eigen arbeid momenteel niet meer kan verrichten is geen gevolg van ziekte of gebrek, maar van de onherroepelijke veroordeling tot een gevangenisstraf. Hoewel werknemer ziek is, is er dus geen sprake van ziekte in de zin van het BW. Het opzegverbod bij ziekte geldt daarom niet.

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld

Vooropgesteld wordt dat werknemer is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn. Hoewel deze aanstelling in 2020 is omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, is hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever ook na 2020 ambtenaar gebleven. Uit de van toepassing zijnde Ambtenarenwet 2017 volgt onder andere dat een ambtenaar zich moet houden aan wettelijke voorschriften, hij de aan zijn functie verbonden eisen in acht moet nemen en zich dient te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Daar komt bij dat op werknemer de door IenW gehanteerde Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragsregeling digitale werkomgeving van toepassing zijn, die een minimumkader voor integer handelen vormen en dat werknemer niet heeft betwist dat hij bekend is met de inhoud hiervan. Aan een ambtenaar in dienst bij een overheidswerkgever worden dus hoge eisen gesteld op het gebied van integriteit en betrouwbaarheid. Werknemer heeft zich schuldig gemaakt aan het deelnemen aan een criminele organisatie en het in het bezit hebben, verspreiden, openlijk tentoonstellen en aanbieden van kinder- en dierenporno. Het is evident dat hij zich hierdoor niet heeft gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Dat deze gedragingen vooral tijdens privétijd hebben plaatsgevonden, maakt het voorgaande niet anders. Ook privégedragingen van ambtenaren kunnen immers het ambt schaden, de geloofwaardigheid van de overheidswerkgever aantasten en voor integriteits- en veiligheidsrisico's zorgen. Werknemer heeft aangevoerd dat ontbinding op de e-grond niet mogelijk is omdat hij verminderd toerekeningsvatbaar is verklaard. Om die reden zou van verwijtbaarheid geen sprake kunnen zijn. Dat verweer gaat niet op. Verminderde toerekeningsvatbaarheid impliceert immers niet dat de gedragingen niet verwijtbaar zijn. Uit het feit dat werknemer strafrechtelijk is veroordeeld blijkt al dat de gedragingen wel verwijtbaar zijn. De kantonrechter is van oordeel dat de verweten gedragingen kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen omdat uit het strafvonnis is gebleken dat werknemer de oprichter en leider was van diverse Telegramgroepen, waarop hij kinderporno verspreidde en aanbod. Hij heeft zich daarnaast als leider ingespannen om de werking van de groepen te verbeteren en om nieuwe leden toe te voegen. Daarbij waren zijn inspanningen mede gericht op het voorkomen "gepakt" te worden. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 mei 2025 ontbonden zonder dat voor werknemer een recht bestaat op toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. De voorwaardelijke tegenverzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:6790

Zaaknummer: 11519263 RP VERZ 25-50070

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: C.A.M.J. van Hameren en S.C. van Paridon

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 19 Zw

RECHTSPRAAK

Uitleg wederindiensttredingsvoorwaarde Sociaal Plan. Bij ‘het uitzetten van een vacature’ gaat het enkel om de situatie waarin extern in de functie wordt voorzien en niet wanneer daar intern invulling aan wordt gegeven. Uitleg sluit aan bij artikel 7:681 lid 1 sub b BW.

Feiten

Werknemer is in 1989 in dienst getreden bij P&O North Sea Ferries B.V. (hierna: P&O). Hij werkte laatstelijk als hoofdwerktuigkundige (hierna: hwtk). Partijen hebben in 2021 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. Op de vaststellingsovereenkomst is een met de vakbond gesloten Sociaal Plan, met daarin een wederindiensttredingsvoorwaarde, van toepassing. Op 24 juni 2021 heeft werknemer contact opgenomen met P&O en aanspraak gemaakt op de functie van hwtk, omdat daarvoor volgens hem een vacature is opengesteld. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd P&O te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding, omdat P&O hem niet conform het Sociaal Plan de functie behorende bij de vacature van hwtk heeft aangeboden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat P&O schadeplichtig is en P&O veroordeeld aan werknemer te betalen (1) een bedrag van € 6.583,76 te vermeerderen met wettelijke rente en (2) het door werknemer te lijden fiscaal nadeel van een in één bedrag te ontvangen schadevergoeding. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het geschil betreft de uitleg van de wederindiensttredingsvoorwaarde. In geschil is of er sprake is van de situatie waarin P&O “een vacature uitzet voor dezelfde functie en/of dezelfde werkzaamheden als die die Boventallige werknemer laatstelijk bij de werkgever verrichtte”, zoals in artikel 2.9 van het Sociaal Plan is bepaald. Het debat spitst zich toe op de vraag wat wordt bedoeld met “het uitzetten van een vacature”. Volgens werknemer is daarvan sprake in alle situaties waarin een functie binnen P&O vrijkomt die gelijk is aan zijn oude functie of een functie met dezelfde werkzaamheden als die hij voorheen verrichtte. P&O stelt zich op het standpunt dat het alleen gaat om de situatie waarin extern in deze functie en/of werkzaamheden wordt voorzien. P&O zoekt voor de uitleg van artikel 2.9 van het Sociaal Plan aansluiting bij artikel 7:681 lid 1 sub d BW. Het was de bedoeling een gelijke regeling te treffen voor enerzijds de werknemers die door middel van een vaststellingsovereenkomst vrijwillig zouden vertrekken en anderzijds de werknemers die met toestemming van UWV zouden worden opgezegd. De wettelijke bepaling

is alleen van toepassing indien extern een vacature wordt uitgezet en niet indien daar intern invulling aan wordt gegeven. Dat geldt dus volgens P&O ook voor artikel 2.9. Het hof volgt P&O in dit standpunt. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:681 lid 1 aanhef en sub d BW blijkt dat de tekst “door een ander laat verrichten” zoals in deze wetsbepaling is opgenomen, uitsluitend ziet op de situatie dat de werkgever een (nieuwe) werknemer in dienst neemt of daarvoor een zelfstandige inhuurt. Anders gezegd: het moet gaan om het extern aantrekken van een werker. Het gaat niet om het intern vervullen van een vacature. Het hof gaat ervan uit dat artikel 2.9 dezelfde bescherming beoogt te bieden als de bescherming die artikel 7:681 lid 1 sub d BW biedt in geval van opzegging. Die bescherming is nodig, omdat de werknemer die een vaststellingsovereenkomst met zijn werkgever sluit waarbij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt, zich niet kan beroepen op de bescherming van artikel 7:681 lid 1 sub d BW. Bij de reorganisatie die hier aan de orde is, zijn er ook arbeidsovereenkomsten met collega’s van werknemer geëindigd door middel van opzegging. Het hof ziet niet in waarom aan de werknemers die een vaststellingsovereenkomst sluiten een verdergaande bescherming zou moeten toekomen. Het hof komt tot de slotsom dat er in de tekst van het Sociaal Plan of de vaststellingsovereenkomst geen aanknopingspunt is te vinden voor de uitleg dat met artikel 2.9 is beoogd een ruimere of andere bescherming te bieden dan die van artikel 7:681 lid 1 sub d BW. In dit geval is de functie van hwtk intern vervuld. Artikel 2.9 van het Sociaal Plan is daarop niet van toepassing. Van een toerekenbare tekortkoming (of onrechtmatige daad) van P&O is daarom geen sprake. Het hof vernietigt het vonnis van de kantonrechter en, opnieuw rechtdoende, wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:578

Zaaknummer: 200.329.944/01

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

Advocaten: L. Winde en F. van Schaik

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Omdat sprake is van uitzending zoals bedoeld in de Uitzendrichtlijn, is het overnamebeding zoals opgenomen in de inleenovereenkomst nietig op grond van artikel 9a lid 2 Waadi (belemmeringsverbod).

Feiten

In 2020 hebben Betabit en Transavia een inleenovereenkomst gesloten. In deze inleenovereenkomst is in artikel 5.8 een overnamebeding opgenomen. Op grond van de inleenovereenkomst heeft Betabit verschillende medewerkers aan Transavia ter beschikking gesteld. In mei en juni 2024 is er tussen partijen een discussie ontstaan over gesprekken die Transavia voerde met enkele medewerkers over het rechtstreeks in dienst treden van die medewerkers bij Transavia. Met ingang van 11 juni 2024 hebben de medewerkers geen werkzaamheden meer voor Transavia verricht. Bij e-mail van 5 juli 2024 heeft Transavia de inleenovereenkomst opgezegd met inachtneming van de overeengekomen termijn van zes maanden. Met ingang van 5 januari 2025 is de inleenovereenkomst geëindigd. Babit vordert Transavia te veroordelen tot betaling van € 87.300 aan contractuele boete inzake schending van het overnameverbod.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat artikel 5.8 van de inleenovereenkomst medewerkers van Betabit belemmert om een arbeidsovereenkomst met Transavia te sluiten. Transavia heeft gesteld dat Betabit geen beroep kan doen op artikel 5.8 van de inleenovereenkomst, omdat dit beding nietig is op grond van artikel 9a lid 2 Waadi. Betabit heeft de toepasselijkheid van de Waadi betwist. Als eerste wordt beoordeeld of Betabit kan worden aangemerkt als ‘uitzendbureau’ en de medewerkers als ‘uitzendkracht’ in de zin van de Uitzendrichtlijn. Betabit en de medewerkers kunnen onder de definities van ‘uitzendbureau’ en ‘uitzendkracht’ in de zin van de Uitzendrichtlijn vallen. Of daarvan in de gegeven omstandigheden ook daadwerkelijk sprake is, en het uitlenen van de medewerkers kan worden gekwalificeerd als ‘ter beschikking stellen’ in de zin van de Uitzendrichtlijn en de Waadi, hangt af van het antwoord op de vraag of zij onder toezicht en leiding van Transavia hebben gewerkt. Betabit heeft niet, althans onvoldoende, betwist dat Transavia voor wat betreft de uitvoering van de inleenopdrachten de bevoegdheid had om bindende instructies aan de medewerkers te geven en verder een sturende rol had bij de inrichting van het arbeidsproces, de werkomgeving en de arbeidsomstandigheden. Dat rechtvaardigt de conclusie dat Transavia leiding en toezicht had over de medewerkers. Niet doorslaggevend is dus dat de medewerkers hun taken ook deels zelfstandig uitvoerden en evenmin dat Betabit

uit hoofde van de met de medewerkers gesloten arbeidsovereenkomst zelf in het kader van die rechtsbetrekking ook een zekere mate van formeel werkgeversgezag over de medewerkers uitoefent. Wanneer een dergelijk werkgeversgezag van de uitlener in de weg zou staan aan toezicht en leiding door de inlener, dan zou dat de toepasselijkheid van de Waadi op arbeidskrachten die een arbeidsrelatie met hun uitlener hebben uitsluiten. Dat is in strijd met de inhoud en het doel van de Waadi en de Uitzendrichtlijn. Het voorgaande betekent dan ook dat artikel 9a Waadi in dit geval van toepassing is. De conclusie luidt dat artikel 5.8 van de inleenovereenkomst nietig is op grond van artikel 9a lid 2 Waadi. Betabit kan dus niet met succes een beroep doen op dit beding en Transavia is de in artikel 5.8 sub c genoemde boete niet aan Betabit verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2450

Zaaknummer: C/13/757181 / HA ZA 24-1073

Rechters: G.J.W. Pulles

Advocaten: R. Horstman en L.G. Krijgsheld

Wetsartikelen: 9a Waadi, 1 Waadi, 3 Uitzendrichtlijn en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Aansprakelijkheid detacheerder voor ongeval met een elektrische step tijdens een bedrijfsuitje. Deelgeschied.*Feiten*

Werknemer, die zich onder meer bezighoudt met het maken van kostenramingen, is in dienst van een detacheringsbedrijf (hierna: detacheerder) dat professionals detacheeert bij technische bedrijven. Detacheerder heeft in 2021 voor zijn medewerkers een bedrijfsuitje georganiseerd dat bestond uit een activiteit met aansluitend een barbecue. Dit uitje vond meerdere keren plaats, op verschillende dagen en in wisselende samenstellingen. Als activiteit is gekozen voor een toertocht door een natuurgebied op een Kickbike Fat Max Electric/E-step (hierna: Kickbike of E-step). Tijdens het e-stappen is werknemer ongelukkig gevallen. Hij is met zijn hoofd op de grond terechtgekomen en heeft daar hersenletsel aan over gehouden. Hij is uiteindelijk volledig afgekeurd en krijgt een IVA-uitkering. Bij brief van 18 januari 2022 heeft werknemer detacheerder aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval.

Detacheerder heeft de aansprakelijkstelling doorgestuurd naar zijn verzekeraar, die tevens in deze procedure als gedaagde partij is betrokken. Werknemer heeft op 12 april 2023 bij de rechtbank om een voorlopig getuigenverhoor gevraagd. De rechtbank heeft zeven getuigen gehoord. Detacheerder en zijn verzekeraar hebben naar aanleiding van de getuigenverklaringen geen aanleiding gezien de aansprakelijkheid alsnog te erkennen. Om duidelijkheid te krijgen over de aansprakelijkheid is werknemer deze deelgeschilprocedure begonnen. Hij verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de detacheerder als werkgever aansprakelijk is voor de schade van het ongeval dan wel dat hij op grond van het goed werkgeverschap aansprakelijk is. Detacheerder en zijn verzekeraar stellen dat artikel 7:658 BW hier niet van toepassing is omdat het ongeluk niet is gebeurd terwijl werknemer aan het werk was en dat detacheerder geen zorg-, veiligheids- of verzekeringsplicht heeft geschonden. Verder zijn zij er niet van overtuigd dat de huidige medische toestand van werknemer volledig is terug te voeren op het ongeval.

*Oordeel**Toetsingskader*

In artikel 7:658 BW is de aansprakelijkheid van een werkgever geregeld voor schade die een werknemer lijdt bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Dit artikel beoogt echter ook geen absolute waarborg te scheppen voor de bescherming van de werknemer tegen gevaar. Welke veiligheidsmaatregelen van de werkgever mogen worden verlangd en op welke wijze hij de werknemer moet instrueren, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

Voldoende nauw verband met het werk en naleving zorgplicht

De kantonrechter is van oordeel dat er een voldoende nauwe band met het werk aanwezig is. De bedrijfsuitjes die detacheerder drie à vier keer per jaar organiseert, hebben de functie van een sociale binding tussen de werknemers die hoofdzakelijk op detacheringsbasis bij andere bedrijven werken. Deze uitjes vormen een compensatie van het gemis aan interne werkcontacten. Daarmee hebben deze bedrijfsuitjes naar het oordeel van de kantonrechter een duidelijk werkgerelateerd karakter. Specifiek voor dit bedrijfsuitje geldt bovendien dat dit het eerste bedrijfsuitje was dat na corona georganiseerd kon worden. Verder weegt voor de kantonrechter mee dat het uitje, waar men om 16.30 uur verwacht werd, voor werknemer voor een (klein) deel onder werktijd plaatsvond. Weliswaar heeft detacheerder de feitelijke organisatie extern uitbesteed, maar dat betekent niet dat gezegd kan worden dat hij op de organisatie en de uitvoering van de activiteit geen invloed (meer) had. Om te beoordelen wat er bij deze specifieke activiteit van detacheerder mag worden verwacht, wordt eerst ingezoomd op de activiteit zelf, het E-steppen, en de risico's die daaraan kleven. De kantonrechter vindt het maken van een toertocht op een Kickbike over verhard en onverhard terrein een gevaarlijke, risicovolle activiteit. Partijen zijn het erover eens dat de Kickbike classificeert als een bijzondere bromfiets. In de algemene voorwaarden van het organiserende bedrijf is een bepaling opgenomen dat opdrachtgever en deelnemer voor deze activiteit een adequate reis- en/of ongevallenverzekering dienen af te sluiten. De kantonrechter vindt ook dit een sterke aanwijzing dat het rijden op een Kickbike als een risicovolle activiteit moet worden beschouwd. Detacheerder heeft daar onvoldoende oog voor gehad. De kantonrechter vindt dat de detacheerder en het organiserende bedrijf onvoldoende maatregelen hebben genomen, dat er onvoldoende gewaarschuwd is voor veiligheidsrisico's en er onvoldoende veiligheidsinstructies gegeven zijn. Dit betekent dat detacheerder niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan en dat hij aansprakelijk is voor de gevolgen van het ongeval. Detacheerder is aansprakelijk voor de schade ten gevolge van het ongeval en de verzekeraar moet indien blijkt dat hij te zijner tijd een uitkering aan werknemer is verschuldigd, deze uitkering rechtstreeks aan werknemer betalen. Detacheerder wordt in de kosten van het deelgeschil veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1580

Zaaknummer: 11509201 AE VERZ 25-6 MAR/1217

Rechters: J.M.P. Drijkoningen

Advocaten: E.J. Dennekamp en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 6:96 BW; 7:611 BW; 7:658 BW, 1019aa Rv en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een statutair bestuurder wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag afgewezen. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding met toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 5 april 2017 in dienst getreden bij Agrico B.V., de rechtsvoorganger van Potatonext. Potatonext is op 3 juli 2023 opgericht door middel van een fusie van Agrico B.V. en Nedato B.V. Werknemer is daarbij van rechtswege bij Potatonext in dienst getreden en is per 1 oktober 2023 benoemd tot statutair bestuurder van Potatonext. Potatonext heeft in 2024 het onderzoeksbureau Hoek Consultants ingeschakeld om onderzoek te doen naar de omgangsvormen binnen het bedrijf, het vertrouwen en de vrijheid van werknemers en het vertrek van werknemers vanuit het bedrijf. Hoek Consultants heeft voor haar onderzoek negentien werknemers van Potatonext geïnterviewd. Op basis van deze interviews heeft Hoek Consultants op 8 juni 2024 een onderzoeksrapport uitgebracht. Naar aanleiding van dit onderzoeksrapport heeft Potatonext op 17 juni 2024 advies gevraagd aan de ondernemingsraad over het voornemen om een derde tijdelijk te benoemen tot algemeen directeur en werknemer te herbenoemen tot operationeel directeur. Werknemer heeft zich op 19 juni 2024 ziek gemeld, net als twee andere leden van het managementteam. Op 23 augustus 2024 is werknemer door de AvA ontslagen als statutair bestuurder. Potatonext verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair omdat er sprake is van de e-grond en subsidiair van de g-grond en meer subsidiair van de h- en i-grond. Potatonext stelt dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Werknemer verweert zich en stelt dat elke redelijke grond voor de ontbinding ontbreekt. In het geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt hij Potatonext te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen. Volgens Potatonext valt werknemer met grote regelmaat uit tegen werknemers, waarbij hij werknemers uitscheldt, intimideert en kleineert. Hij zou volgens Potatonext in het algemeen geen tegenspraak van werknemers dulden en werknemers die het niet met hem eens zijn eruit proberen te werken. Daarnaast zou hij zich schuldig maken aan pestgedrag en discriminatie waardoor er een onveilig werkklimaat zou zijn ontstaan. Ook zou werknemer een seksuele relatie hebben (gehad) met de voormalige CCO bij Potatonext. Werknemer ontkent dat hij zich op enig

moment grensoverschrijdend heeft gedragen. Hoewel het volgens hem klopt dat er problemen zijn op de werkvloer met betrekking tot de sfeer en de samenwerking tussen het personeel onderling en het personeel en de directieleden, heeft dit volgens hem te maken met de omstandigheid dat er sinds de fusie sprake is van verschillende bedrijfsculturen op de werkvloer die met elkaar botsen. Hij is door Potatonext hierop nimmer aangesproken. Volgens werknemer is pas na het onderzoek door Hoek Consultants in juni 2024 voor het eerst door Potatonext kritiek geuit op zijn gedrag. Verder ontkent werknemer dat hij een seksuele relatie met de voormalig CCO heeft gehad. De rechtbank is van oordeel dat de stukken met betrekking tot het gedrag van werknemer weinig concreet zijn en dat Potatonext niet aannemelijk heeft gemaakt door overlegging van stukken of anderszins dat werknemer een seksuele relatie heeft (gehad) en – in het verlengde daarvan – dat hij zich in dat verband ongepast heeft gedragen op de werkvloer in het bijzijn van andere medewerkers van Potatonext. Uit de stukken en hetgeen tijdens de zitting is besproken, blijkt duidelijk dat de verstandhouding tussen partijen ernstig verstoord is geraakt. Beide partijen hebben te kennen gegeven geen vertrouwen meer te hebben in voortzetting van de arbeidsrelatie. De rechtbank is van oordeel dat Potatonext ernstig verwijtbaar heeft gehandeld omdat zij een aantal zeer ernstige beschuldigingen aan het adres van werknemer heeft geuit, maar geen enkel stuk heeft overgelegd voor het ontslag als statutair bestuurder waaruit de gegrondheid van die beschuldigingen blijkt. De rechtbank is verder van oordeel dat Potatonext zeer onzorgvuldig is omgegaan met het onderzoek dat Hoek Consultants heeft uitgevoerd. Ook heeft Potatonext naar aanleiding van het onderzoeksrapport de ondernemingsraad advies gevraagd over het voornemen om een derde tijdelijk als statutair algemeen directeur aan te stellen en werknemer te benoemen tot operationeel directeur. Er is geen sprake van een opzegverbod omdat er sprake is van een situatieve arbeidsongeschiktheid. Aan het concurrentiebeding kan Potatonext geen rechten meer ontleen. De rechtbank acht naast betaling van de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 65.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4668

Zaaknummer: 694784 HA RK 25-163

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.J.L. Mulderink en Th.H.P. van den Kieboom

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW