

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 22, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:3062](#) 19-05-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:3063](#) 19-05-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1249](#) 13-05-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1272](#) 13-05-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1270](#) 13-05-2025

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3029](#) 19-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5957](#) 19-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2401](#) 16-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5982](#) 16-05-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3272](#) 15-05-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3273](#) 15-05-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:4731](#) 14-05-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3271](#) 14-05-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3619](#) 13-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5927](#) 08-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2247](#) 08-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2938](#) 01-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2297](#) 18-04-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2966](#) 09-04-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:1884](#) 03-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5906](#) 21-01-2025

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 17-04-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat onvoldoende is gebleken dat werkgeefster werknemer bij interne sollicitaties ongelijk heeft behandeld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2005 in dienst bij Vitens N.V. Laatstelijk was werknemer werkzaam als senior medewerker klant en facturatie. Per 1 januari 2018 is werknemer voor een half jaar geplaatst in de functie van medewerker intake en realisatie aansluitingen (hierna: MIRA), bij de afdeling ontwerp en aanleg. Deze plaatsing is drie keer verlengd. In november 2018 en februari 2020 heeft werknemer gesolliciteerd naar deze functie, maar hij is beide keren niet aangenomen. Ook heeft werknemer intern gesolliciteerd naar andere functies, zoals die van projectcoördinator, procescontroller en procesanalist. Bij alle sollicitaties is hij niet aangenomen. Als gevolg hiervan heeft werknemer zich tweemaal ziekgemeld, laatstelijk per 11 maart 2022. Werknemer heeft Vitens meermaals laten weten zich tegengewerkt en benadeeld te voelen wegens zijn afkomst. In dat kader hebben meerdere gesprekken tussen partijen plaatsgevonden. Ook heeft werknemer een klacht ingediend bij de onafhankelijke klachtencommissie van Vitens, die ongegrond is verklaard. In juni 2023 zijn partijen gestart met een mediationtraject. Op 12 september 2024 heeft Vitens de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte met toestemming van het UWV opgezegd met ingang van 31 december 2024. Volgens werknemer is deze opzegging het gevolg geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Vitens, namelijk ongelijke behandeling dan wel discriminatie van werknemer. Daarom vraagt werknemer in deze zaak om Vitens te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 230.677,31 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat Vitens hem ongelijk heeft behandeld. Voor de sollicitatie naar de functie van MIRA in november 2018 heeft werknemer erop gewezen dat zijn behandelaars wel vinden dat Vitens hem ongelijk heeft behandeld en deze partijen onterecht niet zijn gehoord in het onderzoek naar aanleiding van zijn klacht. De kantonrechter volgt werknemer echter niet in dit standpunt, omdat de behandelaars niet betrokken zijn geweest bij de sollicitaties en zij dus ook niet uit eigen waarneming kunnen vertellen. Ook heeft werknemer aangevoerd dat hij een betere kandidaat was, maar dit heeft Vitens gemotiveerd betwist. Daarnaast heeft Vitens gemotiveerd betwist dat werknemer op onjuiste gronden is afgewezen voor zijn sollicitatie naar de functie van

MIRA in februari 2020. Hiertoe heeft Vitens onder meer aangevoerd dat werknemer heeft verklaard dat hij fulltime in Arnhem wilde blijven werken, terwijl de vacatures voor 0,8 fte in Zwolle en in Utrecht waren. Verder heeft Vitens gemotiveerd betwist dat zij werknemer voor de sollicitaties naar de functie van projectcoördinator ongelijk heeft behandeld. Vitens heeft nader toegelicht waarom werknemer niet is aangenomen, en heeft daarbij verwezen naar de verklaringen van de betrokken vacaturehouder die verantwoordelijk was voor de (invulling van de) vacature. Uit die verklaring kan worden opgemaakt dat mede naar aanleiding van het sollicitatiegesprek van werknemer is geoordeeld dat het profiel van werknemer niet overeenkwam met het profiel dat gezocht werd voor deze functie. Dat werknemer kennelijk een ander gevoel aan het sollicitatiegesprek heeft overgehouden, maakt niet dat gezegd kan worden dat Vitens hem ongelijk heeft behandeld. Ditzelfde geldt voor de sollicitaties naar de functie van procescontroller en procesanalist, omdat voor beide vacatures gezocht werd naar een persoon met een technische achtergrond en werknemer deze achtergrond niet heeft. De slotsom is dan ook dat er geen grond is voor toekenning van een billijke vergoeding, zodat het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3273

Zaaknummer: 11567534 \ EJ VERZ 25-62

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: M.J. Blom en E.F.M. Schouten

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen voor het verduisteren van containers. Meerdere betrokkenen aansprakelijk op wie werkgeefster tevens beslag heeft gelegd. Werkgeefster heeft op één betrokkene onterecht beslag gelegd.

Feiten

Werknemer was als fleetcontroller in dienst bij QBEX Logistics B.V. (hierna: QBEX) en beheerde daar onder meer de tankcontainers. QBEX heeft hem op 15 maart 2024 op staande voet ontslagen, omdat hij volgens haar zijn bevoegdheden heeft misbruikt door tankcontainers op eigen naam te verkopen. Zij stelt dat werknemer, in samenwerking met een handelaar in oud ijzer (hierna: Y) en een recyclingbedrijf (hierna: X), ten minste zeven tankcontainers heeft verduisterd en dat zij gezamenlijk aansprakelijk zijn voor de schade. Daarnaast vordert QBEX terugbetaling van drie geldleningen aan werknemer, na verrekening met het eindafrekeningssaldo en een gefixeerde schadevergoeding wegens het ontslag op staande voet. Ter zekerheid van haar vorderingen heeft QBEX derdenbeslag gelegd onder de gedaagden.

QBEX vordert hoofdelijk een schadevergoeding van € 81.893 met rente, van werknemer terugbetaling van de geldleningen en € 15.032,74 aan gefixeerde schadevergoeding, uitvoerbaar bij voorraad, met veroordeling van de gedaagden in de proces- en beslagkosten. Werknemer vordert in een incident dat QBEX, op straffe van een dwangsom, alle digitale correspondentie met zijn leidinggevendens tussen 1 september 2023 en 15 maart 2024 verstrekt, met veroordeling van QBEX in de kosten van het incident. X vordert in reconventie een verklaring voor recht dat QBEX aansprakelijk is voor schade door onrechtmatig beslag, en betaling bij wijze van voorschot van € 10.000 met rente, uitvoerbaar bij voorraad, met veroordeling van QBEX in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verduistering, in samenwerking met X en Y, in dienstbetrekking en dat hij niet aannemelijk heeft gemaakt dat hij in opdracht van QBEX handelde. De opbrengsten van de verkochte tankcontainers kwamen immers niet ten goede aan QBEX, maar aan werknemer persoonlijk. Zijn verklaringen daarover acht de rechter ongeloofwaardig, mede gezien het feit dat hij regelmatig contact onderhield met zijn leidinggevendens via WhatsApp. De claim dat hij zonder contact met QBEX werkte, wordt daarmee ontkracht. De rechter acht het verder onwaarschijnlijk dat

QBEX toestemming zou hebben gegeven om de containers via een derde, Y, die nog nooit eerder met QBEX handelde, als schroot te verkopen. Werknemer moet op grond van artikel 7:661 BW de schade van QBEX vergoeden. Zijn incidentele vordering tot inzage in e-mailverkeer wordt afgewezen, omdat hij al ander bewijs had ingebracht en zijn belang onvoldoende heeft onderbouwd.

De kantonrechter oordeelt dat ook Y onrechtmatig heeft gehandeld. Hij kocht de tankcontainers onder verdachte omstandigheden van een voor hem onbekende persoon, zonder verkoopfacturen en met betalingen naar privérekeningen. Uit zijn WhatsApp-verkeer blijkt bovendien dat hij wist dat er iets niet in de haak was. Daarom is ook hij medeaansprakelijk voor de schade van QBEX. Ten aanzien van X volgt de kantonrechter QBEX niet. Het kopen van tankcontainers behoort tot de normale bedrijfsvoering van X, er is geen bewijs voor samenspanning met werknemer en er waren geen signalen die X tot nader onderzoek hadden moeten aanzetten. De schadeclaim van QBEX tegen X wordt dan ook afgewezen.

Schade en kosten

De schade van QBEX wordt vastgesteld op in totaal € 42.646. Dit bedrag bestaat uit de geschatte restwaarde van de containers, de actuele waarde van twee recent aangeschafte containers en onbetwiste transport- en expertisekosten. Werknemer en Y zijn hoofdelijk aansprakelijk voor dit bedrag.

Daarnaast wordt werknemer veroordeeld tot het betalen van € 15.032,74 aan QBEX uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Dit betreft een gefixeerde schadevergoeding wegens rechtsgeldig ontslag op staande voet en de terugbetaling van resterende termijnen van aan hem verstrekte leningen.

De beslagkosten van QBEX op werknemer en Y worden toegewezen. De kantonrechter oordeelt echter dat QBEX onterecht beslag heeft gelegd op eigendommen van X omdat diens aansprakelijkheid niet is komen vast te staan. QBEX is daarom aansprakelijk voor eventuele schade die X daardoor heeft geleden, hoewel een voorschot op schadevergoeding wordt afgewezen bij gebrek aan onderbouwing. Tot slot worden werknemer en Y veroordeeld in de proceskosten van QBEX, omdat zij grotendeels in het ongelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5982

Zaaknummer: 11081905 CV EXPL 24-11572

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: H.T. Kernkamp en S.D. Bakker

Wetsartikelen: 7:677 BW, 843a Rv, 93 onder c Rv, artikel 94 Rv, 7:661 BW, 6:162 BW en 6:102 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is arbeidsongeschikt en heeft over meerdere maanden geen loon ontvangen. Loonvordering en wettelijke verhoging worden toegewezen. Transitievergoeding afgewezen nu er sprake is van een slapend dienstverband.

Feiten

Op 8 juli 2019 is werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan met werkgeefster. Werknemer is sinds 20 december 2022 arbeidsongeschikt. De bewindvoerder van werknemer heeft in de maanden mei en december 2023 en in de maand december 2024 geen loon ontvangen van werkgeefster. De bewindvoerder vordert betaling van achterstallig loon. Ook vordert de bewindvoerder betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Namens werkgeefster is niemand op de zitting verschenen. De kantonrechter stelt vast dat bij het betekenen van de dagvaarding de wettelijke vereisten zijn nageleefd en dat de voorgeschreven termijnen en overige formaliteiten in acht zijn genomen. De kantonrechter verleent daarom verstek tegen werkgeefster. Op grond van artikel 139 Rv dient de kantonrechter in geval van verstek de vorderingen van de eisende partij toe te wijzen, tenzij deze de kantonrechter onrechtmatig of ongegrond voorkomen. De kantonrechter overweegt als volgt.

Achterstallig loon

De vordering tot betaling van het achterstallige loon, vermeerderd met 50% wettelijke verhoging, komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Deze vordering wordt dan ook toegewezen. De gevorderde wettelijke rente over het achterstallige loon wordt, als op de wet gegrond en niet weersproken, toegewezen vanaf de dag van opeisbaarheid van het loon tot de dag van volledige betaling.

Transitievergoeding en overige vorderingen

Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van de bewindvoerder verklaard dat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd, maar dat sprake is van een 'slapend dienstverband'. De wet voorziet niet in de mogelijkheid dat de bewindvoerder in dat geval aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Daarom wordt deze vordering afgewezen. De vordering van de bewindvoerder om werkgeefster te veroordelen tot het verstrekken van de loonspecificaties

over de betalingen aan haar is toewijsbaar. De gevorderde dwangsom is ook toewijsbaar, waarbij de kantonrechter aanleiding ziet om deze te beperken tot een bedrag van € 100 per dag, met een maximum van € 10.000. De kantonrechter stelt vast dat het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten van toepassing is, nu het verzuim op of na 1 juli 2012 is ingetreden. De kantonrechter stelt verder vast dat de bewindvoerder voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Aan de hand van het Besluit wijst de kantonrechter een bedrag van € 779,95 toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3272

Zaaknummer: 11582770 \ CV EXPL 25-783

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: M.T. Harbers

Wetsartikelen: 139 Rv, 7:625 BW, 6:119 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Directeur op non-actief gesteld nadat werkgeefster ontslagaanvraag bij het UWV heeft ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Geen sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster moet directeur werkzaamheden laten hervatten.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 juni 2022 bij werkgeefster als algemeen directeur. Werkgeefster bevindt zich in een moeilijke bedrijfseconomische situatie. In november 2024 heeft werkgeefster werknemer laten weten dat zij heeft besloten dat zijn functie komt te vervallen. Werkgeefster heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar daar is hij niet mee akkoord gegaan. Werkgeefster heeft op 4 december 2024 bij het UWV een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Volgens werknemer worden sinds de aanzegging door werkgeefster dat zijn functie vervalt, zijn gebruikelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden eenzijdig bij hem weggenomen en bij anderen belegd. Werkgeefster heeft werknemer op 17 december 2024, een dag na het indienen van deze kortgedingprocedure, op non-actief gesteld. Werknemer eist dat werkgeefster wordt veroordeeld tot zijn wedertewerkstelling, op straffe van een dwangsom, en dat werkgeefster wordt veroordeeld in de werkelijke advocaatkosten. Werkgeefster heeft verweer gevoerd dat strekt tot afwijzing van de eis van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het standpunt van werkgeefster dat werknemer haar in deze procedure onjuiste verwijten maakt en dat dit ertoe leidt dat zij niet meer op werknemer als directeur kan vertrouwen, wordt niet gevolgd. Hoewel het te begrijpen is dat de ontslagprocedure bij het UWV en deze kortgedingprocedure een negatieve impact hebben op de arbeidsrelatie tussen partijen, kunnen deze omstandigheden op zichzelf niet in de weg staan aan een wedertewerkstelling. Dat zou het onaanvaardbare gevolg hebben dat de werkgever een terugkeer van de werknemer naar zijn werkplek eigenhandig kan frustreren. Voor de vaststelling van een onwerkbare situatie, dusdanig dat van de werkgever niet meer kan worden gevergd om de werknemer weer te werk te stellen, moet daarom sprake zijn van bijzondere omstandigheden. Daarvan is onvoldoende gebleken. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij het onbegrijpelijk vindt dat werknemer stelt dat er geen sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden, omdat werknemer zich juist zeer bewust was van de ernst van de situatie. Dit is echter geen zwaarwegende grond. Werknemer heeft slechts naar aanleiding van de mededelingen van werkgeefster over de ontslagaanvraag bij het UWV

vragen gesteld die verband hielden met zijn rechtspositie als werknemer van werkgeefster. Dat maakt nog niet dat hij zijn werk als algemeen directeur niet meer kan uitvoeren.

Dat werknemer in deze procedure stelt dat werkgeefster zijn werkzaamheden heeft afgenomen en dat hij op een zijspoor is geplaatst, is onvoldoende om aan te nemen dat sprake is van een onwerkbaar situatie. Het is voorstelbaar dat het een erg vervelende boodschap was voor werknemer om te horen dat werkgeefster zijn functie wilde laten vervallen, en dat werknemer de ontwikkelingen in aanloop naar de ontslag aanvraag en daarna daarom zo heeft ervaren. Datzelfde geldt voor de stelling van werknemer dat hij onder druk is gezet om een vaststellingsovereenkomst te tekenen. Ook de uitlatingen van werknemer over de reden waarom een belangrijke opdrachtgever van werkgeefster niet met nieuwe orders kwam, en het verband tussen de reorganisatie en de voorgenomen verkoop van de X, zijn onvoldoende om vast te stellen dat er sprake is van een onwerkbaar situatie, dusdanig dat van werkgeefster niet meer kan worden gevergd om werknemer weer aan het werk te laten. Voor zover werkgeefster heeft betoogd dat werknemer zijn werkzaamheden niet meer kan hervatten omdat er geen werk meer voor hem is, oordeelt de kantonrechter dat dit voor rekening en risico van werkgeefster komt en dat dit niet aan werknemer kan worden tegengeworpen. Werkgeefster heeft zonder voldoende zwaarwegende grond besloten om werknemer op non-actief te stellen.

De kantonrechter veroordeelt werkgeefster om werknemer binnen twee werkdagen na betekening van dit vonnis onverkort in staat te stellen zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze en met alle daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden te laten hervatten, op straffe van een dwangsom van € 250 voor iedere dag dat werkgeefster in gebreke blijft aan dit vonnis te voldoen, tot een maximum van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5906

Zaaknummer: 11452712 VV EXPL 24-620

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L.P. Kruidenier en R. Simons

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door werknemer wegens niet betalen van salaris.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2021 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever heeft het salaris van werknemer over periode 10 te laat uitbetaald, namelijk op 11 november 2024. Op 12 november 2024 heeft werkgever werknemer schriftelijk geïnformeerd over het uitblijven van het salaris over periode 11. Werkgever heeft het salaris over de periodes 11, 12 en 13 van 2024 niet uitbetaald. In december 2024 hebben partijen meerdere malen met elkaar gesproken en met elkaar via Whatsapp gecorrespondeerd over de financiële situatie van het bedrijf en het uitblijven van de salarisbetalingen. Werknemer heeft zijn werkzaamheden voor werkgever per 6 januari 2025 opgeschort wegens het uitblijven van het salaris. Tussen 14 en 17 januari 2025 hebben FNV (namens werknemer) en werkgever geprobeerd om via een vaststellingsovereenkomst tot een beëindiging van het dienstverband te komen. Op 31 januari 2025 heeft werknemer schriftelijk ontslag op staande voet genomen. Werknemer verzoekt om uitbetaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en het achterstallige salaris.

Oordeel

Uit rechtspraak volgt dat een werkgever een uitlating of het gedrag van een werknemer, vanwege de ernstige gevolgen die verbonden zijn aan een opzegging door een werknemer, niet te snel mag opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De enkele omstandigheid dat werknemer niet kwam werken, heeft dan ook niet tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werkgever heeft niet onderzocht of werknemer niet meer voor hem wilde werken en of werknemer een einde van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd. Werkgever heeft niet gesommeerd of gewaarschuwd voor sancties toen werknemer niet meer kwam werken. Werkgever mocht uit het niet verschijnen van werknemer dan ook niet afleiden dat werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft beëindigd. Dit betekent dat van een opzegging door werknemer geen sprake is geweest en dat de arbeidsovereenkomst ook na 6 januari 2025 is blijven bestaan. Het niet (tijdig) betalen van het loon is een van de in de wet genoemde redenen voor een werknemer om ontslag op staande voet te nemen. Werkgever heeft niet betwist dat het loon over de periodes 11, 12 en 13 over 2024 en het loon over periode 1 van 2025 niet is uitbetaald. Werknemer had dus een dringende reden om ontslag op staande voet te nemen. Het verweer van werkgever dat er in januari een aanbesteding van een nieuwe opdracht binnen zou komen staat niet in de weg aan deze

dringende reden, temeer niet omdat de aanbetsaling die naar eigen zeggen van werkgever op 6 januari 2025 zou komen, niet heeft geleid tot de betaling van salaris aan werknemer, terwijl op dat moment bij werkgever nog niet bekend was dat werknemer zijn werkzaamheden zou opschorten. Werkgever heeft ook aangevoerd dat er tussen partijen steeds is gesproken over de achterstand in de loonbetalingen, dat hij en werknemer hadden afgesproken om samen de schouders eronder te zetten, en dat werknemer juist op het moment dat er een nieuwe opdracht op de planning stond niet meer kwam opdagen. Dit verweer staat niet in de weg aan de aanwezigheid van een dringende reden. Voor zover werkgever met dit verweer heeft bedoeld om verweer te voeren tegen de onverwijldheid van het ontslag op staande voet door werknemer, overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat aan de eis van onverwijldheid in het geval van ontslag op staande voet door een werknemer niet al te hoge eisen mogen worden gesteld. De ingrijpendheid van de gevolgen van een ontslag op staande voet zijn immers in beginsel het grootst bij ontslagverlening op staande voet door de werkgever (gelet op het belang van de werknemer bij een eventuele uitkering of vergoeding). Werkgever heeft op 11 november 2024 het salaris van periode 10 uitbetaald. Dat is later dan is overeengekomen. Werkgever heeft het salaris van periode 11, 12 en 13 van 2024 niet uitbetaald. In december 2024 heeft werknemer ondanks de gesprekken die hij en werkgever kennelijk meerdere malen hebben gevoerd, verschillende malen gevraagd om uitbetaling van zijn salaris. Vanaf 6 januari 2025 heeft werknemer zijn werkzaamheden opgeschort. Daarna hebben FNV en werknemer geprobeerd met werkgever tot een oplossing te komen. Toen werkgever niet meer reageerde op de berichten van FNV en daarmee de oplossing van een vaststellingsovereenkomst uit beeld raakte, was er (des te meer) reden om alsnog ontslag op staande voet te nemen. Het verstrijken van de maanden zonder loonbetalingen had immers steeds grotere gevolgen voor de financiële situatie van werknemer. Het ontslag is dan ook onverwijld genomen. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft genomen. Werknemer heeft recht op de verzochte vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3271

Zaaknummer: 11539552 \ EJ VERZ 25-37

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: H.J.A. van Dijk

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Aan de orde is de vraag of het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing was op de boventalligheid van werknemer en of werkgever hem derhalve terecht heeft geplaatst in de nieuwe functie op niveau MSG-3 met een toeslag. Het hof beantwoordt deze vraag bevestigend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1989 in dienst bij KLM. Vanaf 1 september 2016 was werknemer geplaatst in de functie van [functie 1]. Vanwege boventalligheid is werknemer op 1 februari 2019 geplaatst in de functie van [functie 1] in het Transitiecentrum. Sinds 1 april 2021 is de functie van werknemer [functie 2] bij de divisie Inflight Services met een salaris van € 6.226,82 en een demotietoeslag van € 785,24 bruto per maand. Op 9 februari 2022 heeft KLM met werknemer besproken dat zijn *change management skills/process* (transformatie naar een *data-driven supply chain*) onvoldoende zijn. Op 25 februari 2022 heeft KLM aan werknemer gemaild dat hij zijn functie niet geheel invult zoals KLM van hem verwacht. Het betreft met name de *change management* (communicatie)kant van de functie. Dit is een wezenlijk onderdeel van de functie en daarom acht KLM een verbetertraject noodzakelijk. Op 16 maart 2022 is na overleg tussen partijen een (aangepast) verbeterplan opgesteld. Daarin staan onder andere (kort gezegd) drie verbeterpunten: begrip tonen, verbinden en motiveren. Op 2 mei 2022 heeft KLM aan werknemer gemaild dat zij in een gesprek tussen partijen op 28 april 2022 heeft moeten concluderen dat werknemer onvoldoende voortgang heeft geboekt op de drie verbeterpunten. Op 14 juni 2022 heeft werknemer een verslag van het gesprek van 10 juni 2022 aan KLM gemaild. In het verslag staat onder andere dat KLM nog geen verbetering ziet sinds mei. In de eindevaluatie op 27 juli 2022 heeft KLM werknemer laten weten dat zij geen match ziet op de functie van [functie 2]. Partijen hebben gesproken over het vervolgtraject, dat bestaat uit een geregisseerd mobiliteitstraject. Partijen hebben de afspraken over het geregisseerde mobiliteitstraject vastgelegd in een door werknemer voor akkoord ondertekende brief van KLM van 26 oktober 2022. Het mobiliteitstraject is op 1 november 2022 gestart. In de periode van 22 november 2022 tot en met 27 maart 2023 heeft elke maand een evaluatiegesprek plaatsgevonden. Tijdens het evaluatiegesprek van 11 mei 2023 is de (volgens KLM onvoldoende) voortgang van het traject besproken. Er is gesproken over de tweede helft van het traject waarin de focus meer extern zou worden gericht. Op 21 juli 2023 hebben partijen een evaluatiegesprek gevoerd. KLM heeft vastgesteld dat er geen concreet resultaat is geboekt. Op 8 november 2023 hebben partijen het afsluitende gesprek gevoerd. KLM heeft vastgesteld dat het werknemer niet is gelukt om binnen een jaar een passende functie te vinden en dat het geregisseerde mobiliteitstraject is geëindigd. De kantonrechter

heeft de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de tegenverzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt het oordeel van de kantonrechter dat het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing was op zijn boventalligheid en dat KLM hem derhalve terecht zou hebben geplaatst in de nieuwe functie op niveau MSG-3 met een toeslag. Vastgesteld kan worden dat de arbeidsovereenkomst van werknemer met KLM een incorporatiebeding bevat, waarin de toepasselijke cao voor KLM-grondpersoneel Nederland van toepassing is verklaard. Vast staat ook dat de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland 2019-2022 is afgesloten op 14 november 2019 en voor de periode van 1 juni 2019 tot en met februari 2022 gold. Sinds 1 juni 2019 is de werking van deze cao derhalve aangevangen (art. 7 Wet cao) en zijn de bepalingen van deze cao op werknemer van toepassing. Eerst ter zitting heeft werknemer in dit verband aangevoerd dat er sprake is van een statisch (en niet van een dynamisch) incorporatiebeding zodat de bepalingen van de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland 2019-2022 niet op hem van toepassing zijn. Het hof is van oordeel dat dit beroep van werknemer moet worden aangemerkt als een nieuwe beroepsgrond die te laat is aangevoerd. Op grond van de tweeconclusieregel kunnen beroepsgronden in beginsel niet later dan in het beroepschrift worden aangevoerd. Het hof zal dit betoog derhalve verder buiten beschouwing laten. In artikel 4.3 lid 5 van de cao is bepaald dat ten aanzien van een boventallige werknemer die op het moment van boventalligheidsverklaring langer dan twee maanden in actieve dienst is, de voorzieningen van bijlage 15 gelden tenzij daarvan bij Sociaal Plan Grond 2020 wordt afgeweken. In de aanhef van bijlage 15 van de cao is vervolgens bepaald dat het Sociaal Plan Grond 2020 vanaf 1 oktober 2020 bijlage 15 vervangt en dat voor werknemers van wie de functie is vervallen vóór 1 oktober 2020 artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing is. Niet is in geschil dat werknemer vóór 1 oktober 2020 boventallig is geworden en dus vanaf die datum onder de werking van het Sociaal Plan Grond 2020 valt. Uit artikel 4.3. lid 5 van de cao en bijlage 15 van de cao volgt dat in het geval van werknemer het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing is en dat voor hem dus niet de voorzieningen van bijlage 15 van de cao gelden. Vervolgens volgt uit artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 dat werknemers van wie de functie is vervallen vóór de inwerkingtreding van het Sociaal Plan Grond 2020 (zoals in het geval van werknemer) ofwel: (i) gebruik kunnen maken van de VVR 2015 en dit voor 1 december 2020 kenbaar moeten maken; ofwel (ii) meegaan in het Sociaal Plan. Vast staat dat werknemer bij brief van 23 november 2020 kenbaar heeft gemaakt dat hij gebruik wil maken van de VVR 2015. Uiteindelijk is er echter geen VVR met werknemer tot stand gekomen. In tegenstelling tot hetgeen werknemer aanvoert, volgt uit artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 dat in die situatie het Sociaal Plan Grond 2020 op werknemer van toepassing is/blijft (en dus niet bijlage 15 van de cao). Dit betekent dat werknemer per 1 december 2020 instroomt in fase 2 van het Sociaal Plan Grond 2020. Vervolgens volgt uit het Sociaal Plan Grond 2020 (onder Fase 2 onder 2 en onder Fase 1.B. onder 5) dat indien een boventallige werknemer in deze periode wordt herplaatst op een passende functie met een lagere functiegroep, de indeling in de nieuwe functie dan plaatsvindt op het niveau van zijn oude salaris. Werknemer

is per 1 april 2021 geplaatst in een functie met een lagere functiegroep (MSG-3). KLM heeft hem conform het Sociaal Plan Grond 2020 ingedeeld in deze nieuwe functie op het niveau van zijn oude salaris met de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Ook het beroep van werknemer op bijlage 22 van de cao geeft hem geen recht op het behoud van zijn functiegroep MSG-4. Bijlage 22 ziet op een situatie van een demotie anders dan op eigen verzoek. Dat is een andere situatie dan de situatie van boventalligheid waar bijlage 15 van de cao op van toepassing was (maar thans is vervangen door het Sociaal Plan Grond 2020). Tot slot verwerpt het hof de stelling van werknemer dat het Sociaal Plan Grond 2020 niet voor hem geldt omdat het plan pas tegen een latere datum algemeen verbindend zou zijn verklaard. Een sociaal plan (niet zijnde een cao) kan niet algemeen verbindend worden verklaard (dat kan alleen bij een cao). Bovendien heeft KLM betwist dat de cao en/of het Sociaal Plan Grond 2020 algemeen verbindend is/zijn verklaard.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1270

Zaaknummer: 200.342.383/01

Rechters: G.C. Boot, M.M. Kruithof en S. Tamboer

Advocaten: T. Ridder en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Een werkgever die met behulp van een digitaal bewerkingsprogramma de handtekening van een werknemer kopieert en onder een wijzigingsformulier plaatst waarmee beoogd wordt de arbeidsovereenkomst te beëindigen handelt onrechtmatig.

Feiten

Appellant is de zoon van X. X was een zorgbehoevende die op basis van de Wet langdurige zorg (hierna: Wlz) een budget had om zorg in te kopen. Y is op 1 januari 2021 als zorgverlener voor onbepaalde tijd bij X in dienst getreden op basis van een door de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) geaccordeerde Zorgovereenkomst Arbeidsovereenkomst Wlz van 19 december 2020 (hierna: de arbeidsovereenkomst). Y verdiende € 2.192,05 bruto per maand bij een arbeidsomvang van 34,48 uur per week. In de overeenkomst is X als budgethouder aangeduid en appellant als de vertegenwoordiger van de budgethouder. In de arbeidsovereenkomst staat als ontbindende voorwaarde dat de overeenkomst direct eindigt zonder opzegtermijn als de budgethouder overlijdt. X is overleden op 25 november 2021. Op 22 januari 2021 hebben partijen in de woning van X een gesprek gevoerd. Vervolgens heeft Y diezelfde avond aan haar collega's in een groepsapp meegedeeld dat die dag haar laatste werkdag was. Y heeft sinds 22 januari 2021 geen werkzaamheden meer verricht voor X. Appellant heeft Y ziek gemeld bij de SVB met als eerste ziektedag 22 januari 2021. Appellant heeft een wijzigingsformulier met betrekking tot de zorgovereenkomst gedateerd 25 januari 2021 bij de SVB ingediend waarop is aangekruist dat de arbeidsovereenkomst op 5 februari 2021 is gestopt door "opzegging zorgverlener, door toedoen zorgverlener of op initiatief van de zorgverlener". Onderaan dit formulier heeft appellant als vertegenwoordiger van de budgethouder zijn handtekening geplaatst. Het formulier vermeldt ook bij de werknemer een handtekening. Y betwist dat zij deze handtekening zelf geplaatst heeft. Y heeft een onderzoek van het Nationaal Forensisch Onderzoeksbureau (hierna: NFO) overgelegd waaruit volgt dat de handtekening van Y op het wijzigingsformulier van 25 januari 2021 met behulp van een digitaal bewerkingsprogramma is gekopieerd en toegevoegd. Appellant heeft erkend dat hij de handtekening van Y op deze manier op het wijzigingsformulier van 25 januari 2021 heeft geplaatst. Y heeft aangifte gedaan van valsheid in geschrift tegen werknemer. Op het beklag van Y heeft het gerechtshof Amsterdam bij beslissing van 6 april 2023 de officier van justitie bevolen appellant te vervolgen. Y heeft een loonvordering ingesteld. De kantonrechter heeft de loonvordering toegewezen. Appellant heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De gedraging van appellant bestaande uit het kopiëren en toevoegen van de handtekening van Y met behulp van een digitaal bewerkingsprogramma onder het wijzigingsformulier waarmee hij beoogde dat de arbeidsovereenkomst tussen Y en X *‘stopte door opzegging zorgverlener, door toedoen zorgverlener of op initiatief van de zorgverlener’*, waardoor Y vanaf dat moment geen loon meer ontving, is naar het oordeel van het hof onrechtmatig. Appellant heeft immers valselijk een handtekening geplaatst onder een overeenkomst waardoor Y schade heeft geleden. Dat appellant daarvoor toestemming had van Y en/of met Y had afgesproken dat hij voor iedere volgende overeenkomst de handtekening van Y mocht gebruiken, zoals hij heeft gesteld, is niet vast komen te staan. Y heeft deze afspraak en toestemming gemotiveerd betwist en appellant heeft daarvan geen nader bewijs aangeboden. De toestemming heeft appellant ook niet redelijkerwijs kunnen afleiden uit de gedragingen van Y. Integendeel. Y heeft weliswaar na het gesprek op 22 januari 2021 in de groepsapp geschreven dat 22 januari 2021 haar laatste werkdag was en in een e-mail van 27 januari 2021 aan de SVB geschreven dat zij sinds 25 januari 2021 niet meer werkzaam was als zorgverlener van X maar zij heeft (aan de SVB) ook uitdrukkelijk medegedeeld wat daarvan de reden was, namelijk het gedrag van appellant. Appellant had haar uitgescholden en tegen haar geschreeuwd waardoor zij *‘licht depressief en angstig was geworden, nauwelijks meer sliep en gestrest was geworden’*. Dat appellant ervan op de hoogte was dat Y geen zorg meer wilde verlenen aan X omdat zij daartoe (wegens ziekte) niet meer in staat was, wordt ondersteund door de ziekmelding van Y per 22 januari 2021 die appellant bij de SVB heeft gedaan. Gezien het voorgaande valt evenmin in te zien dat appellant op grond van de redelijkheid en billijkheid en/of door het gedrag van Y zelf geen andere keuze zou hebben gehad dan de zorgovereenkomst met Y te beëindigen door daarvoor de handtekening van Y te vervalsen. Uit de gedragingen en verklaringen van Y volgt duidelijk dat zij geen zorg meer wilde verlenen aan X omdat zij samengevat ‘ziek’ werd van het gedrag van appellant. Appellant heeft dat ook onderkend. Hij heeft Y immers ziek gemeld bij de SVB per 22 januari 2021. Die ziekmelding verklaart ook dat en waarom Y kon melden dat 22 januari 2021 haar laatste werkdag bij X was geweest en dat appellant daarin geen op beëindiging door Y gerichte mededeling mocht zien.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1272

Zaaknummer: 200.342.944/01

Rechters: H.T. van der Meer, M.J. Alt-van Endt en W. Aardenburg

Advocaten: G. Akaröz en F. Özer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster valt niet onder het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT, nu zij slechts als doorgeefluik/intermediair tussen de klant en de onderneming die denim produceert fungeert.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2017 als Key Accountmanager Benelux op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij Isko International B.V. (hierna: Isko). Hij heeft in die functie activiteiten verricht die zijn gericht op verkoop van denim die door Sanko Tekstil in Turkije werd geproduceerd. Bij beschikking van 31 augustus 2021 heeft het gerechtshof Amsterdam de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 oktober 2021 ontbonden. In de periode dat werknemer bij Isko in dienst is geweest, heeft hij geen pensioen opgebouwd. Op 2 december 2021 heeft werknemer Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: Bpf MITT) verzocht om te onderzoeken of Isko onder de werkingssfeer van Bpf MITT valt. Nadat Isko aanvankelijk wel door Bpf MITT onder de werkingssfeer van de verplichtstelling werd geacht te vallen, heeft Bpf MITT – na bezwaar van Isko – geconcludeerd dat zij toch niet onder de werkingssfeer valt. In onderhavige procedure vordert werknemer dat de kantonrechter voor recht verklaart dat Isko onder de reikwijdte van de verplichtstelling van Bpf MITT valt in de periode 1 augustus 2017 tot 1 oktober 2021 en Bpf MITT veroordeelt tot het administreren van pensioenaanspraken. Isko heeft middels een eis in tussenkomenst gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat zij gedurende het dienstverband van werknemer niet verplicht was om deel te nemen in Bpf MITT.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Isko en Bpf MITT terecht het standpunt innemen dat werknemer geen recht heeft op pensioenopbouw bij Bpf MITT. Dit licht de kantonrechter als volgt toe. In het Verplichtstellingbesluit is bepaald wanneer er sprake is van een werkgever in de zin van het besluit. Het moet dan gaan om natuurlijke personen of rechtspersonen die (kort gezegd) weefsels, textielstoffen en kleding “vervaardigen en/of doen vervaardigen”. Verder is in het Verplichtstellingsbesluit gedefinieerd wanneer er sprake is van “doen vervaardigen”. Van “doen vervaardigen” is sprake als de werkgever “één of meer van de fasen van de voortbrengingscyclus (van ontwerp tot en met verzendklaar maken) van kleding en/of kledingaccessoires en/of andere textielstukgoederen (...) in zijn opdracht door derden laat verrichten”. In dit geval is de overeenkomst tussen Isko en Sanko Tekstil zo vormgegeven dat Isko optreedt als vertegenwoordiger van Sanko Tekstil. In deze constructie is Isko in feite een

doorgeefluik/intermediair tussen de klant en Sanko Tekstil en in die context zijn de door werknemer geplaatste orders dan te betitelen als opdrachten van de klanten die hij doorgeeft aan Sanko Tekstil. Niet gebleken is dat dit enkel een “papieren werkelijkheid” betreft. Klanten ontvingen immers een factuur van Sanko Tekstil en niet van Isko. Dit past binnen het betoog van Isko dat niet zij, maar de klant de daadwerkelijke opdrachtgever is voor de productie van denim. Sanko Tekstil was ook altijd degene die de kredietwaardigheid van de klant beoordeelde. Het product werd vervolgens geproduceerd en rechtstreeks geleverd aan de klant. Isko is dus een vertegenwoordiger die namens Sanko Tekstil verkoopactiviteiten verricht. De opdrachten tot vervaardigen van denim zijn dan niet van haar, maar van de klanten van Sanko Tekstil afkomstig. Uit voorgaande overwegingen volgt dan ook dat Isko in de periode dat werknemer bij haar in dienst was, geen werkgever was in de zin van het Verplichtstellingsbesluit. De conclusie is dat de in de hoofzaak gevorderde verklaring voor recht dient te worden afgewezen. De door Isko in de tussenkomst gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:4731

Zaaknummer: 10802461 \ CV EXPL 23-5048

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.R.V.L. Kicken en E. Luttjens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op grond van communicatieproblemen met werknemster die is gediagnostiseerd met ASS en ADHD wordt afgewezen, omdat de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden zich niet laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2020 werkzaam als adviseur C bij de afdeling onderzoek van de directie Data Governance en Vernieuwing (hierna: DGV) van de Dienst voor het Kadaster en de Openbare Registers (hierna: het Kadaster). In 2012 is werkneemster gediagnosticeerd met een autismespectrumstoornis (hierna: ASS) en in het najaar van 2023 met ADHD. Op 14 augustus 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld, in eerste instantie vanwege een gescheurde knieband. Bij het bezoek van de bedrijfsarts heeft werkneemster ook verteld over problemen met haar leidinggevende. Om die reden heeft de bedrijfsarts geadviseerd om in overleg op zoek te gaan naar een oplossing voor de werkgerelateerde factoren zodat deze de re-integratie van werkneemster niet in de weg zullen staan. Per 5 februari 2024 is werkneemster gestart met re-integratie op een andere afdeling, de afdeling research (hierna: ODR). Medio mei 2024 heeft de leidinggevende van de afdeling ODR medegedeeld dat de re-integratie van werkneemster niet langer kan worden verlengd, omdat werkneemster niet beschikt over de juiste competenties. De leidinggevende verwijst hiervoor naar haar werktempo en productiviteit. Vanaf juli 2024 heeft mediation plaatsgevonden. Omdat de detachering bij de andere afdeling tot een einde was gekomen en de verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende van de afdeling onderzoek DGV nog bestond, is werkneemster vanaf augustus 2024 vrijgesteld van werk. In januari 2025 heeft het Kadaster werkneemster vervolgens medegedeeld dat een terugkeer in de organisatie niet langer mogelijk is. In onderhavige procedure verzoekt het Kadaster dan ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft zich tegen het verzoek verweerd en een beroep gedaan op het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 BW. Ook beroept zij zich op artikel 4 van de WGBH/CZ. Tot slot verzoekt zij in een tegenverzoek om wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster op het moment van het indienen van

het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt is, is sprake van een opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 BW. De kantonrechter kan het verzoek tot ontbinding daarom slechts toewijzen indien het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. In dat kader stelt de kantonrechter vast dat het Kadaster ter onderbouwing van haar stelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding heeft verwezen naar de samenwerking tussen werkneemster en haar leidinggevende en collega's binnen het team onderzoek DGV, het ontstaan van een kloof door de manier waarop werkneemster zich heeft uitgesproken, de door het Kadaster ondernomen pogingen om met werkneemster in overleg te raken en de blokkering van werkneemster van deze pogingen door te besluiten niet meer met collega's binnen het Kadaster te willen communiceren, de manier van communiceren van werkneemster en het gegeven dat herplaatsing bij een andere afdeling niet meer mogelijk is. Het Kadaster heeft volgens de kantonrechter echter nagelaten concreet te onderbouwen dat het niet accepteren van leiding en sturing voortkomt uit onwil van werkneemster en niet (mede) veroorzaakt wordt door de ASS en/of ADHD. Dat brengt mee dat de aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden zich niet laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden. Omdat werkneemster nog arbeidsongeschikt is en de mediation voortijdig is beëindigd, wordt de tegenvordering van werkneemster tot wedertewerkstelling ook afgewezen. Partijen wordt in overweging gegeven de bedrijfsarts opnieuw te verzoeken om tot advisering over te gaan en opnieuw een mediationtraject op te starten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3619

Zaaknummer: 11550330

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: A. Robustella

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 6 BW, 2 WGBH/CZ en 4 WGBH/CZ

RECHTSPRAAK

Loonsanctie UWV aan werkgeefster creëert geen opzegverbod, maar verlengt opzegverbod tijdens ziekte. Werkneemster is niet meer arbeidsongeschikt; opzegverbod niet langer van kracht. Kantonrechter kon in ontbindingsprocedure aan beroep op opzegverbod voorbijgaan.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2020 in dienst getreden bij FrieslandCampina Nederland B.V. (hierna: werkgeefster). In de periode van maart 2021 tot en met 22 mei 2022 heeft werkgeefster een aantal keren met werkneemster gesproken over haar communicatiestijl en/of aanvaringen met collega's. Op 27 mei 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van medische beperkingen, maar ook van een verstoorde arbeidsverhouding. Vervolgens heeft een aantal mediationssessies plaatsgevonden. Op 27 juni 2023 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster geen medische beperkingen meer heeft en dat zij haar werkzaamheden volledig kan verrichten. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Zij heeft daarna geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Tijdens een gesprek op 21 juli 2023 over de re-integratie van werkneemster is aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet terug zal worden geplaatst op de locatie in Meppel naar aanleiding van haar gedrag en uitspraken. Het UWV heeft bij besluit van 22 mei 2024 aan werkgeefster een loonsanctie opgelegd. Volgens het UWV heeft werkgeefster zich om andere redenen dan medische redenen op het standpunt gesteld dat werkneemster niet kon terugkeren in het eigen werk. Op 25 juni 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen medische beperkingen meer zijn waarom werkneemster niet haar eigen werk zou kunnen verrichten. Werkneemster is vervolgens door werkgeefster per 1 juli 2024 beter gemeld en vrijgesteld van werk. De kantonrechter heeft op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst per 23 mei 2025 ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. In hoger beroep ligt de vraag voor of de arbeidsovereenkomst niet eerder kon worden ontbonden dan per 23 mei 2025, zoals werkneemster meent en werkgeefster bestrijdt.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster betoogt, heeft de door het UWV opgelegde loonsanctie tot 23 mei 2025 het vereiste verband van het opzegverbod tijdens ziekte met het bestaan van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verbroken. In lid 11 van artikel 7:670 BW wordt in geval van zo'n loonsanctie de verlenging van de in lid 1 bepaalde termijn van het opzegverbod geregeld en wordt geen zelfstandig opzegverbod gegeven die los kan of moet

worden gezien van het bestaan van ziekte bij de werknemer. Voor zo'n zelfstandig opzegverbod bestaat ook geen noodzaak. Bij het niet meer aan de orde zijn van ziekte/arbeidsongeschiktheid is immers ook geen sprake (meer) van een noodzaak voor herstel door de werkgever van zijn re-integratieverplichtingen en/of -inspanningen of van een (voortijdige) instroom in de WAO of WIA die in verband staat met een tekortschieten door een werkgever in enige re-integratieverplichting, zoals met een loonsanctie wordt getracht te voorkomen. Het hof verwerpt dan ook de stelling van werkneemster dat, ongeacht of zij nog ziek ofwel arbeidsongeschikt was, de duur van het opzegverbod tijdens ziekte is verlengd tot 23 mei 2025. Werkneemster was per 1 juli 2024 niet meer arbeidsongeschikt gelet op het laatste oordeel van de bedrijfsarts en de betermelding van werkneemster. Daarmee was evenzo per die datum het opzegverbod tijdens ziekte niet meer van kracht. Het stond werkgeefster dan ook vrij om op 30 september 2024 een ontbindingsverzoek in te dienen. Evenzo kon de kantonrechter op 23 december 2024 beslissen dat het beroep van werkneemster op het bestaan van een (verlengd) opzegverbod tijdens ziekte niet opging. Het hoger beroep slaagt niet en wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3063

Zaaknummer: 200.350.947/01

Rechters: W.F. Boele, O.E. Mulder en S.C.P. Giesen

Advocaten: D. van der Wal en W. Hafkamp-van der Zwaard

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling van € 1.838,29 aan niet betaald vakantiegeld en eindejaarsuitkering 2017. Vorderingen werknemer ten aanzien van overwerktoeslagen, reisen over consignatiediensten en niet betaalde bedragen in december 2020/januari 2021 afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2012 in dienst getreden bij OLVG Laboratoria B.V. (hierna: OLVG). Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2021. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Ziekenhuizen (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd OLVG te veroordelen tot betaling van € 14.292,39 bruto aan achterstallig loon, € 45.299,35 bruto aan wettelijke verhoging, beide vermeerderd met de wettelijke rente, afdracht van de maximale pensioenpremie over het salaris van werknemer over de jaren 2020 en 2021. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overwerktoeslag op maandagen

Als het hof werknemer goed heeft begrepen heeft werknemer aan dit gedeelte van zijn vordering ten grondslag gelegd dat hij (een aantal) maandagen heeft gewerkt over welke uren OLVG geen overwerktoeslag heeft betaald. Dit gedeelte van de vordering wordt afgewezen. Uit het tweede lid van artikel 8.4 van de cao volgt dat overwerkuren tegen variërende percentages van het uurloon moeten worden uitbetaald. OLVG heeft zowel in eerste aanleg als in hoger beroep gesteld dat deze percentages consequent zijn toegepast in de met werknemer gedeelde afrekenvoorstellen. Het hof volgt OLVG daarin. Zij heeft met de door haar overgelegde producties in eerste aanleg naar het oordeel van het hof voldoende aannemelijk gemaakt dat zij werknemer overeenkomstig de cao heeft betaald en werknemer heeft onvoldoende gesteld om zijn vordering alsnog te onderbouwen.

Reisen over consignatiediensten in 2015 en 2017

Ook dit gedeelte van de vordering wordt afgewezen, omdat de vordering door werknemer onvoldoende is onderbouwd. De stukken van werknemer zijn onvoldoende om als bewijs te dienen dat de door werknemer gestelde uren ook daadwerkelijk zijn gemaakt en/of dat

daaruit nog een nabetaling zou moeten volgen.

Toegezegde maar niet betaalde bedragen in december 2020 en januari 2021

Deze vordering wordt eveneens afgewezen. OLVG heeft naar het oordeel van het hof geen toezegging gedaan, maar een aanbod tot finale afrekening. De gemachtigde van werknemer heeft dat aanbod schriftelijk verworpen. Daarmee was het aanbod vervallen.

€ 1838,29 aan niet betaald vakantiegeld en eindejaarsuitkering 2017

De vordering tot betaling van dit bedrag wordt toegewezen. OLVG heeft tegen deze vordering geen verweer gevoerd en de vordering komt het hof evenmin onrechtmatig of ongegrond voor. De grieven slagen dus alleen op het laatste onderdeel van de vordering en falen voor het overige.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1249

Zaaknummer: 200.328.930/01

Rechters: W. Aardenburg, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

Advocaten: C. Hofmans

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na langdurige arbeidsongeschiktheid, zonder ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1972, is sinds 15 september 2020 in dienst bij werkgeefster als 'production associate' op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor 24 uur per week. Werkgeefster verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en beveelt ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2025. Werkgeefster is gehouden aan werkneemster een transitievergoeding te betalen en het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst te blijven betalen. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, aangezien niet is vastgesteld dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Werkneemster heeft zich op 29 september 2022 ziek gemeld. Het UWV heeft op 22 november 2024 vastgesteld dat zij sinds 26 september 2024 niet meer arbeidsongeschikt is. Er geldt daarom geen opzegverbod. Werkgeefster verzoekt ontbinding op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken en ter zitting blijkt dat het wederzijdse vertrouwen verdwenen is. Werkneemster voelt zich onveilig en heeft zelf een ontbindingsverzoek ingediend; werkgeefster kan niet meer met haar samenwerken door onterechte verwijten. Ook mediation heeft geen oplossing gebracht, waardoor de verstoring duurzaam is. Herplaatsing ligt niet in de rede vanwege het ontbrekende vertrouwen. Het verzoek van werkgeefster wordt daarom toegewezen en dat van werkneemster afgewezen. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende te reageren op klachten en door drie keer een beëindigingsovereenkomst aan te bieden terwijl zij arbeidsongeschikt was. De kantonrechter vindt echter dat werkneemster onvoldoende heeft aangetoond wat werkgeefster had moeten doen en heeft nagelaten. Werkgeefster heeft voldoende stappen genomen, zoals het inschakelen van een vertrouwenspersoon en het starten van mediation. De aangeboden vaststellingsovereenkomsten vormen geen ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2025, de datum waarop deze bij normale opzegging zou eindigen, verminderd met de duur van de procedure. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, die nog moet worden aangepast aan de juiste einddatum. De vergoeding moet uiterlijk een maand na het einde van de

arbeidsovereenkomst worden betaald, met wettelijke rente vanaf dat moment. Werkneemster vraagt een billijke vergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Dit verzoek wordt afgewezen omdat geen ernstig verwijtbaar handelen is vastgesteld. Werkneemster heeft vanaf oktober 2024 geen loon ontvangen. Werkgeefster stelt dat haar loondoorbetalingsverplichting na 104 weken ziekte is geëindigd, maar het UWV heeft vastgesteld dat werkneemster sinds 26 september 2024 niet arbeidsongeschikt is. Werkgeefster heeft werkneemster echter nooit opgeroepen om te werken, waardoor zij haar loonplicht behoudt. Het verzoek om betaling van loon over de periode oktober 2024 tot en met maart 2025 van € 9.720 plus een wettelijke verhoging van 50% (€ 4.860) wordt toegewezen, met wettelijke rente. Ook de doorbetaling van loon vanaf april 2025 tot het einde van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Werkgeefster moet binnen 10 dagen een eindafrekening opmaken en een bruto-nettospecificatie verstrekken. Ook moet zij binnen 10 dagen een getuigschrift afgeven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2247

Zaaknummer: 11578340

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J.A. Bruins en mr. B.A. Scheffelaar Klots

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Het geschil draait om de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemster wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en onveilige werkomstandigheden, waarbij werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is al meer dan 25 jaar in dienst bij werkgever en raakte in 2024 arbeidsongeschikt als gevolg van een burn-out, die volgens haar huisarts en bedrijfsarts direct verband houdt met de werksituatie en in het bijzonder met het gedrag en de stijl van haar leidinggevende, [naam 1]. Sinds de komst van deze leidinggevende zou de werksfeer ernstig zijn verslechterd. Werkneemster heeft hierover herhaaldelijk intern haar zorgen geuit, formele klachten ingediend en zich ingezet voor verbetering. Rapporten van externe partijen (waaronder [naam 4] en [naam 7]) bevestigen dat er binnen de organisatie sprake was van spanningen, gebrekkige veiligheid en slechte communicatie. Ondanks aanbevelingen om werkneemster te ondersteunen en te behouden voor de organisatie, is haar situatie volgens haar structureel genegeerd of niet serieus genomen. Nadat zij zich in februari 2024 ziek heeft gemeld vanwege aanhoudende spanningen, ontving zij nauwelijks informatie over haar positie of hersteltraject. Bij een gesprek in september 2024 werd haar meegedeeld dat haar functie kwam te vervallen als gevolg van een reorganisatie en dat zij moest solliciteren op twee nieuwe functies, waarvan er één een assessment bij [naam 1] vereiste. Zij zag dit als een onacceptabele gang van zaken. Een toegezegd actieplan en schriftelijke bevestigingen bleven uit. Uiteindelijk besloot werkneemster, vanwege het ontbreken van vertrouwen in een oplossing en het aanhoudend negeren van haar klachten, het dienstverband te beëindigen en juridische stappen te nemen. Werkneemster verzoekt nu de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding van ruim € 2,6 miljoen wegens ernstig verwijtbaar handelen, betaling van achterstallig loon (5% sinds oktober 2024), een bonus over 2024, buitengerechtelijke kosten, een volledige eindafrekening én de nietigheid van het concurrentie- en relatiebeding. Zij stelt dat werkgever zijn zorgplicht ernstig heeft geschonden (art. 7:611 en 7:658 BW), haar re-integratie onvoldoende heeft begeleid, haar positie onder valse voorwendselen heeft opgeheven en haar daardoor langdurig ziek heeft gemaakt. Werkgever verzet zich niet tegen de ontbinding van het dienstverband, maar betwist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Volgens werkgever zijn er wél maatregelen getroffen, waaronder multiculturele communicatietrainingen en een coachingstraject, en is werkneemster passend geïnformeerd over alternatieven na de reorganisatie. Hij ziet het vervallen van de functie als een legitiem bedrijfsbelang en bestrijdt

de aanspraken op bonus, loon, kostenvergoeding en billijke vergoeding. Indien het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen of ingetrokken, vraagt werkgever op zijn beurt om de arbeidsovereenkomst op korte termijn te ontbinden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer kan worden ontbonden wanneer omstandigheden daartoe billijkheidshalve direct of spoedig aanleiding geven (art. 7:671c lid 1 BW). Gezien het werknemersverzoek, het fundamentele recht op arbeidskeuze, de erkende ernstig verstoorde arbeidsverhouding en het medisch advies dat het arbeidsconflict de gezondheid van werknemer heeft geschaad, wijst de kantonrechter het verzoek toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wat relevant is voor de transitie- en billijke vergoeding. Ernstig verwijtbaar handelen vereist uitzonderlijke gevallen, zoals grove tekortkomingen in arbeidsomstandigheden of re-integratieverplichtingen. Werknemer klaagt sinds juni 2023 over het gedrag van haar leidinggevende, wat door een onafhankelijk rapport en medische adviezen als een onveilige, ziekmakende werkomgeving is bevestigd. Werkgever treedt pas na ruim zes maanden op met een onvoldoende communicatietraining en volgt de klachten van werknemer onvoldoende op. Na haar ziekmelding onderneemt werkgever onvoldoende om terugkeer te bevorderen en negeert het advies om een mediator in te schakelen. Ook over het verval van de functie informeert werkgever werknemer te laat en onzorgvuldig. Dit handelen is niet passend en kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Daarom kent de kantonrechter de gevraagde transitievergoeding toe, berekend op basis van het brutomaandloon van € 10.032,90 plus een gemiddelde bonus van € 2.717,43. De vergoeding moet binnen een maand na 1 mei 2025 worden betaald, met wettelijke rente bij niet-tijdige betaling.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Hoewel werknemer een brutoschade van ruim € 2,6 miljoen vordert, stelt de rechter de billijke vergoeding vast op € 300.000 bruto naast de transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst zou, bij adequaat handelen door werkgever, nog geruime tijd hebben voortgeduurd. Werknemer is 55 jaar, heeft ruime ervaring en kan na herstel binnen circa anderhalf jaar een passende nieuwe baan vinden. De vergoeding compenseert de financiële schade en biedt genoegdoening voor de fysieke en psychische klachten veroorzaakt door werkgever. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van 5% van het sinds oktober 2024 ingehouden loon, zonder wettelijke rente, en de bonus over 2024, gebaseerd op het gemiddelde van eerdere bonussen (€ 32.609,20). Ook moet een eindafrekening met erkende niet-genoten vakantiedagen worden opgesteld. Het non-concurrentie- en relatiebeding vervalt vanwege het ernstig verwijtbare handelen van werkgever. De buitengerechtelijke advocaatkosten (€ 3.823,60) worden toegewezen, maar vergoeding van werkelijke proceskosten wordt afgewezen; het forfaitaire liquidatietarief geldt.

Voor het geval werkneemster haar verzoek intrekt, wijst de rechter het voorwaardelijk tegenverzoek van werkgever toe op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op 1 september 2025, met een lagere billijke vergoeding van € 270.000. Zowel werkneemster als werkgever krijgt de mogelijkheid haar resp. zijn verzoek in te trekken, waarna proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:1884

Zaaknummer: 11498414

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: H.J. Wiarda, H.S. Pruyboom en mr. S.S.M. Schokker

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet gelet op de ernstige bedreiging van de veiligheid van meerdere werknemers van werkgeefster. De psychische problematiek van werknemer - als gevolg waarvan zijn gedrag hem niet kan worden verweten - staat hier in de gegeven omstandigheden niet aan in de weg

Feiten

Werknemer is vanaf 13 januari 2021 in dienst bij werkgeefster als huiskamerassistent seniorenzorg. Werknemer heeft een verzoek ingediend voor het opnemen van onbetaald verlof voor de duur van vier maanden, omdat hij zich zou willen richten op zijn muziek. Werkgeefster laat daarop weten dat dit niet zo werkt, waarop werknemer zich volledig ziek heeft gemeld. In die periode daarop volgen vele berichten van werknemer aan onder meer zijn teamleiders, de locatiemanager, HR en de bestuurders van werkgeefster waarin werknemer zich op ongepaste toon en (op intimiderende) wijze uitlaat. Op 8 oktober 2024 is werknemer opgepakt door de politie en aansluitend is hij vijf dagen opgenomen geweest op de gesloten afdeling van een GGZ-instelling. Op 20 oktober 2024 is werknemer op de werkvloer verschenen en heeft zich daar dreigend opgesteld naar diverse collega's. Werknemer blijft vele boze en intimiderende (spraak)berichten versturen aan onder meer de locatiemanager. Ook op sociale media laat werknemer zich negatief uit over werkgeefster. Op 31 oktober 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer beperkingen ervaart waardoor zijn eigen werk niet (in volle) omvang haalbaar is en dit deels door een ziekte/gebrek komt, maar ook is gerelateerd aan een verstoorde arbeidsverhouding. Op 18 en 21 december 2024 heeft werknemer meerdere dreigende berichten aan zijn teamleidster gestuurd. Op 23 december 2024 is werknemer naar de werklocatie toegegaan en heeft hij al roepend laten weten op zoek te zijn naar zijn teamleidster. Daarbij heeft werknemer zich opnieuw bedreigend/intimiderend gedragen richting de aanwezige collega's. Zo is hij de trap op gerend, heeft hij op een glasplaat geslagen en geroepen "doe de deur open". De teamleidster van werknemer heeft daarna aangifte gedaan omdat werknemer haar op dat moment geprobeerd heeft van de trap te duwen. Werknemer is gearresteerd door de politie. Dezelfde dag is aan werknemer schriftelijk bevestigd dat hij op staande voet is ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter vindt dat werkgeefster ten aanzien van de voorvallen op 18, 21 en 23 december 2024 onverwijld tot ontslag op staande voet is overgegaan. Ook vindt de kantonrechter dat het handelen van werknemer van 21 en 23

december 2024 op zichzelf is aan te merken als een dringende reden. Het gaat hier om zeer ernstige uitlatingen enerzijds en zeer bedreigend handelen anderzijds. Door zijn uitlatingen en handelen heeft werknemer gezorgd voor grote onrust en het gevoel van onveiligheid bij meerdere werknemers van werkgeefster. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat het handelen van werknemer grote impact heeft gehad en nog steeds heeft op diverse collega's. De kantonrechter is het met werknemer eens dat zijn gedrag hem niet kan worden verweten omdat hij ten tijde van zijn gedrag leed aan een ernstige psychische stoornis. Dat volgt uit de informatie van de behandelend psychiater. Voor het aannemen van een dringende reden is niet vereist dat de werknemer van zijn gedragingen een verwijt kan worden gemaakt. Bij de vraag of sprake is van een dringende reden kan (de mate van) verwijtbaarheid wel een belangrijk gezichtspunt vormen. Slechts in uitzonderlijke gevallen is plaats voor het oordeel dat ondanks het ontbreken van een aan de werknemer te maken verwijt zich toch een dringende reden voordoet, zo volgt uit vaste jurisprudentie. Dat doet zich hier gelet op de ernstige en bedreigende voorvallen die zich hebben voorgedaan met werknemer en de enorme impact die dit heeft gehad op diverse medewerkers binnen werkgeefster voor. Ook al wist werknemer door zijn manische dan wel psychotische symptomen niet of nauwelijks wat hij deed, de impact van zijn handelen is zodanig dat van werkgeefster niet kan worden verwacht dat zij werknemer nog langer in dienst houdt. Gelet op de ernstige bedreiging van de veiligheid van meerdere medewerkers van werkgeefster heeft werkgeefster het ontslag op staande voet mogen verlenen. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, waaronder zijn psychische problematiek, staan aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet in de weg.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2297

Zaaknummer: 11558553 \ ME VERZ 25-20 BW 31650

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en E. Smit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Toetsing in kort geding aan de criteria van het Deliveroo-arrest. De drie eisers in deze procedure zijn naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten.

Feiten

De drie eisers in deze procedure hebben vanaf 1 juni 2023 werkzaamheden voor Hodlstudio verricht. Daartoe hebben eisers met Hodlstudio drie nagenoeg gelijkkluidende overeenkomsten gesloten, genaamd 'Agreement for Provision of Service'. Hodlstudio heeft haar activiteiten per 1 december 2024 beëindigd. Vanaf die datum hebben eisers geen werkzaamheden meer verricht en hebben zij ook geen betalingen meer van Hodlstudio ontvangen. Eisers zijn van mening dat zij werkzaam zijn voor Hodlstudio krachtens een arbeidsovereenkomst en dat zij uit dien hoofde aanspraak hebben op loonbetalingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beoordeling of de overeenkomsten moeten worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomsten, zal de kantonrechter de gezichtspunten van de Hoge Raad in het *Deliveroo*-arrest betrekken en de omstandigheden in onderling verband afwegen. (I) De duur van de overeenkomsten tezamen met de omstandigheid dat de werkzaamheden van eisers de kernactiviteit van Hodlstudio vormden, leveren naar het oordeel van de kantonrechter (eerder) een aanwijzing op voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst dan van een overeenkomst van opdracht. (II) Er bestond weinig tot geen vrijheid voor eisers om hun werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren en om de eigen werktijden te bepalen. Hodlstudio bepaalde de tijden van het werk en zij gaf de regels en inhoudelijke instructies om het werk uit te voeren. Daarop werd bovendien strikt controle en toezicht gehouden. De door eisers beschreven werkwijze en de wijze waarop de werktijden werden bepaald duiden op een gezagsverhouding en zijn kenmerkender voor een arbeidsovereenkomst dan voor een overeenkomst van opdracht. (III) De werkzaamheden van eisers zijn ingebed in de bedrijfsorganisatie van Hodlstudio en dat vormt een aanwijzing voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Eisers waren daarnaast ook ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering van Hodlstudio. Eisers dienden zich te conformeren aan de bedrijfsregels en interne afspraken van Hodlstudio. Ook dit wijst op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. (IV) De kantonrechter gaat ervan uit dat eisers het werk persoonlijk dienden uit te voeren. Dat is een kenmerk van een arbeidsovereenkomst. (V) De overeenkomsten bevatten elementen van zowel een overeenkomst van opdracht als een arbeidsovereenkomst maar neigen naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter meer naar

een arbeidsovereenkomst. (VI) Vast staat dat eisers betaald kregen voor hun werkzaamheden, zij het dat die beloning niet rechtstreeks aan eisers werd betaald. De wijze waarop de beloning werd uitgekeerd vertoont kenmerken van een overeenkomst van opdracht. Hier staat echter weer tegenover dat niet is gebleken dat eisers zelf verantwoordelijk waren voor de facturering en btw-afdracht. Verder staat vast dat eisers tijdens ziekte en/of vakantie gewoon werden doorbetaald. Dit wijst dan ook weer meer op een arbeidsovereenkomst. (VII) Volgens eisers is de beloning die zij van Hodlstudio hebben ontvangen een marktconform salaris. Dat dit anders is, is gesteld noch gebleken. Dit vormt dan ook weer een aanwijzing dat sprake is van arbeidsovereenkomsten. (VIII) Dat eisers enig commercieel risico lopen, is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan. (IX) Het is de kantonrechter niet gebleken dat eisers zich in het economisch verkeer als ondernemer hebben gedragen.

Gelet op alle omstandigheden, in onderling verband afgewogen, dienen de tussen partijen gesloten overeenkomsten naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter te worden aangemerkt als arbeidsovereenkomsten. Ook na de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van Hodlstudio per 1 december 2024 zijn de arbeidsovereenkomsten blijven bestaan, nu deze niet op rechtsgeldige wijze zijn geëindigd. Het voorgaande brengt met zich dat Hodlstudio ook na 1 december 2024 gehouden is tot doorbetaling van het loon totdat de arbeidsovereenkomsten rechtsgeldig tot een einde zijn gekomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5957

Zaaknummer: 11584945 VV EXPL 25-138

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: M. Kokx en A.P. Macro

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Dat werknemer geen paar jaar lang in onzekerheid wil zitten, is geen spoedeisende reden om in een zaak als deze – waarin het gaat om de nakoming van een vaststellingsovereenkomst – te kiezen voor een kort geding.

Feiten

Werknemer is in 2017 in dienst getreden bij werkgever als chief finance officer (CFO), manager marketing en teamleider bedrijfsvoering. Per 1 januari 2025 is er een nieuwe directeur aangetreden (hierna: 'C'), die in december al betrokken was bij werkoverleggen. Hierin is naar voren gekomen dat het bedrijfsbureau gereorganiseerd moest worden. Een voorstel dat daarbij aan de orde kwam, was dat werknemer aan kon blijven als CFO en manager marketing, maar zijn rol als teamleider bedrijfsvoering zou moeten neerleggen. Werknemer kon zich hier niet in vinden en voorzag problemen in de arbeidsverhouding als C in functie zou komen. Om die reden heeft werknemer zelf over een voorstel voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nagedacht en voor zichzelf berekend welk bedrag hij nodig had om de jaren tot zijn pensioen goed te overbruggen. Hij is uitgekomen op een bedrag van € 150.000, dat is een bedrag van tien keer de transitievergoeding. Dit bedrag heeft hij besproken met het bestuurslid/de voorzitter van het landelijk bestuur van werkgever (hierna: 'B'). B was akkoord met het bedrag en heeft dit besproken met de penningmeester van het bestuur (hierna: 'D'). De advocaat van werknemer heeft vervolgens een vaststellingsovereenkomst opgesteld die ter ondertekening naar B is gestuurd, die de overeenkomst op 8 januari 2025 heeft ondertekend. Daarna hebben B en D samen met werknemer de vaststellingsovereenkomst ondertekend op 15 januari 2025. De advocaat heeft C wel op de hoogte gesteld dat rechtstreeks gesproken werd met het bestuur over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer, maar heeft C niet de vaststellingsovereenkomst toegestuurd. B heeft de andere bestuursleden niet op de hoogte gesteld van de met werknemer gemaakte afspraken. Toen de inhoud van de vaststellingsovereenkomst bekend werd, hebben twee van de drie andere bestuursleden bezwaar gemaakt tegen de hoogte van de in hun ogen exorbitante en niet te rechtvaardigen vergoeding. C heeft daarop tevergeefs geprobeerd bij B en D te achterhalen wat hen heeft bewogen akkoord te geven op een dergelijke hoge vergoeding en of daarover juridisch advies is ingewonnen. Daarop is geen reactie gekomen. De beide bestuursleden hebben zich bovendien van de ene op de andere dag in januari 2025 laten uitschrijven als bestuurslid en lijken sindsdien van de aardbodem verdwenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De belangrijkste vraag die uit de feiten naar voren komt, is waarom werknemer niet zoals te doen gebruikelijk met zijn leidinggevende C, die vanaf 1 januari 2025 als directeur de verantwoordelijkheid droeg voor het reilen en zeilen van werkgever, in overleg is getreden over de problemen die zich in de arbeidsrelatie voordeden en met hem inhoudelijke afspraken heeft gemaakt. Het antwoord daarop heeft werknemer zelf tijdens de mondelinge behandeling gegeven: omdat hij dacht dat het dan niet goed voor hem uit zou pakken en omdat hij bang was dat het een langslappende kwestie zou worden. Dat biedt steun aan de stelling van werkgever dat werknemer wist dat de overeengekomen vergoeding niet werd gedragen door en in het belang was van werkgever. Dan is de voor de hand liggende volgende vraag wat maakt dat B, die pas een half jaar in functie was, en C zonder meer akkoord zijn gegaan met het voorstel van werknemer. Die vraag kan vooralsnog niet beantwoord worden aangezien beide bestuurders voor antwoorden over hun bestuurlijk gedrag onbereikbaar zijn. In het verlengde hiervan dringt zich de vraag op wat maakt dat werknemer een vordering tot nakoming, gezien de hem bekende legitieme vragen die leven bij werkgever, heeft ingesteld in een kortgedingprocedure, waarin het niet de bedoeling is dat aan uitgebreid feitenonderzoek wordt gedaan. Desgevraagd heeft werknemer daarop geantwoord dat hij niet een paar jaar lang in onzekerheid wil zitten. Dat is echter geen spoedeisende reden om in een zaak als deze te kiezen voor een kort geding. Zeker niet als daardoor de processuele belangen van werkgever zouden worden geschaad. Van een zwaarwegend financieel belang bij een oordeel in kort geding is evenmin gebleken. Werknemer ontvangt een WW-uitkering waarmee hij in zijn levensonderhoud kan voorzien. De conclusie is dan ook dat de vordering van werknemer moet worden afgewezen omdat het spoedeisend belang ontbreekt en de zaak zoveel vragen oproept dat nog niet aannemelijk is dat de bodemrechter de vordering tot nakoming zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2401

Zaaknummer: 11675105 \ AV EXPL 25-24

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: B.J. Sanders, S.B.H. Dijkstra en P.J.B.M. Besselink

Wetsartikelen: 7:900 BW en

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Geen billijke vergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgeefster als teamleidster hospitality. Werkgeefster vraagt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkgeefster is herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk. Werkneemster verzet zich tegen de ontbinding, maar stelt dat zij, als het contract toch wordt beëindigd, recht heeft op een transitievergoeding, een billijke vergoeding, een schadevergoeding wegens inkomensverlies, openstaande verlofdagen, de 13e maand en de kosten van rechtsbijstand. Ook wil zij een deel van het mediationtraject openbaren door een getuige te horen.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst inderdaad moet worden ontbonden, omdat sprake is van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. Werkneemster en werkgeefster hebben al tweemaal zonder succes mediation geprobeerd. Werkneemster erkent bovendien dat terugkeer in haar oude functie niet realistisch is en dat zij zich niet meer veilig voelt op de werkvloer. De rechter concludeert dat het vertrouwen volledig weg is.

Herplaatsing binnen de organisatie is volgens de rechter niet aan de orde, omdat de kern van het conflict zich afspeelt in de relatie tussen werkneemster en haar leidinggevende, met wie zij altijd moet blijven samenwerken binnen de organisatie. Een terugkeer in een andere functie is daarom niet haalbaar.

Hoewel werkneemster sinds 16 januari 2024 ziek is, oordeelt de rechter dat het in haar belang is dat de arbeidsovereenkomst toch eindigt, ondanks het opzegverbod tijdens ziekte. Werkneemster geeft zelf aan rust en afstand nodig te hebben, en ook de bedrijfsarts bevestigt dat herstel pas mogelijk is als het conflict structureel wordt opgelost — iets wat door de aard van de verstoorde relatie niet haalbaar is.

De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juli 2025, met inachtneming van de opzegtermijn.

Werkneemster krijgt een transitievergoeding van € 13.493,79 bruto. Daarnaast moet werkgeefster de openstaande verlofdagen en de 13e maand uitbetalen. De kantonrechter wijst

echter de gevraagde billijke vergoeding, schadevergoeding wegens inkomensverlies en vergoeding van de kosten voor rechtsbijstand af. De rechter oordeelt dat werkgeefster zich niet ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Weliswaar is zij op sommige momenten niet volledig transparant geweest — bijvoorbeeld bij het aannemen van een tweede teamleider — maar dat levert geen ernstig verwijtbaar handelen op.

De rechter verwerpt ook de stelling dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden of opzettelijk het conflict heeft laten escaleren. Werkgeefster heeft na signalen van overbelasting direct actie ondernomen, een vacature opnieuw onder de aandacht gebracht en geprobeerd ondersteuning te regelen.

Het verzoek van werkneemster om een deel van het mediationtraject openbaar te mogen maken wordt afgewezen. De mediationovereenkomst bevat een strikte geheimhoudingsplicht en van een uitzonderlijke situatie die openbaarmaking rechtvaardigt, is volgens de rechter geen sprake.

Tot slot wijst de kantonrechter ook het verzoek tot vergoeding van juridische kosten en inkomensschade af. Werkgeefster heeft volgens de rechter niet dusdanig verwijtbaar gehandeld dat zij verantwoordelijk is voor de gedeeltelijke loondoorbetaling in het tweede ziektejaar van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5927

Zaaknummer: 11529563 VZ VERZ 25-726

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: N. Robijn-Meijer en M. van Gastel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst, werknemer is via persoonlijke holding ook middellijk bestuurder van werkgever. Na ontslag van de holding als statutair bestuurder is arbeidsovereenkomst met werknemer doorgelopen. Ontbinding wordt afgewezen, arbeidsovereenkomst geen lege huls en geen van de aangevoerde gronden is vervuld.

Feiten

Werknemer heeft in 2020 samen met twee anderen werkgeefster opgericht, een technologiebedrijf dat zich bezighoudt met locatieoplossingen voor mobiele apps. Het bedrijf heeft vestigingen in zowel Nederland als India. In Nederland wordt gewerkt vanuit een kantoor in [locatie], maar dat kantoor wordt eind 2023 opgeheven. Werknemer werkt dan als enige nog in Nederland en doet dit vanuit zijn woning, die ook dient als officieel vestigingsadres van werkgeefster.

Werknemer was aanvankelijk statutair bestuurder en aandeelhouder. Per 1 januari 2022 is hij bovendien in dienst getreden bij werkgeefster als CEO, met een brutomaandsalaris van € 3.500. Na overname van een meerderheidsbelang door een Frans bedrijf eind 2023 is de interne structuur aanzienlijk veranderd. De holding van werknemer wordt als formeel bestuurder aangehouden, maar werknemer voerde feitelijk geen bestuurstaken meer uit. Hij wordt vanaf dan aangestuurd door de nieuwe directie van de overnemende partij. In het kader van de overname hebben partijen afspraken gemaakt over een nieuwe beloningsstructuur: werknemer ontvangt een salaris van € 4.320,37 en factureert daarnaast een managementfee vanuit zijn holding. Ook betaalt werkgeefster de huur van zijn woning (€ 2.950 per maand), omdat het kantooradres is vervallen en zijn woning als vestigingslocatie fungeert. Vanaf het voorjaar van 2024 heeft werknemer zijn onvrede geuit over zijn rol binnen het bedrijf. Hij voelde zich buitenspel gezet en heeft onvoldoende waardering ervaren. In mei en juni 2024 voert hij gesprekken met de directie over mogelijke beëindiging van zijn dienstverband met wederzijds goedvinden, maar partijen bereiken geen overeenstemming. Op 5 september 2024 is de holding van werknemer ontslagen als statutair bestuurder. Op 12 december volgt een formele opzegging van een eventuele managementovereenkomst.

Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair omdat werknemer ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld door geld van de bedrijfsrekening weg te sluizen. Volgens werkgeefster zou hij in het geheim € 35.400 naar zijn eigen holding hebben

overgemaakt. Werknemer voert daartegen verweer en stelt dat deze bedragen bedoeld zijn voor de huur van zijn woning, conform afspraak. Hij onderbouwt dat met berichten aan de accountant waarin de transacties zichtbaar zijn. Ook blijkt uit een verklaring van een medeoprichter dat de directie van werkgeefster op de hoogte was van deze afspraak.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van diefstal of heimelijke handelingen. Ook het verwijt dat werknemer de banktoegang zou blokkeren, houdt geen stand.

De rechter concludeert verder dat er geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Werknemer is open geweest over zijn twijfels en motivatieproblemen. Werkgeefster onderneemt echter geen poging om de arbeidsrelatie te verbeteren, maar stuurt vrijwel direct aan op vertrek. De kantonrechter vindt dat werkgeefster als werkgever haar verantwoordelijkheid niet heeft genomen en onvoldoende heeft geprobeerd de situatie te herstellen.

Ook de overige gronden voor ontbinding — zoals het argument dat de arbeidsovereenkomst een ‘lege huls’ is geworden door het ontslag van de holding als bestuurder — overtuigen niet. Werknemer voert zijn taken nog altijd uit en de formele bestuursrol via zijn holding is volgens de rechter slechts een praktische constructie geweest, zonder inhoudelijke betekenis. De rechter wijst het ontbindingsverzoek daarom af. De arbeidsovereenkomst blijft in stand.

Werknemer dient zelf nog enkele tegenverzoeken in, waaronder vernietiging van de opzegging van een vermeende tweede arbeidsovereenkomst en betaling van achterstallig loon (onder meer managementfees en huurvergoeding). De rechter wijst deze af. De opzegging betreft geen arbeidsovereenkomst, en de huurbetaling geldt als vergoeding voor het vestigingsadres, niet als loon. Eventuele vorderingen uit hoofde van de managementfee komen toe aan de holding van werknemer, die geen partij is in deze procedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2966

Zaaknummer: werkgeefster/werknemer

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: S.W. Claassen, R. Olde en De Moor

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is als CEO op staande voet ontslagen. Hij verzoekt de rechtbank onder meer om vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling. De rechtbank wijst de verzoeken af. Er was een voldoende dringende reden voor het ontslag.

Feiten

Mentha Capital is via een bv, waarin zij grootaandeelhouder is, indirect aandeelhouder van verweerder geweest. Begin 2022 is werknemer in beeld gekomen als beoogd CEO van verweerder. Aanvankelijk heeft hij voorgesteld om zijn werkzaamheden op zzp-basis via zijn persoonlijke holding te verrichten, maar Mentha heeft aangegeven de voorkeur te geven aan een arbeidsovereenkomst. Na verdere afstemming hebben partijen op 8 maart 2022 een arbeidsovereenkomst gesloten met een ingangsdatum van 1 juni 2022. Werknemer is in loondienst getreden als CEO, tegen een brutomaandsalaris van € 19.290,12.

In de maanden juni en juli 2022 is er echter geen salaris uitbetaald. Volgens werknemer is er sprake geweest van verwarring over de precieze inrichting van zijn beloning en de administratieve uitvoering daarvan. In overleg met de CFO van verweerder heeft werknemer daarom besloten om vanaf augustus 2022 zijn werkzaamheden te factureren via zijn persoonlijke holding. Deze werkwijze is niet vooraf afgestemd met Mentha Capital.

Gedurende 2023 en 2024 is de verhouding tussen werknemer en Mentha Capital verslechterd. Uiteindelijk heeft Mentha in september 2024 laten weten het vertrouwen in werknemer te hebben verloren. Op 2 oktober 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werknemer mondeling op staande voet is ontslagen. Dit ontslag is op 5 oktober schriftelijk bevestigd en op 24 oktober formeel bekrachtigd door de bv. Werknemer heeft zich tegen het ontslag verzet en gesteld dat dit onterecht is geweest.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn beroep op de nietigheid of vernietigbaarheid van het ontslagbesluit op grond van artikel 2:14 en 2:15 BW. De rechtbank overweegt dat een dergelijk beroep via een dagvaardingsprocedure moet worden ingesteld, en dat werknemer bovendien de moedermaatschappij niet in deze procedure heeft betrokken. Omdat hij zich bewust heeft gericht tot de vennootschap in een arbeidsrechtelijke verzoekschriftprocedure is een zogenoemde spoorwissel hier niet op zijn plaats.

Ten aanzien van het ontslag op staande voet is sprake geweest van een dringende reden.

Werknemer heeft op eigen initiatief de structuur van zijn beloning gewijzigd van salaris naar een managementfee via zijn werk-bv, zonder dit met Mentha, de grootaandeelhouder en zijn directe onderhandelingspartner bij indiensttreding, te overleggen. Dit gedrag is ernstig verwijtbaar, zeker gezien zijn functie als CEO. Dat hij alleen met de CFO overleg heeft gehad volstaat niet, temeer omdat Mentha eerder expliciet een managementovereenkomst had afgewezen. Ook op latere momenten heeft de werknemer nagelaten dit met Mentha af te stemmen, ondanks duidelijke gelegenheden daartoe.

Daarnaast is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Mentha heeft op 24 september 2024 vastgesteld dat er geen loonstroken van werknemer beschikbaar waren en dit heeft geleid tot nader onderzoek. Kort daarna is werknemer op 2 oktober 2024 in een gesprek geconfronteerd met de feiten en heeft hij het ontslag op staande voet aangezegd gekregen. Dit is schriftelijk bevestigd en later bekrachtigd door de moedermaatschappij. De rechtbank heeft geoordeeld dat deze handelwijze, hoewel enigszins rommelig, voldoende zorgvuldig is geweest en dat de termijn tussen ontdekking en ontslag als onverwijld moet worden beschouwd.

Op grond van het bovenstaande wordt het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling afgewezen. Omdat dit verzoek wordt afgewezen, heeft werknemer geen belang meer bij de door hem gevraagde verklaring voor recht, zodat ook dit verzoek wordt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2938

Zaaknummer: C/13/759459 / HA RK 24-390

Rechters: S.F. Kalff

Advocaten: A.D. Putker-Blees en A.W. Brantjes

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

In dit geding staat centraal of Ericsson de met de ondernemingsraad gesloten ondernemingsovereenkomst rechtsgeldig heeft kunnen opzeggen wegens een impasse over de jaarlijkse salarisverhoging.*Feiten*

Ericsson is een Nederlandse dochtervennootschap van een internationaal telecombedrijf, met circa 700 werknemers. In 2012 sluit Ericsson met de ondernemingsraad (OR) een ondernemingsovereenkomst ex artikel 32 lid 2 WOR, waarin onder meer instemmingsrechten aan de OR worden toegekend ten aanzien van de jaarlijkse salarisverhoging (ASR) en andere primaire arbeidsvoorwaarden. De ASR wordt doorgaans afgestemd op de loonontwikkeling in de ICK-cao, die als referentie dient sinds het vervallen van de ondernemings-cao in 2011. Tot en met 2022 wordt de ASR met instemming van de OR vastgesteld. In dat jaar wijkt Ericsson eenzijdig af van de cao-afspraken (ICK-cao: 2,9%, Ericsson: 3,1%) zonder instemming te vragen, waarop de OR niet ingrijpt. In 2023 stelt de OR een ASR van 11% voor (ICK-cao: 6%), waarna Ericsson op 23 mei zonder instemming een verhoging van 7% aankondigt. De OR verklaart dit besluit op 23 juni nietig, maar berust op 30 juni alsnog in het besluit. Op 23 februari 2023 kondigt Ericsson tijdens een overlegvergadering aan de ondernemingsovereenkomst te willen opzeggen; dit voornemen wordt op 22 mei herhaald. De OR verzoekt op 16 juni tot intrekking, maar op 22 juni bevestigt Ericsson de opzegging, met als reden dat zij geen overleg meer wenst over de ASR. De OR verzoekt de kantonrechter om te oordelen dat de opzegging ongeldig is en dat Ericsson gehouden blijft aan de ondernemingsovereenkomst, met name waar het instemmingsplichtige onderwerpen betreft. Ericsson stelt primair dat de OR niet-ontvankelijk is, en vordert subsidiair afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de ondernemingsovereenkomst tussen Ericsson en de OR is gesloten voor onbepaalde tijd en een opzeggingsregeling bevat die onder meer vereist dat voorafgaand aan opzegging overleg plaatsvindt over zowel het voornemen tot opzegging als de omgang met lopende instemmingsverzoeken. De kantonrechter acht op basis van de overgelegde stukken aannemelijk dat er aan dit vereiste van voorafgaand overleg is voldaan, nu tijdens meerdere overlegvergaderingen is gesproken over de voorgenomen opzegging. Weliswaar heeft Ericsson verzuimd de OR om instemming te vragen voor de jaarlijkse salarisverhoging (ASR) over 2023, maar dat doet niet af aan het feit dat inhoudelijk overleg over de ASR heeft plaatsgevonden. Toch leidt dit niet tot de conclusie dat de opzegging rechtsgeldig is. De kantonrechter beoordeelt de rechtsgeldigheid van de opzegging mede aan

de hand van de maatstaf van redelijkheid en billijkheid, zoals nader ingevuld in de jurisprudentie van het gerechtshof Den Haag. Daarbij speelt een centrale rol of sprake is van zwaarwichtige omstandigheden die opzegging rechtvaardigen. Ericsson stelt dat een impasse over de ASR daartoe noopte, maar de kantonrechter acht die impasse mede veroorzaakt door wederzijds onbegrip en wijst erop dat Ericsson ook andere, minder verstrekkende wegen had kunnen bewandelen – zoals het verzoeken van vervangende toestemming bij de kantonrechter op grond van artikel 27 lid 4 WOR of een beroep op artikel 36 lid 2 WOR. De kantonrechter onderkent dat in de ondernemingsovereenkomst aan de OR instemmingsrecht is verleend over een primaire arbeidsvoorwaarde, wat een uitzondering vormt op de gebruikelijke taakverdeling tussen sociale partners en ondernemingsraad. Tegen die achtergrond acht de kantonrechter het geoorloofd dat de OR, mede ter uitvoering van zijn rol als volwaardig gesprekspartner, eigen voorstellen doet en de achterban consulteert. Ook het feit dat de OR voor 2023 een ASR voorstelt van 11%, los van de 6% in de ICK-cao, acht de kantonrechter niet zonder meer in strijd met de ondernemingsovereenkomst, zolang de relatie met de ICK-cao maar in acht wordt genomen. Wel is duidelijk dat deze opstelling het overleg heeft bemoeilijkt. Niettemin concludeert de kantonrechter dat de door Ericsson aangevoerde redenen onvoldoende zijn om eenzijdig tot opzegging van de ondernemingsovereenkomst over te gaan. Ericsson had eerst gebruik moeten maken van de contractueel en wettelijk geboden mechanismen om het overleg vlot te trekken. Door daaraan voorbij te gaan en rechtstreeks opzegging in te zetten handelt Ericsson in strijd met de eisen van redelijkheid en billijkheid. De opzegging heeft derhalve niet het beoogde rechtsgevolg gehad. De kantonrechter bepaalt dat de ondernemingsovereenkomst nog steeds van kracht is en dat Ericsson gehouden is deze na te leven, in het bijzonder door bij voorgenomen besluiten over de toekenning van de jaarlijkse salarisverhoging instemming van de OR te vragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3029

Zaaknummer: 10741269

Rechters: Dijkman Dijkman

Advocaten: D. Schwartz en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgever ook in hoger beroep afgewezen op g-grond, h-grond, d-grond en i-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2013 in dienst bij PGGM. Op 29 juni 2023 was werknemer moderator bij een bijeenkomst waar X voor een groot aantal medewerkers van PGGM een presentatie heeft gegeven over zijn artikel “The Impact of Impact Investing”. Dit artikel plaatst kritische kanttekeningen bij de manier waarop veel investeerders sociale doelen nastreven en daarmee ook bij het voorgenomen 3-D beleggingsbeleid van PGGM. Werknemer heeft sinds 1 juli 2023 een nieuwe leidinggevende. Tijdens een-op-een gesprekken in juli, augustus en september 2023 heeft de leidinggevende aan werknemer feedback gegeven over zijn gedrag, houding en communicatie. Werknemer voelde zich aangevallen in deze gesprekken en heeft zich naar aanleiding van het gesprek op 11 september 2023 ziek gemeld. Partijen zijn vervolgens op advies van de bedrijfsarts een mediationtraject gestart. Na afronding van dit traject heeft de bedrijfsarts in april 2024 geoordeeld dat terugkeer van werknemer in zijn eigen functie een te groot gezondheidsrisico vormt vanwege het nog bestaande vertrouwensconflict. Partijen hebben gesproken over een andere functie, maar daar zijn ze het niet over eens geworden. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Na de beschikking van de kantonrechter heeft werknemer niet (meer) gewerkt. PGGM heeft zijn salaris doorbetaald. In het kader van een voorgenomen reorganisatie heeft PGGM aan werknemer bij brief van 21 maart 2025 bericht dat zijn functie op termijn komt te vervallen en hij per 1 april 2025 de status van preboventalligheid heeft. PGGM komt in hoger beroep op tegen het oordeel van de kantonrechter.

*Oordeel**G-grond*

Het hof is van oordeel dat de argumenten van PGGM om alsnog te komen tot een einde van de arbeidsovereenkomst niet opgaan. Het hof is het eens met de kantonrechter dat niet valt in te zien waarom PGGM, in de persoon van de leidinggevende, ervoor heeft gekozen in een viertal een-op-een-gesprekken, zo snel na haar aantreden zodat zij werknemer nauwelijks kende, hem aan te spreken op zijn gedrag. Uit de rapportage van de bedrijfsarts volgt dat werknemer hierdoor arbeidsongeschikt is geworden. Het hof overweegt dat PGGM werknemer in die gesprekken beter had moeten laten begeleiden door HR of een vertrouwde collega bij die gesprekken moeten vragen aanwezig te zijn, vooral tegen de achtergrond van zijn onberispelijke langdurige dienstverband. Ook omdat een van de kenmerken van zijn

functie is het zijn van een van de Thought Leaders binnen PGGM wat inhoudt het kritisch meedenken over beleggingsbeleid en de voorgenomen veranderingen daarin. Temeer nu PGGM op haar intranet zelf haar medewerkers heeft gevraagd over het 3-D beleggingsbeleid actief mee te denken. Gecombineerd met het oordeel over de genoemde verwijten die niet zijn komen vast te staan en/of niet zwaarwegend genoeg zijn oordeelt het hof dat geen sprake is van een (ernstig en duurzaam) verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van PGGM in redelijkheid niet kan worden gevraagd deze te laten voortduren.

H-grond

Ook deze grond kan PGGM niet baten. Deze ontslaggrond geldt, zoals de kantonrechter ook overweegt, als een “vangnetbepaling”. Het hof oordeelt dat de door PGGM aangevoerde omstandigheden (zoals een vermeend verzet tegen het beleggingsbeleid) niet zijn komen vast te staan, en dat deze ook niet kwalificeren als een redelijke grond voor ontslag.

D-grond

Ook de d-grond is niet komen vast te staan. Zoals hiervoor is overwogen zijn de verwijten niet komen vast te staan dan wel zijn zij niet zwaarwegend genoeg. Daarbij komt dat werknemer, voor zover de klachten over zijn functioneren wel (deels) terecht zouden zijn, door PGGM niet in staat is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Hier neemt het hof in aanmerking dat PGGM zich niet uitsluitend had mogen laten leiden door het oordeel van de leidinggevende over werknemer.

I-grond

Over de cumulatiegrond kan het hof kort zijn. Er is geen sprake van gronden die ieder voor zich nagenoeg voldragen zijn, zoals volgt uit wat hiervoor is overwogen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3062

Zaaknummer: 200.350.458

Rechters: A.J.J. van Rijen, G.A. Diebels en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: P.C.X. de Leede en P. van Wegen

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever. Werkgever dient werkelijk door werknemer gemaakte kosten voor juridische bijstand te vergoeden (€ 15.429,12); indienen ontbindingsverzoek verdient niet de schoonheidsprijs. Werkgever te veel gericht op beëindigen dienstverband.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), subsidiair op grond van andere omstandigheden (h-grond) en meer subsidiair op basis van de combinatiegrond (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter heeft in aanwezigheid van partijen mondeling uitspraak gedaan en oordeelt als volgt.

Afwijzing ontbindingsverzoek

De door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op. Zo stelt werkgeefster dat werknemer steeds in de aanvalsmodus schiet bij feedback en dat hij zich vijandig opstelt, maar zij geeft hiervan (ook ter zitting) geen voorbeeld. Ook stelt werkgeefster dat werknemer zijn leidinggevende(n) heeft ondermijnd. Met dit verwijt wordt gedoeld op het feit dat werknemer op enig moment naar de raad van bestuur is gestapt toen hij door zijn leidinggevende werd bewogen tot het instemmen met een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband omdat zijn functie zou komen te vervallen. Dat werknemer bij de raad van bestuur aandacht vroeg voor het belang van behoud van zijn functie, kan in de gegeven omstandigheden echter niet worden beschouwd als het ondermijnen van zijn leidinggevende. Het verwijt dat werknemer geen zelfreflectie heeft, heeft werkgeefster niet onderbouwd. Dat sprake is van een vertrouwensbreuk is niet aannemelijk gemaakt. Al met al is de gestelde duurzaam verstoorde arbeidsrelatie onvoldoende onderbouwd, zodat ontbinding op de g-grond wordt afgewezen. Van een voldragen h-grond is evenmin gebleken, nu niet is komen vast te staan dat de functie inhoudsloos is geworden. De functie is immers nog steeds niet vervallen. Nu geen sprake is van een g-grond en de h-grond onvoldragen is, komt ontbinding op grond van de i-grond evenmin in aanmerking. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Proceskostenveroordeling

Naar het oordeel van de kantonrechter is er aanleiding de werkelijk door werknemer gemaakte kosten voor juridische bijstand te vergoeden tot een bedrag van € 15.429,12 inclusief btw. Reden hiervoor is dat naar het oordeel van de kantonrechter het indienen van het verzoek als door werkgeefster gedaan de schoonheidsprijs niet verdient: werkgeefster is te veel gericht geweest op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, terwijl de functie van werknemer niet was vervallen. Tegen de achtergrond van de persoonlijke situatie van werknemer had werkgeefster zich meer moeten inspannen de vertroebelde relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende op te lossen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 15.429,12 inclusief btw.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-04-2025

Zaaknummer: 1506629 EA VERZ 25-76