

Nieuwsbrief - VAAN AR Updates 2025-24

Nummer 24, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:858](#) 06-06-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:935](#) 27-05-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1032](#) 20-05-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1299](#) 20-05-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:517](#) 25-02-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:430](#) 20-02-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:153](#) 23-01-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3956](#) 12-12-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3953](#) 12-12-2024

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3159](#) 05-06-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3782](#) 03-06-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3514](#) 03-06-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6544](#) 30-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3500](#) 28-05-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3675](#) 28-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5738](#) 26-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2519](#) 23-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5559](#) 23-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2453](#) 22-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2154](#) 21-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2404](#) 21-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2452](#) 21-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3504](#) 25-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6540](#) 15-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6636](#) 11-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:740](#) 13-01-2025

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 28-05-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Senior bedrijfsjurist handelt niet ernstig verwijtbaar door nevenactiviteiten en belangverstrengeling in participatie start-up Universiteit.

Feiten

Universiteit Utrecht is 100% aandeelhouder van Universiteit Utrecht Holding B.V. (hierna: UUH). Samen met UMC Utrecht Holding B.V. (UMCUH) – waarvan het Universitair Medisch Centrum Utrecht (hierna: UMCU) 100% aandeelhouder is – houdt UUH zich bezig met het investeren in start-ups en het houden van aandelen in zogenoemde spin-off companies. Dat zijn bedrijven die gebaseerd zijn op intellectueel eigendom dat is gegenereerd door UU of UMCU. Werknemer is op 1 maart 2001 als jurist in dienst getreden bij UU en vanaf 2002 gedetacheerd aan UUH. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: de cao) van toepassing. Zijn direct leidinggevende was B, die van juni 2019 tot juni 2021 bestuurder was van UUH en UMCUH. Een van de bedrijven waar UMCUH aandelen in hield, is Genome Diagnostics BV (hierna: GenDx). Werknemer en B zijn op 20 april 2016 benoemd als leden van de adviescommissie van GenDx. Zij hebben (in ieder geval) in de jaren 2016 tot en met 2018 advieswerkzaamheden voor GenDx verricht en hebben hiervoor ook vergoedingen ontvangen. Vanaf december 2017 hebben verscheidene aandelentransacties plaatsgevonden ten aanzien van GenDx. Per 18 april 2019 zijn werknemer en B aangetreden als (niet-uitvoerend) bestuurders van GenDx. In het najaar van 2021 hebben UUH en UMCUH onderzoeksbureau Deloitte Forensic & Dispute Services B.V. (hierna: Deloitte) opdracht gegeven om onder meer onderzoek te doen naar de gang van zaken rondom de verkoop van aandelen in GenDx. Op 23 november 2022 heeft Deloitte zijn onderzoeksresultaten gerapporteerd. Werknemer heeft zich op 9 januari 2023 volledig ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van UU op de e-grond ontbonden en daarbij overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, door het zonder toestemming verrichten van betaalde nevenwerkzaamheden, in strijd met de regels rond belangenverstrengeling (zie AR 2023-1420). Bovendien had werknemer op enig moment moeten melden dat zijn leidinggevende dezelfde betaalde nevenwerkzaamheden had en een aanbod kreeg om aandeelhouder te worden van GenDx, waarmee ook bij hem sprake was van een tegenstrijdig belang. Naar het oordeel van het hof (zie AR 2024-0959) kan werknemer slechts worden verweten dat hij bepaalde nevenwerkzaamheden niet heeft gemeld en daarvoor geen toestemming had verkregen. Ook is hij niet helemaal transparant geweest over de nevenwerkzaamheden. Dit alles levert echter geen redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof gaat niet over

tot herstel van de arbeidsovereenkomst, maar veroordeelt UU tot betaling van een billijke vergoeding van € 60.000 (bruto). Het cassatieberoep van UU is grotendeels gericht tegen de afwijzing door het hof van het verwijt van UU dat werknemer af had moeten zien van zijn eigen aandeelhouderschap in de (voormalige) spin-off van UU en een melding had moeten doen aan de RvC op het moment dat hij wist van het tegenstrijdige belang van zijn leidinggevende en bestuurder.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:858

Zaaknummer: 24/03897

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, F.J.P. Lock en S.J. Schaafsma

Advocaten: I.L.N. Timp, S.F. Sagel, T.T. van Zanten en L. van den Reek

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer wegens het weigeren van werk zonder goede reden houdt geen stand.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 januari 2020 in dienst bij werkgever in de functie van metaalbewerker. Op 31 oktober 2024 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Op 6 januari 2025 heeft de bedrijfsarts aan de werkgever geschreven dat de werknemer in staat is om drie keer per week tot 12.00 uur op locatie wat te doen. Op 22 januari 2025 heeft een medewerker van de arbodienst aan werkgever geschreven dat een urenuitbreiding er voor die week niet inzit. Op woensdag 5 februari 2025 heeft werknemer omstreeks 11:00 uur bij werkgever gemeld dat hij wegens ziekte eerder zou stoppen met zijn werk en naar huis zou gaan. Werkgever heeft daarop werknemer meegedeeld dat hij is ontslagen op staande voet. Werkgever heeft op 5 februari 2025 per brief het ontslag bevestigd en schrijft als reden voor het ontslag: 'Aan uw ontslag liggen de volgende redenen ten grondslag: Wegens werkweigering zonder goede redenen.' Werknemer verzoekt de rechter om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de re-integratieverplichtingen van werknemer bestonden uit, samengevat, drie dagen werken, totaal 12 uur. Dit betekent dat werknemer op 5 februari 2025 arbeidsongeschikt was, ook al achtte de bedrijfsarts hem voor 12 uur per week belastbaar. Dat werknemer op 5 februari zou komen werken tot 12.00 uur, was onderdeel van zijn re-integratieproces. Gelet hierop kan het enkele feit dat hij eerder naar huis is gegaan wegens ziekte – en daardoor geen werkbond heeft afgemaakt – niet als werkweigering worden aangemerkt. Dit enkele feit is daarom geen dringende reden voor het ontslag. Hoogstens zou werknemer kunnen worden verweten dat hij zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden – wat daar ook verder van zij – maar voor die situatie zijn specifieke sancties in de wet opgenomen, zoals het opschorten van loon en/of een loonstop. Deze maatregelen moeten eerst worden ingezet (al dan niet na een waarschuwing) om een werknemer te bewegen zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Het uitgangspunt van de wet is namelijk dat een zieke werknemer bescherming verdient. Een ontslag op staande voet is in beginsel pas aan de orde als de opgelegde sancties niet het gewenste effect hebben gehad of als er sprake is van bijzondere bijkomende omstandigheden. Door werkgever is niet naar voren gebracht dat van zulke bijzondere omstandigheden sprake is geweest en dit is evenmin gebleken. Werkgever heeft nog tijdens de mondelinge behandeling naar voren gebracht dat hij niet gelooft dat werknemer ziek is. Voor zover hij hiermee heeft gesteld dat werknemer

volledig arbeidsgeschikt was – en dus ten onrechte eerder is gestopt met zijn werk op 5 februari 2025 – is het aan werkgever om te bewijzen dat werknemer arbeidsgeschikt was. Daarin is hij niet geslaagd. Dat werknemer privéactiviteiten zou hebben verricht tijdens zijn oorspronkelijke werkuren, is – wat daar ook verder van zij – op zichzelf onvoldoende om aan te nemen dat werknemer niet ziek was. Een verdere onderbouwing, bijvoorbeeld met een rapport van een (bedrijfs- of verzekerings)arts, ontbreekt. Het is niet aan een werkgever om te beoordelen of zijn werknemer terecht is ziek gemeld. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag. Dat betekent dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden. De kantonrechter zal de opzegging door werkgever vernietigen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen omdat het opzegverbod wegens ziekte geldt. Werknemer dient te worden toegelaten tot het werk.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3675

Zaaknummer: 11578461 \ EJ VERZ 25-36

Rechters: H.H. de Boef

Advocaten: M.A. Knobben

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen wegens het structureel schenden van re-integratieverplichtingen, het uitvoeren van nevenwerkzaamheden tijdens ziekte en diefstal van een koelkast. Werkgeefster wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar tegenverzoeken omdat werknemer is toegelaten tot de WSNP.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 als timmerman II/monteur keuken en badkamer in dienst getreden bij werkgeefster. Op 24 oktober 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft werknemer in de periode van 29 oktober tot en met 6 november 2024 diverse e-mails gestuurd, alle met de strekking dat zij met werknemer in contact wil komen maar dit niet lukt. Met uitzondering van de laatste e-mail, heeft werknemer niet op de berichten van werkgeefster gereageerd. Op 16 november 2024 hebben (de bestuurder van) werkgeefster en werknemer met elkaar afgesproken dat werknemer op therapeutische basis blijft werken. Naar aanleiding van de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse heeft werkgeefster werknemer op 27 en 28 november 2024 gebeld en gemaild. Omdat werknemer wederom niet bereikbaar was, heeft werkgeefster een loonstop aangekondigd. Op 29 november 2024 heeft alsnog contact plaatsgevonden en zijn afspraken gemaakt over de bereikbaarheid van werknemer en zijn re-integratie. Vervolgens is werknemer opnieuw onbereikbaar gebleken. Ook heeft werknemer geen gehoor gegeven aan de oproep om op het werk te verschijnen. Op 9 januari 2025 heeft werkgeefster een loonstop opgelegd. Daarnaast is werknemer op 6 december 2024 en 16 januari 2025 aangetroffen in een loods, waar hij werkzaamheden aan het verrichten was. Op 17 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het structureel schenden van re-integratieverplichtingen en het verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens ziekte. Daarnaast beschuldigde werkgeefster werknemer ervan een aan werkgeefster toebehorende koelkast zonder toestemming te hebben weggemaakt. Op 18 maart 2025 is werknemer toegelaten tot de WSNP. In onderhavige procedure verzoekt de bewindvoerder van werknemer namens hem vernietiging van het ontslag op staande voet en (door)betaling van zijn loon. Werkgeefster verzoekt in een tegenverzoek onder meer om een gefixeerde schadevergoeding, de kosten van de weggemaakte koelkast, een boete voor het schenden van het nevenwerkzaamhedenbeding en de schade wegens ongerechtvaardigde verrijking. Ook verzoekt werkgeefster afgifte van een cirkelzaag die werknemer nog onder zich zou hebben.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Uit de door werkgeefster overgelegde e-mails, welke zij in de periode van 29 oktober 2024 t/m 8 januari 2025 aan werknemer heeft verzonden, volgt dat zij vele pogingen heeft gedaan om in contact te treden met werknemer. Vast staat dat werknemer niet of nauwelijks op de berichten heeft gereageerd en dat werknemer – de enkele keren dat partijen wel tot afspraken zijn gekomen – deze niet is nagekomen. Zelfs een loonsanctie, welke naar het oordeel van de kantonrechter terecht is opgelegd, heeft niet geleid tot de medewerking van werknemer. Sterker nog, partijen hebben – tot het op 17 januari 2025 gegeven ontslag – helemaal geen contact meer gehad. Werknemer heeft daarmee zijn re-integratieverplichtingen in ernstige mate geschonden. Daarnaast is het op individuele basis uitvoeren van (met het reguliere werk vergelijkbare) werkzaamheden buiten werkgeefster om terwijl de werknemer zich feitelijk dient bezig te houden met re-integratie bij werkgeefster ontoelaatbaar en kwalificeert dit als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Tot slot heeft werkgeefster volgens de kantonrechter voldoende onderbouwd dat werknemer ook de koelkast heeft meegenomen. Het wegmaken van de koelkast dient te worden aangemerkt als diefstal. Ook dat levert een dringende reden op als opgenomen in artikel 7:678 lid 2 sub d BW. Al het bovenstaande leidt dan ook tot de conclusie dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van de bewindvoerder worden derhalve afgewezen. De tegenverzoeken van werkgeefster worden ook afgewezen. Werkgeefster heeft namelijk niet onderbouwd dat werknemer de cirkelzaag in bezit heeft. Ten aanzien van de overige tegenverzoeken geldt dat deze na de datum waarop werknemer is toegelaten tot de WSNP zijn ingediend en deze derhalve ten laste van de WSNP-boedel komen en dus alleen kunnen worden ingediend door aanmelding ter verificatie bij de WSNP-bewindvoerder. Om die reden wordt werkgeefster in deze overige tegenverzoeken niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3514

Zaaknummer: 11557583 AZ VERZ 25-13 (E)

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.P. Quist

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 2 sub d, j en k BW, 7:629 lid 3 sub d BW en 229 lid 2 Fw

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, gedragingen van werknemer houden verband met psychische problemen waarvoor werknemer is opgenomen in het ziekenhuis. De vorderingen van werknemer worden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 in dienst getreden bij werkgever als Chief Technology Officer. Werknemer staat geregistreerd als bestuurder van werkgever. Per e-mail van 24 december 2024 heeft werkgever werknemer laten weten dat er op 27 december 2024 een buitengewone vergadering van aandeelhouders zal plaatsvinden, waarbij onder andere het voorgenomen besluit tot het ontslag van werknemer wordt behandeld. Op 27 december 2024 heeft werkgever werknemer bericht dat het besluit is genomen om werknemer als bestuurder op staande voet te ontslaan, vanwege een onacceptabele werkhouding bij werknemer, het gebruik van drugs, onbereikbaar zijn en het niet leveren van de kwaliteit die klanten mogen verwachten. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de wet volgt dat de rechtbank bevoegd is, en niet de kantonrechter, als werknemer statutair bestuurder is. Voor een benoeming tot statutair bestuurder is een besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders vereist. Van een dergelijk besluit is niet gebleken. De inschrijving in het handelsregister is onvoldoende. De kantonrechter is daarom bevoegd. Het spoedeisend belang is, gelet op de loonvordering, gegeven. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer wegens ziekte ongeschikt was voor het verrichten van zijn arbeid en dat werknemer recht heeft op volledige loondoorbetaling tijdens ziekte. Het enige verweer van werkgever op de loonvordering van werknemer, is een beroep op verrekening. Als de gegrondheid van een dergelijk beroep niet eenvoudig is vast te stellen, kan de kantonrechter aan een beroep op verrekening voorbijgaan. Werkgever wordt veroordeeld tot betalen van een gedeelte van de loonvordering over 1 september 2024 tot 27 december 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. De kantonrechter ziet geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Voor de gedragingen tot augustus 2024 geldt dat werkgever al langere tijd met deze gedragingen bekend was, werkgever is echter niet onverwijld overgegaan tot ontslag. Voor de dringende redenen na die periode heeft te gelden dat werknemer te maken had met ernstige psychische problemen, waarvoor hij ook gedwongen is opgenomen in het ziekenhuis. Alleen al daarom kunnen de gedragingen niet als dringende reden worden aangemerkt. Werkgever

wordt veroordeeld tot betaling van het loon na 27 december 2024. De vordering van werknemer dat werkgever een bedrijfsarts dient in te schakelen op laste van een dwangsom, wordt toegewezen. De vordering tot betaling van de huur van werknemer door werkgever, conform de afspraken die tussen partijen zijn gemaakt, wordt eveneens toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:740

Zaaknummer: 11446513 \ KG EXPL 24-155

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E.T. Panneflek en S. Remers

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding ter hoogte van een jaarsalaris toegekend. TU/e is er niet in geslaagd het vermoeden dat de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wegens een discriminatoire reden is opgezegd, te weerleggen.

Feiten

Eiser heeft gesolliciteerd op een vacature voor Full Professor van Eindhoven University of Technology (hierna: TU/e). Na enkele selectiegesprekken heet de TU/e eiser een baanaanbod gedaan. Eiser heeft dit aanbod aanvaard. TU/e heeft het aanbod herroepen, en voert aan dat er geen goedkeuring van het college van bestuur werd gegeven, terwijl dit wel een noodzakelijke voorwaarde betrof. Eiser vordert een billijke vergoeding van € 106.774,20, overeenkomend met het loon dat eiser zou hebben ontvangen en € 50.000 aan immateriële schade. TU/e kon het aanbod niet meer herroepen, volgens eiser is er tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. De benoeming door het college van bestuur is aan eiser gepresenteerd als een formaliteit. Eiser is van mening dat TU/e de arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd discriminatoir, vanwege zijn Iraanse nationaliteit, dan wel onrechtmatig heeft opgezegd. Volgens TU/e is er geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen omdat het benoemingsbesluit ontbreekt en eiser ermee bekend was dat dit besluit noodzakelijk was voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de op 1 december 2023 verzonden *job offer* kwalificeert als een aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Het aanbod bevat alle essentialia. TU/e kan zich er niet op beroepen dat er op de vacaturewebsite wordt verwezen naar een andere website waarop staat dat het college van bestuur de eindbeslissing maakt, en dat eiser wist dat er een benoemingsbesluit was vereist. Als TU/e dit als voorwaarde aan de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst had willen verbinden, had zij dat nadrukkelijk bij het aanbod moeten vermelden. Datzelfde geldt voor de bedrijfsvergunning. Daar komt bij dat het niet vervullen van deze voorwaarde aan TU/e zelf te wijten is. Het aanvragen van een verblijfsvergunning is immers zinloos op het moment dat TU/e niet tot benoeming overgaat. Dat partijen later via Teams een hogere salaristrede zijn overeengekomen, doet niet af aan de eerdere aanvaarding door eiser van het aanbod. Ten aanzien van het proeftijdontslag is de kantonrechter van oordeel dat het afgeven van een negatief advies door het college van bestuur, gelet op de uitgebreide procedure die partijen hadden doorlopen, een opmerkelijk besluit is. Het besluit is niet voorzien van een deugdelijke toelichting. Dit ontbreken rechtvaardigt het vermoeden dat er andere redenen,

zoals de Iraanse nationaliteit van eiser, een rol speelden. Omdat eiser feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die het onderscheid op basis van zijn nationaliteit doen vermoeden, is het aan TU/e om te bewijzen dat de reden voor ontslag daar niet mee te maken had. Omdat TU/e geen enkel stuk heeft overgelegd waaruit volgt waarom er negatief geadviseerd is door het college van bestuur, is TU/e hier niet in geslaagd. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Dit komt neer op het jaarsalaris dat eiser bij TU/e zou hebben verdiend. Dat eiser bij zijn vorige werkgever in dienst is gebleven waardoor het inkomensverlies feitelijk minder is, leidt niet tot een lager bedrag, aangezien de discriminatoire opzegging dermate ernstig verwijtbaar is. De immateriële schadevergoeding wordt afgewezen; gelet op de betwisting door TU/e, had het op de weg van eiser gelegen om zijn schade te onderbouwen. Ook heeft eiser een promotie aangeboden gekregen bij zijn vorige werkgever, die hij heeft afgeslagen vanwege zijn geschil met TU/e. TU/e wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3159

Zaaknummer: 11105047 \ CV EXPL 24-3416

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: P.A.S. Andela, R.M. Beltzer en mr. L.C.E. Straafhof

Wetsartikelen: 6:217 BW, 7:681 BW en 10 Awgb

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever op de g-grond, nadat de kantonrechter in het door de werknemer ingediende ontbindingsverzoek oordeelt dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 1989 in dienst bij de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM). Op 27 november 2023 heeft KLM een ontbindingsverzoek ingediend op basis van de d-grond, de e-grond en de i-grond. Nadat het ontbindingsverzoek bij beschikking van 11 maart 2024 door de kantonrechter werd afgewezen, heeft KLM aan werknemer eind mei 2024 een project toegewezen. De resultaten van dit project heeft werknemer gepresenteerd aan het Management Team. De reacties daarop waren positief. Werknemer heeft op 27 maart 2025 een ontbindingsverzoek gedaan, onder meer met het verzoek tot toewijzing van een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek werknemer*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak bovenal om de vraag of sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van KLM jegens werknemer dat het ontbindingsverzoek van werknemer moet worden toegewezen en dat toewijzing van een billijke vergoeding gerechtvaardigd is. De ernstige verwijtbaarheid, waarvan werknemer claimt dat deze zich heeft voorgedaan, bestaat uit drie verschillende onderdelen. (I) Het eerste verwijt is door werknemer vervat in een loonvordering. Werknemer verwijt KLM dat hij al jaren te weinig loon krijgt uitbetaald. Hij vordert betaling van loon op basis van de stelling dat zijn tewerkstellingsvergunning per 1 januari 2019 van rechtswege is gewijzigd van 90% naar 100% vanwege een verzoek op grond van de Wet flexibel werken. Na de afwijzing van het verzoek in januari 2019 heeft werknemer nooit geklaagd dat KLM zijn tewerkstellingspercentage niet had aangepast. Werknemer voldoet daarmee niet aan de klachtplicht ex artikel 6:89 BW. Dit heeft tot gevolg dat de kantonrechter vaststelt dat op dit punt geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door KLM. (II) Het tweede verwijt van werknemer is dat KLM de cao sinds 11 maart 2024 niet op de juiste wijze heeft gevolgd en toegepast. De kantonrechter oordeelt dat door KLM richting werknemer niet ten onrechte van de cao is afgeweken en dat KLM op dit punt evenmin ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. (III) Het derde verwijt van werknemer jegens de KLM is dat het

aan hem toegewezen project, na afwijzing van de door KLM verzochte ontbinding, geen passende werkzaamheid is. Werknemer voelde, naar eigen zeggen, direct na aanvang van het project grote onvrede en is dit sindsdien blijven ervaren. Ter zitting is door hem bevestigd dat door de gang van zaken van het afgelopen jaar, bij werknemer geen vertrouwen meer bestaat in een verbetering van de verstandhouding. Werknemer heeft een lang arbeidsverleden bij KLM en zijn behoefte zich voor zijn werkgever nuttig te willen maken, valt te prijzen. Maar een project dat blijkbaar niet bevalt en waarover de werknemer geen signalen geeft in de richting van zijn werkgever, is niet genoeg om tot de kwalificatie 'ernstig verwijtbaar handelen' van de werkgever te komen. Dit betekent dat het verzoek van werknemer om toewijzing van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Ontbindingsverzoek werkgever

Nu de billijke vergoeding is afgewezen, en werknemer zijn ontbindingsverzoek in dat geval zal willen intrekken, zal de kantonrechter oordelen inzake het tegenverzoek van KLM.

Ontbinding op de g-grond ligt naar het oordeel van de kantonrechter in de rede, aangezien de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en ook niet meer op korte termijn is te herstellen, althans niet voor de datum waarop werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5559

Zaaknummer: 11621591

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: T. Ridder

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Bestuurder heeft bij afweging van de belangen niet in redelijkheid tot het reorganisatiebesluit kunnen komen wegens onvoldoende zelfstandige afweging van de eigen belangen tegen het (internationale) concernbelang. De informatieverstrekking aan de ondernemingsraad is onvoldoende geweest.

Feiten

Micro Focus B.V. en Micro Focus Nederland B.V. zijn Nederlandse werkmaatschappijen van een internationaal opererende leverancier van bedrijfssoftware. Micro Focus B.V. en Micro Focus Nederland B.V. hebben dezelfde bestuurder, X, en één gezamenlijke ondernemingsraad. Binnen Micro Focus was tot en met 30 juni 2024 een sociaal plan van toepassing. Tijdens een overlegvergadering tussen de ondernemingsraad en de bestuurder op 11 juni 2024 is de mogelijke inkrimping van de organisatie van Micro Focus ter sprake gekomen. X heeft daarbij kenbaar gemaakt niet bekend te zijn met aanstaande reducties in arbeidsplaatsen. Op 1 juli 2024 heeft Micro Focus met enkele van haar medewerkers gesprekken gevoerd over het beëindigen van hun arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. De ondernemingsraad heeft daarna aan Micro Focus laten weten dat hij advies wil uitbrengen over dit (voorgenomen) besluit. De CEO van het OpenText-concern heeft op 3 juli 2024 in een e-mail aan alle medewerkers een *Business Optimization Plan* (hierna: het BOP) voor het gehele concern aangekondigd voor fiscaal jaar 2025. Onderdeel van het BOP is het wereldwijd vervallen van 1.200 functies en het creëren van 800 nieuwe functies. Op 17 juli 2024 zijn de ondernemingsraad en Micro Focus overeengekomen dat de beëindigingsgesprekken met de betreffende medewerkers per direct werden gepauzeerd vanwege het overleg met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft op 19 juli 2024 een adviesaanvraag ontvangen van Micro Focus met betrekking tot het voorgenomen besluit om twaalf arbeidsplaatsen te laten vervallen bij Micro Focus als gevolg van het BOP. Naar aanleiding van de adviesaanvraag heeft de ondernemingsraad op 26 juli 2024 schriftelijke vragen gesteld aan Micro Focus. De ondernemingsraad en Micro Focus hebben op 6 augustus 2024 een overlegvergadering gehad om de gestelde vragen te beantwoorden. Vervolgens heeft Micro Focus op 8 augustus 2024 een aanvullende, schriftelijke reactie aan de ondernemingsraad gestuurd. Op 16 augustus 2024 heeft naar aanleiding van de adviesaanvraag een tweede overlegvergadering plaatsgevonden tussen de ondernemingsraad en Micro Focus. Op 2 september 2024 heeft de ondernemingsraad een negatief advies uitgebracht in reactie op de adviesaanvraag van 17 juli 2024. Micro Focus heeft op 16 september 2024 laten weten verder in gesprek te willen met de

ondernemingsraad over het negatieve advies. In een overlegvergadering op 2 oktober 2024 is aanvullende informatie met de ondernemingsraad gedeeld over de financiële en bedrijfseconomische redenen van het voorgenomen besluit. De ondernemingsraad is bij zijn negatieve advies gebleven en heeft dat op 4 oktober 2024 aan Micro Focus laten weten. Micro Focus heeft op 7 oktober 2024 het in deze procedure bestreden besluit genomen in afwijking van het advies van de ondernemingsraad en dit meegedeeld aan de ondernemingsraad. In het bericht aan de ondernemingsraad is Micro Focus gemotiveerd ingegaan op het negatieve advies. De ondernemingsraad heeft bij de Ondernemingskamer beroep ingesteld tegen het besluit van Micro Focus van 7 oktober 2024 met betrekking tot de reorganisatie van Micro Focus en het vervallen van twaalf arbeidsplaatsen, en de Ondernemingskamer onder meer verzocht te oordelen dat Micro Focus bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.

Oordeel

De Ondernemingskamer is van oordeel dat Micro Focus bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit van 7 oktober 2024 heeft kunnen komen. De Ondernemingskamer stelt voorop dat sprake is van een adviesplichtig besluit in de zin van artikel 25 WOR. In deze zaak doet zich de omstandigheid voor dat Micro Focus deel uitmaakt van een wereldwijd opererend concern. Het besluit om het BOP te implementeren is genomen op het niveau van de wereldwijde directie en maakt onderdeel uit van de internationale strategie van het OpenText-concern. Aannemelijk is dat de invloed van Micro Focus op die beslissing niet groot is geweest. Micro Focus heeft wel beslissruimte met betrekking tot het in het verlengde daarvan liggende besluit om specifieke arbeidsplaatsen in Nederland te laten vervallen. Bij het voorbereiden en nemen van dat besluit dient Micro Focus de belangen van Micro Focus zelfstandig te beoordelen en af te wegen tegen het concernbelang en moet zij aan de ondernemingsraad inzicht geven in die belangenafweging. Bij die belangenafweging legt de concernstrategie gewicht in de schaal, maar niet per definitie een doorslaggevend gewicht. Een andere opvatting, die erop neerkomt dat Micro Focus een in het concern op hoger niveau genomen besluit slechts heeft uit te voeren, zou op onaanvaardbare wijze afbreuk doen aan het wettelijk stelsel van medezeggenschap. In de adviesaanvraag verwijst Micro Focus naar de wereldwijde strategie en prestaties van de Cyber Enterprise-afdeling, maar beperkt zich tot algemene, geconsolideerde cijfers. Op legitieme vragen van de ondernemingsraad over de specifieke impact op Nederland is Micro Focus nauwelijks ingegaan, noch mondeling, noch schriftelijk. De toelichting na het advies bracht evenmin duidelijkheid over de gevolgen van het besluit voor de Nederlandse situatie. Daarmee bleef wezenlijke informatie achterwege. Dat de ondernemingsraad zich later op beëindigingsvoorwaarden richtte, ontslaat Micro Focus niet van haar plicht om informatie tijdig en uit eigen beweging te verstrekken. Ook het argument dat financiële informatie niet relevant was, strookt niet met de eigen toelichting in de adviesaanvraag, waarin onder meer wordt verwezen naar verminderde prestaties en 'margin expansion' als motieven. Dat informatie niet op landelijk niveau beschikbaar is vanwege de functionele organisatiestructuur, ontslaat Micro Focus evenmin van haar wettelijke verplichtingen. De ondernemingsraad stelde onweersproken dat zulke informatie

vóór de overname wel werd verstrekt. Dat dit nu niet meer gebeurt, komt voor rekening van Micro Focus. De conclusie luidt dat de informatieverstrekking aan de ondernemingsraad in dit geval onvoldoende is geweest. Micro Focus heeft in het verlengde daarvan zowel in de adviesaanvraag als in het besluit onvoldoende blijk gegeven van een zelfstandige afweging van de eigen belangen van Micro Focus tegen het concernbelang en aldus niet inzichtelijk gemaakt op welke wijze zij bij de besluitvorming de betrokken gerechtvaardigde belangen tegen elkaar heeft afgewogen. Bij die stand van zaken moet ervan worden uitgegaan dat Micro Focus bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Het verzoek van de ondernemingsraad om dat oordeel uit te spreken, zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1299

Zaaknummer: 200.347.594/01 OK

Rechters: A.J. Wolfs, A.W.H. Vink en A.P. Wessels

Advocaten: A.A.W. Terpstra, G.A. Tsiris en W. Schilstra

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

Door wagenparkbeheerder zonder toestemming meenemen van laadpaal naar huis voor eigen gebruik, leidt tot rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer heeft wel recht op transitievergoeding; geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2020 in dienst getreden bij werkgeefster (een schoonmaakbedrijf gericht op de zakelijke markt) in de functie van specialist wagenparkbeheerder. Op 31 oktober 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming een laadpaal die eigendom is van werkgeefster heeft meegenomen naar zijn huis, thuis heeft laten installeren en heeft gebruikt voor het opladen van zijn eigen (privé)auto. In de beschikking waarvan beroep heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Rechtsgeldig ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat werknemer de stelling van werkgeefster dat hij de laadpaal zónder toestemming heeft meegenomen en aan zijn huis heeft laten installeren, onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken, gezien in het licht van de uitvoerige onderbouwing van werkgeefster en (mede) gelet op de eigen woorden van werknemer in een e-mail van 2 november 2023: *‘Het enige wat mij kan worden verweten is dat ik deze laadpaal in bruikleen heb genomen zonder goed overleg met iemand binnen [werkgeefster].’* Voorts acht het hof voldoende onderbouwd dat werknemer voor het uitoefenen van zijn functie géén laadpaal aan huis nodig had om leaseauto’s van collega’s op te laden. Werknemer was uit hoofde van zijn functie (als enige) verantwoordelijk voor het beheer van de laadpalen. Hij heeft zonder toestemming een bedrijfseigendom (geschatte waarde: € 2000) meegenomen voor eigen gebruik en bij zijn woning laten installeren door een bevriend monteur, terwijl dat bedrijfseigendom hem als specialist wagenparkbeheerder was toevertrouwd. Het hof constateert dat de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werknemer ingrijpend zijn. Echter, ook als met alle persoonlijke omstandigheden rekening wordt gehouden, in het bijzonder het verlies van zijn werk en inkomen, zijn arbeidsongeschiktheid, leeftijd, staat van dienst en de duur van het dienstverband, is het hof van oordeel dat sprake is van een dringende reden. Ook heeft de opzegging onverwijld plaatsgevonden, met onverwijld mededeling van de reden van ontslag.

Het ontslag op staande voet blijft in stand.

Transitievergoeding

Werknemer maakt terecht aanspraak op de transitievergoeding. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is. Werknemer heeft de laadpaal weliswaar meegenomen voor eigen gebruik, maar hij heeft in dit kader aangevoerd dat hij nooit de intentie heeft gehad zich de laadpaal toe te eigenen voor eigen gewin. Als dat wel het geval was geweest, dan zou hij de laadpaal niet in het systeem van werkgeefster hebben ingevoerd en dan zou de aanwezigheid van de laadpaal aan zijn woonadres niet steeds zichtbaar zijn geweest, aldus werknemer. Het hof ziet geen aanleiding hieraan te twijfelen. Het hof kent de transitievergoeding van € 4557,55 bruto toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3953

Zaaknummer: 200.343.268_01

Rechters: M.E. Smorenburg, F.M.T. Quaadvliet en R.J. Voorink

Advocaten: H.C.M. Schaeken en W.F. Seijbel

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die tachtig bestanden met klantgegevens en offertes van werkmail naar privémail doorstuurt, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Herstel arbeidsovereenkomst. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2022 bij werkgeefster in dienst. Zij was laatstelijk werkzaam als Consultant Planning en Roostering. In het voorjaar van 2023 heeft werkgeefster geconcludeerd dat werkneemster niet maximaal tot haar recht kwam in haar functie. Op 25 september 2023 vond een gesprek plaats tussen partijen, waarbij de inhoud van een verbetertraject zou worden besproken. Tijdens dat gesprek is echter aan werkneemster meegedeeld dat een verbetertraject niet meer aan de orde was en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Een dag later is aan werkneemster een concept vaststellingsovereenkomst overhandigd. Vervolgens heeft werkneemster juridisch advies ingewonnen. Werkneemster heeft in de ochtend van 4 oktober 2023 circa tachtig bestanden van haar werkmail naar haar privémail verzonden. Deze bestanden bevatten onder meer klantgegevens, offertes van projectvoorstellen, het jaarplan & jaarbegroting over 2023 en bestuursmededelingen. Werkneemster is vervolgens op 5 oktober 2023 op staande voet ontslagen vanwege het – in strijd met het tussen partijen geldende geheimhoudingsbeding – doorsturen van vertrouwelijke en (deels) bedrijfsgevoelige informatie. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen dringende reden – herstel arbeidsovereenkomst

Het doorsturen van vertrouwelijke en bedrijfsgevoelige informatie kan in beginsel een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. In deze zaak is echter een aantal omstandigheden van belang, op grond waarvan het hof tot de conclusie komt dat het ontslag in de gegeven situatie niet gerechtvaardigd is. Zo heeft werkneemster voldoende aannemelijk gemaakt dat zij zich overvallen voelde door de voor haar onverwachte ontslagaanzegging en dat zij als alleenstaande moeder en kostwinner in paniek is geraakt door deze mededeling. Zij

heeft juridische bijstand gezocht en haar gemachtigde heeft haar geadviseerd om stukken waarmee zij zou kunnen aantonen dat geen sprake is van disfunctioneren en stukken waaruit zou blijken dat geen sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak voor haar ontslag, veilig te stellen. In die toestand en met dat advies heeft werkneemster de bestanden van haar werkmail naar haar privémail gezonden. Daarnaast heeft werkneemster voorafgaand aan het ontslag op staande voet verduidelijkt dat zij de informatie enkel heeft doorgezonden van haar werkmail naar haar privémail in het kader van het veiligstellen van haar positie, dat zij nimmer de bedoeling heeft gehad werkgeefster anderszins te schaden en dat zij vertrouwelijke informatie al verwijderd heeft. Het hof betreft bij zijn oordeel verder dat het op de weg van werkgeefster lag om met werkneemster een verbetertraject in te gaan, in plaats van haar ontslag aan te zeggen. Al met al oordeelt het hof dat van een dringende reden geen sprake is geweest. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst en veroordeelt werkgeefster tot loondoorbetaling.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Het door werkgeefster (voorwaardelijk) ingestelde ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster heeft geenszins aannemelijk gemaakt dat op 25 september 2023 een voldragen grond voor het op die datum aangezegde ontslag aanwezig was. Dat de verhoudingen inmiddels zodanig zijn verstoord dat een ontbinding gerechtvaardigd is, is het hof ex nunc toetsend ook niet gebleken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3956

Zaaknummer: 200.343.172_01 en 200.343.172_02

Rechters: P.P.M. Rousseau, M. van der Schoor en C.J. Frikkee

Advocaten: N. Duine en F. Laros

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

RECHTSPRAAK

Verrekening bij eindafrekening conform bepaling in de vso in verband met verdwenen gereedschappen niet toegestaan, nu beleid voor werknemer (beheerder) onduidelijk was, het beheer is overgezet bij zijn vrijstelling van werk en gereedschappen niet langer op zijn naam stonden.*Feiten*

Op 1 augustus 1987 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer stond als beheerder van gereedschappen geregistreerd in het materiaalbeheersysteem. Op 11 juli 2024 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst (vso) gesloten. Sindsdien is werknemer vrijgesteld van werk. Op die dag heeft werknemer – op verzoek en met goedkeuring van zijn leidinggevende – zijn bedrijfsauto met gereedschappen geruild met een collega die een bedrijfsauto had zonder gereedschappen. Op 1 september 2024 is werknemer uit dienst getreden. Artikel 10 van de vso bepaalt onder meer dat indien zaken niet (volledig en/of in goede staat) worden ingeleverd, de kosten voor herstel, vervanging en/of schoonmaak met de eindafrekening worden verrekend. Werknemer heeft bij het einde van zijn dienstverband de bus van zijn collega (zonder gereedschappen) ingeleverd. Op 25 september 2024 berichtte werkgeefster werknemer dat een bedrag van € 3.637,50 wordt verrekend met de netto eindafrekening, omdat werknemer niet alle gereedschappen zou hebben ingeleverd. Zij stelt zich op het standpunt dat werknemer als beheerder verantwoordelijk was voor de gereedschappen onder zijn beheer. Ook verwijst zij naar de arbeidsovereenkomst en stelt zij dat werknemer zich bij ondertekening heeft gecommitteerd aan het beleid ten aanzien van de omgang met bedrijfsmiddelen. Werknemer vordert onder meer (terug)betaling van dit bedrag van werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter volgt het standpunt van werkgeefster niet. Werkgeefster heeft niet concreet gemaakt waaruit blijkt dat werknemer op de hoogte was van zijn verantwoordelijkheden met betrekking tot de gereedschappen en wat de consequenties zouden zijn als er gereedschappen onder zijn beheer zouden ontbreken. Ook is niet gebleken op grond waarvan werknemer had moeten weten dat eventueel ontbrekende gereedschappen bij hem in rekening zouden worden gebracht. De verwijzing naar de arbeidsovereenkomst en het beleid ten aanzien van de omgang met bedrijfsmiddelen toont niet aan wat dit beleid inhoudt en hoe eiser daarmee bekend is geraakt. Bovendien stonden de gereedschappen bij uitdiensttreding niet langer op naam van werknemer. Dat het beheer van alle gereedschappen op 11 juli 2024 is overgezet

naar de collega met wie werknemer zijn bedrijfsauto had geruild, valt te begrijpen aangezien werknemer sindsdien geen werkzaamheden meer heeft verricht. Dat werkgeefster daar geen weet van had en kennelijk geen controle op de overzetting heeft uitgevoerd is niet de bedoeling, maar werknemer heeft ervan uit mogen gaan dat – toen hij niet meer werkte – het beheer bij iemand anders kwam te liggen. Die verantwoordelijkheid ligt ook bij de werkgever. Werkgeefster heeft dus niet tot verrekening mogen overgaan. De door werknemer gevorderde betaling van € 3.637,50 wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2452

Zaaknummer: 11544095 \ UC EXPL 25-1284

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: A.W. Hooijen en M.J. Oudenhuijsen

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Senior begeleider heeft tijdens uitstapje met kinderen in bus met geopende schuifdeur gereden. Niet is komen vast te staan dat werknemer willens en wetens de gevaarlijke situatie (te lang) heeft laten voortbestaan. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Billijke vergoeding € 10.180 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior begeleider. Werkgeefster houdt zich bezig met actieve begeleiding van kinderen en jongvolwassenen met een beperking en/of gedrags- en ontwikkelingsproblemen. Op 3 december 2023 heeft werkgeefster via een medewerker een filmpje ontvangen. Het filmpje duurt achttien seconden en is gemaakt tijdens een uitstapje van een groep kinderen, waar werknemer als senior begeleider bij aanwezig was. Op het filmpje is te zien dat de bus rijdt terwijl de schuifdeur is geopend en dat een van de kinderen zijn been uit de rijdende bus naar buiten steekt. De bus werd bestuurd door werknemer en er zaten in totaal zes kinderen in de bus. Toen werknemer met het filmpje werd geconfronteerd heeft hij aangegeven dat dit inderdaad is gebeurd, maar dat de groep al bijna op locatie was en dat ze vijftien kilometer per uur reden. 'Stelde geen reet voor', aldus werknemer. Op 3 december 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij de veiligheid van de kinderen tijdens het ritje met de bus in gevaar zou hebben gebracht. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet in eerste aanleg rechtsgeldig geacht. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen dringende reden

Het hof overweegt dat niet exact kan worden vastgesteld of/dat werknemer langer dan de achttien seconden die het filmpje duurt met een geopende schuifdeur met het busje heeft gereden. Het hof gaat daarom van die achttien seconden uit. Voorts kan niet met voldoende zekerheid worden vastgesteld met welke snelheid werknemer reed gedurende de tijd dat de schuifdeur open was. Het rijden met de geopende schuifdeur terwijl er zes kinderen in het busje zaten riep zonder meer een mogelijk gevaarlijke verkeerssituatie in het leven. De vraag is of de manier waarop werknemer vervolgens op deze situatie heeft gereageerd een dringende reden voor ontslag heeft opgeleverd. Het hof beantwoordt deze vraag ontkennend.

Het hof kan niet met voldoende zekerheid vaststellen hoe op de bewuste avond de feitelijke situatie is geweest. Met name is niet helder of werknemer moet hebben gezien dat er veilige mogelijkheden waren om de bus meteen aan de zijkant van de weg stil te zetten toen hij merkte dat de schuifdeur geopend was (werknemer heeft aangevoerd dat hij uit veiligheidsoverwegingen niet meteen op het midden van de weg is gestopt). Het hof kan in elk geval niet vaststellen dat werknemer op enig moment gedurende het gefilmde traject veilig had kunnen stoppen. Dat zijn keuze om de bus pas tot stilstand te brengen na de verkeersdrempel bij de ingang van het vakantiepark een dringende reden voor ontslag oplevert, kan het hof daarom niet vaststellen. De reactie van werknemer op het filmpje, hoe misplaatst ook, maakt nog niet dat met voldoende zekerheid kan worden vastgesteld dat werknemer willens en wetens de gevaarlijke situatie met de geopende schuifdeur (te lang) heeft laten voortbestaan. Aldus is de dringende reden niet komen vast te staan. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven.

Billijke vergoeding

Werknemer maakt terecht aanspraak op een billijke vergoeding. Het hof gaat ervan uit dat het dienstverband van werknemer niet langer dan tot 1 september 2024, de overeengekomen einddatum, zou hebben geduurd. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij beslist niet tevreden was over het functioneren van werknemer. Verder staat vast dat werknemer per 1 juni 2024 ander werk heeft gevonden. Werknemer heeft met het (afhandelen van het) incident wel de indruk gegeven dat hij zijn positie en verantwoordelijkheid in het werk met deze specifieke cliënten niet serieus nam. Al met al wordt de billijke vergoeding in hoger beroep vastgesteld op € 10.180 bruto, gelijk aan drie bruto maandsalarissen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:153

Zaaknummer: 200.342.509_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.I.M.W. Bartelds en N. Zekić

Advocaten: M.P. Poelman en L. Venneman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte huishoudelijke hulp niet rechtsgeldig opgezegd door ontbonden werkgever nu zij door overgang van onderneming in dienst is van overnemende partij.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2017 bij werkgever X in dienst getreden in de functie van huishoudelijke hulp. Sinds 12 augustus 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt wegens ziekte. Op 29 augustus 2024 heeft werkgever X een memo gestuurd aan zijn werknemers waarin onder meer wordt vermeld dat is besloten de structuur van de WMO-groep te herzien, met als gevolg dat werkgever X per 1 oktober 2024 onder werkgever Y werkzaam zal zijn. De dienstverlening zou ongewijzigd blijven en iedereen zou de werkzaamheden voortzetten zoals gebruikelijk. Bij e-mail van 25 november 2024 bevestigde werkgever X aan werkneemster dat hij zijn bedrijf tegen 31 december 2024 zou beëindigen. Zieke medewerkers krijgen het salaris voor de maand december 2024 betaald, aldus het bericht, dat vervolgde met de mededeling: 'Daarnaast is met ARBO en UWV overeengekomen dat zieke medewerkers bij opheffen van de BV kunnen overgaan naar het UWV'. Werkneemster heeft herhaaldelijk geprotesteerd tegen de (aangekondigde) eenzijdige beëindiging van haar dienstverband. Op 5 maart 2025 is in het handelsregister geregistreerd dat de vereffening van werkgever X met ingang van 16 februari 2025 is beëindigd en daarmee de rechtspersoon is beëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer de opzegging van haar arbeidsovereenkomst door werkgever X dan wel werkgever Y te vernietigen.

Oordeel

Door beëindiging van de vereffening is werkgever X opgehouden te bestaan en kan hij geen partij meer zijn in deze procedure. Werkgever X was wegens bedrijfseconomische omstandigheden genoodzaakt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen. Voor een rechtsgeldige beëindiging had hij toestemming van het UWV moeten krijgen dan wel – bij weigering van die toestemming – zich moeten wenden tot de kantonrechter. Daarvan is niet gebleken. Ook is niet gebleken dat werkgever X melding heeft gedaan bij de werknemersverenigingen en het UWV van de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van werkneemster en negentien van haar collega's. Voor de stelling dat zieke werkneemsters 'gewoon' bij het UWV kunnen worden aangemeld om na een intakegesprek een uitkering te ontvangen, ontbreekt iedere onderbouwing. In deze situatie is sprake van overgang van onderneming. De werkzaamheden van werkgever X zijn namelijk voortgezet door werkgever Y door het verlenen van dezelfde zorg aan dezelfde cliënten met vrijwel al het personeel van

werkgever X. Werkgever Y heeft deze stellingen onvoldoende betwist. Hierdoor is werknemster in ieder geval per 1 januari 2025 in dienst bij werkgever Y. Het is niet van belang of werknemster een uitkering van het UWV (terecht) heeft geweigerd aangezien sprake is van opvolgend werkgeverschap. Op grond van het voorgaande wordt de opzegging vernietigd en wordt voor recht verklaard dat werknemster in dienst is van werkgever Y.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3500

Zaaknummer: 11566086 \ AZ VERZ 25-16

Rechters: Zander

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:671 BW, 7:671a BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. Niet is gebleken dat hij zijn leidinggevende valselijk heeft beschuldigd van ongepast en ongewenst gedrag. Onzorgvuldig onderzoek door extern bureau. Billijke vergoeding vastgesteld op € 30.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2022 in dienst van Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V. (hierna: MB) in de functie van Technical Support Representer 1. Op enig moment in 2023 heeft werknemer een seksuele relatie met zijn direct leidinggevende gehad. Op 24 oktober 2023 heeft werknemer aan een HR-medewerker verteld dat hij door zijn leidinggevende was gedwongen tot seksuele handelingen en dat zij hem stalkte. Werknemer heeft vervolgens, op advies van de HR-medewerker, begin november 2023 een schriftelijke klacht ingediend, waarin hij uiteen heeft gezet dat hij stelselmatig wordt lastiggevallen door zijn leidinggevende. MB heeft daarop een extern onderzoeksbureau (Levent Bedrijfsrecherche) ingeschakeld. Op 18 december 2023 heeft MB een conceptrapport van Levent ontvangen. De resultaten van het onderzoek zijn daarna besproken met werknemer. Op 20 december 2023 heeft MB werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het valselijk beschuldigen van zijn leidinggevende van ongewenst gedrag. Werknemer heeft in eerste aanleg de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet betwist. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat de onverwijld opzegging niet rechtsgeldig was en een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toegewezen. In hoger beroep voert werknemer onder meer aan dat de toegewezen billijke vergoeding te laag is. MB voert in incidenteel hoger beroep aan dat wel degelijk sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen dringende reden

Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden. Het is niet met voldoende mate van zekerheid komen vast te staan dat werknemer zijn leidinggevende valselijk heeft beschuldigd van ongewenst gedrag. In november 2023 heeft werknemer een zeven pagina's tellende 'Grievance Story' ingeleverd, waarin hij vanuit zijn perspectief de relatie met en gedragingen van zijn leidinggevende beschrijft. Uit de Grievance Story, die de aanleiding vormde een extern onderzoek te gelasten, blijkt niet dat werknemer

melding maakt van gedwongen seksueel contact, maar veelal van grensoverschrijdend gedrag in de zin dat zijn leidinggevende zich aan hem opdrong waarna ook nog een keer seksueel contact plaatsvond. Het onderzoek had zich moeten richten op waarheidsvinding met betrekking tot deze klacht van grensoverschrijdend handelen. Het hof deelt de overweging van de kantonrechter dat de focus van het onderzoek al snel niet meer lag op de klacht van werknemer over zijn leidinggevende, maar dat er veelvuldig en bij herhaling vragen werden gesteld over de normatief-ethische opvattingen van werknemer in plaats van concrete vragen over het door werknemer gemelde grensoverschrijdend gedrag van zijn leidinggevende. Enige kritische kanttekening wordt in het onderzoeksrapport niet geplaatst. Elke verklaring van de leidinggevende ontbreekt. Bij deze stand van zaken valt de werkelijke gang van zaken niet (meer) te achterhalen. Dat betekent dat niet is gebleken dat werknemer in strijd met de waarheid klachten heeft ingediend over zijn leidinggevende en evenmin dat hij zijn leidinggevende valselijk (en dus opzettelijk) heeft beschuldigd van ongepast en ongewenst gedrag.

Billijke vergoeding € 30.000 bruto

Als gevolg van de uitkomsten van het onderzoeksrapport zijn de verhoudingen tussen partijen verslechterd. Indien MB het onderzoeksrapport op zijn merites had beoordeeld en niet was overgegaan tot ontslag op staande voet, is zeer wel voorstelbaar dat werknemer nog langere tijd werkzaam zou zijn geweest bij MB. Al met al stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 30.000 bruto (aanzienlijk hoger dan de in eerste aanleg toegekende vergoeding van € 10.000 bruto). Voor een afzonderlijke immateriële schadevergoeding acht het hof in dit geval geen plaats.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:430

Zaaknummer: 200.343.275_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.I.M.W. Bartelds en N. Zekić

Advocaten: R.J. Ruiter en L.H.J. Somers

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

RECHTSPRAAK

Rechtsverhouding tussen onderneming en statutair bestuurder aan te merken als arbeidsovereenkomst. Voor zover bestuurder haar werkzaamheden zonder instructies uitvoerde, past dat bij functie van statutair bestuurder en maakt dat niet dat sprake is van overeenkomst van opdracht.

Feiten

Werkneemster heeft zich met ingang van 10 augustus 2021 als eenmanszaak doen inschrijven in het Handelsregister van de KVK. Zij heeft in die hoedanigheid in oktober 2021 een overeenkomst van opdracht gesloten met een detacheringsbureau en zij is met ingang van 1 oktober 2021 gedetacheerd bij werkgeefster, alwaar zij administratieve werkzaamheden is gaan verrichten. Met ingang van 1 oktober 2022 is (de eenmanszaak van) werkneemster op basis van een Managementovereenkomst (en later een Business Contract) benoemd tot statutair bestuurder van werkgeefster. Op 23 december 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten de overeenkomst te beëindigen per 31 januari 2025. Werkneemster heeft tegen de beëindiging van de relatie tussen partijen geprotesteerd en heeft zich op 13 januari 2025 bij werkgeefster ziek gemeld. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat tussen partijen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Zij berust in de opzegging en verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster, tegen de door werkgeefster aan haar te betalen vergoedingen, werkzaamheden voor haar verricht. De werkzaamheden die zij voor werkgeefster is gaan verrichten waren nodig met het oog op de normale bedrijfsvoering van werkgeefster. Vast staat dat werkneemster fulltime voor werkgeefster werkte en dat zij, op één kleine opdracht na, niet voor derden heeft gewerkt. In de overeenkomst tussen partijen was bepaald dat werkneemster haar werkzaamheden persoonlijk diende uit te voeren. Werkneemster heeft op de hoogte van de haar toekomende vergoeding geen invloed gehad, heeft zich in het economisch verkeer niet als ondernemer gedragen en liep bij de uitvoering van haar werkzaamheden geen commercieel risico. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de rechtsverhouding niet als arbeidsovereenkomst is aan te merken, omdat een gezagsrelatie ontbreekt. Werkneemster heeft dit gemotiveerd betwist met de stelling dat zij wekelijks werd geïnstrueerd en dat zij deze instructies nodig had om te kunnen functioneren. Wat hier precies van zij, kan naar het oordeel van de kantonrechter in

het midden blijven. Voor zover juist is dat werkneemster haar werkzaamheden zonder voorafgaande instructies zelf organiseerde, past dat immers bij de functie die zij als statutair bestuurder van werkgeefster had. Op grond van dat enkele feit is daarom niet vast te stellen dat de rechtsverhouding tussen partijen is aan te merken als een overeenkomst van opdracht. Op grond van voornoemde omstandigheden, in onderling verband bezien, oordeelt de kantonrechter dat sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op een redelijke grond heeft opgezegd. Nu werkneemster in de opzegging berust, staat echter vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van die opzegging is geëindigd met ingang van 1 februari 2025. Werkneemster kan aanspraak maken op een billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan zes maal het bruto maandloon, derhalve op een bedrag van € 25.920 bruto. De transitievergoeding wordt eveneens toegekend (€ 4.801,85 bruto) en deze wordt niet in mindering gebracht op de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2025

Zaaknummer: 11623922 EJ VERZ 25-81489

RECHTSPRAAK

ICT-beheerder is als gevolg van overgang van onderneming in dienst gekomen van verkrijger. Aannemelijk dat zakelijke klanten vervreemder door verkrijger zijn overgenomen en daarmee de activiteiten van vervreemder zijn voortgezet. Dat vervreemder is blijven bestaan doet hier niet aan af.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij Bens Climate Services B.V. (hierna: Bens) als ICT-beheerder. Werknemer heeft vanaf het begin van zijn dienstverband met Bens ook werkzaamheden uitgevoerd voor Alpha Climate Services B.V. (hierna: Alpha). Op 31 oktober 2023 heeft de bestuurder van Bens (met werknemer in de cc) een e-mail naar een klant gestuurd met de mededeling dat de bedrijfsvoering voor de zakelijke klanten van Bens vanaf 1 november 2023 wordt ondergebracht onder Alpha. Bij kortgedingvonnis van 17 mei 2024 is Bens onder meer veroordeeld tot betaling aan werknemer van achterstallig salaris, alsmede vakantiegeld en doorbetaling van het salaris vanaf april 2024 tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen. Bens heeft niet aan dit vonnis voldaan. Werknemer heeft vervolgens Alpha in kort geding gedagvaard en gevorderd dat zij, kort gezegd, al dan niet hoofdelijk met Bens, wordt veroordeeld om aan werknemer onder meer te voldoen een bedrag aan achterstallig salaris en vakantiegeld. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. In hoger beroep staat de vraag centraal of werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met Alpha als gevolg van overgang van onderneming.

Oordeel

Het hof is voorshands van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat in een bodemzaak komt vast te staan dat er sprake is van overgang van onderneming. Aannemelijk is dat Alpha per 1 november 2023 de bedrijfsvoering (de zakelijke klanten) van Bens heeft overgenomen en daarmee daadwerkelijk de activiteiten van Bens heeft voortgezet. Alpha heeft de precieze contouren van de overname niet verder toegelicht, maar het hof gaat er gezien de tekst van het bericht aan de klant voorshands van uit dat de overname zag op alle zakelijke klanten inclusief de lopende contracten en de bij de klantrelaties en bedrijfsactiviteiten betrokken middelen. Of andere werknemers mee zijn overgegaan is voor het antwoord op de vraag of sprake is van een overgang van onderneming bij een economische entiteit in beginsel niet doorslaggevend. Uit het betreffende bericht treedt verder naar voren dat geen sprake is geweest van een onderbreking van de activiteiten. Aannemelijk is ook dat werknemer onderdeel uitmaakte van

deze bedrijfsvoering. Alpha heeft in deze procedure namelijk niet betwist dat werknemer dezelfde werkzaamheden die hij eerst voor Bens uitvoerde, inmiddels uitsluitend voor Alpha is gaan uitvoeren. Verder heeft Alpha niet gemotiveerd betwist dat zij per 1 november 2023 de zakelijke klanten van Bens is gaan bedienen. Het enkele feit dat Bens naast Alpha nog bestaat, maakt een en ander niet anders, omdat voor een overgang van onderneming niet nodig is dat de vervreemder ophoudt te bestaan. Het voorgaande betekent dat het hoger beroep van werknemer slaagt. Vooralsnog moet worden aangenomen dat werknemer sinds 1 november 2023 in dienst is van Alpha en Alpha de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst – die destijds met Bens gesloten is – na moet komen. Daarom vernietigt het hof het vonnis van de kantonrechter. Het hof veroordeelt Alpha om aan werknemer te voldoen een bedrag van € 10.518,95 bruto en een bedrag van € 1.725,29 bruto aan vakantiegeld (mei 2024). Ook wordt Alpha veroordeeld tot doorbetaling van loon vanaf april 2024.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1032

Zaaknummer: 200.348.629/01

Rechters: M. Verkerk, C.A. Joustra en L.G. Verburg

Advocaten: L.A. Alderlieste en R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

De ondernemingsraad komt instemmingsrecht toe met betrekking tot een thuiswerkregeling. De kantonrechter geeft geen vervangende toestemming.*Feiten*

Asus maakt onderdeel uit van de internationale Asus groep, die computer hardware en consumentenelektronica ontwikkelt. Op dit moment werken er 93 medewerkers bij Asus. De ondernemingsraad (hierna: 'OR') bestaat uit drie leden. Vanwege het begin van de coronacrisis heeft Asus besloten dat haar kantoor volledig zou sluiten en alle werknemers volledig vanuit huis moesten gaan werken. Deze maatregel is een aantal maal verlengd en een aangekondigde gedeeltelijke heropening van het kantoor in juli 2020 en september/oktober 2021 is niet doorgegaan. Op 22 februari 2022 heeft de Regional Director van Asus de OR geïnformeerd dat hij van plan was om het Asus- personeel voor één of twee dagen per week terug te laten keren naar kantoor. Daarover is kort gecommuniceerd en de OR heeft na nog wat aanvullende informatie positief gereageerd en aangegeven dat de gedeeltelijke terugkeer naar kantoor met het personeel gecommuniceerd kon worden. Op 23 februari 2022 heeft Asus laten weten dat vanaf 28 februari 2022 het personeel voor één dag per week weer terug werd verwacht op kantoor, en vanaf 28 maart 2022 voor minimaal twee dagen per week. Asus heeft op 4 april 2022 aangekondigd dat het personeel terug zou moeten keren naar kantoor voor drie dagen per week. Daarop heeft de OR zich op het standpunt gesteld dat het besluit instemmingsplichtig is in de zin van artikel 27 WOR. Het aantal dagen dat het personeel op kantoor moest werken is toen niet verhoogd naar drie. Op 10 januari 2023 heeft de HR Business Partner Regional Manager EMEA per e-mail contact gehad met de OR omtrent het voorgenomen beleid om maximaal twee dagen thuis te gaan werken. Zij heeft de OR daarbij gevraagd om een 'review'. De OR heeft Asus geadviseerd om maximaal één of twee dagen op kantoor werken aan te houden. Asus heeft op 18 december 2023 toch besloten om over te gaan tot het invoeren van een hybride werksysteem waarbij maximaal twee dagen per week thuisgewerkt mag worden. De OR heeft dit besluit vernietigd en gevraagd om een instemmingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan Asus voorstaat heeft de OR in deze kwestie wel degelijk instemmingsrecht als bedoeld in artikel 27 lid 1 WOR. Het enkele feit dat de OR daar bij de invoering van de thuiswerkregeling geen gebruik van heeft gemaakt en niet de nietigheid van het besluit om volledig thuis te gaan werken heeft ingeroepen, doet daar niet

aan af. Gezien de omstandigheden op dat moment waarbij iedereen werd geadviseerd om zo veel mogelijk thuis te werken, zou het eerder bijzonder zijn geweest als zij wél de nietigheid van dat besluit had ingeroepen. Een thuiswerkregeling of regeling omtrent hybride werken, valt onder een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden; de arbeidsomstandigheden zijn nu eenmaal wezenlijk anders als iemand thuiswerkt dan als iemand op kantoor werkt. Er hoeft niet gereisd te worden, het werk kan vaak flexibeler worden ingedeeld zoals de OR ook heeft gesteld, de werkomgeving kan naar de eigen voorkeuren worden aangepast en er is een andere werk-privébalans. Voor het wijzigen van het aantal thuiswerkdagen is dan ook instemming van de OR vereist. Van een dusdanig tijdelijke regeling zonder duurzaam karakter dat geen instemming gevraagd hoeft te worden is hier ook geen sprake. In de besluiten zijn ook geen termijnen genoemd waar de tijdelijkheid uit volgt. Ook niet in februari 2022, toen werd aangekondigd dat er voor twee dagen teruggekeerd zou worden naar kantoor. Voorts heeft de huidige thuiswerksituatie ook na COVID nog lang voortgeduurd. Terecht heeft de OR ook gewezen op het enkele feit dat als een situatie tijdelijk is, dit nog niet betekent dat de OR geen instemmingsrecht heeft. Gezien het feit dat de genomen besluiten wel degelijk (grote) gevolgen hebben voor het personeel, is de kantonrechter van oordeel dat ook bij de thuiswerkregeling, al zou die tijdelijk zijn, sprake is van instemmingsrecht. Het voorgaande betekent dat de OR instemmingsrecht heeft. De OR is (voorwaardelijk) gevraagd om die instemming te geven, maar heeft zijn instemming onthouden. Toegekomen wordt daarom aan de volgende vraag, namelijk of de kantonrechter vervangende toestemming moet geven om het besluit te nemen, waar de OR niet mee heeft willen instemmen. Tegenover de zeer algemene en summiere onderbouwing van de argumenten van Asus, is de kantonrechter van oordeel dat de argumenten van Asus daarmee niet redelijker zijn dan die van de OR. Het onthouden van de instemming door de OR is dan ook niet onredelijk. De vervangende toestemming wordt dan ook niet gegeven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3782

Zaaknummer: 11504036 \ EA VERZ 25-62

Rechters: E. Pennink

Advocaten: H.P. Kamerbeek en J.J.M. van Mierlo

Wetsartikelen: artikel 27 WOR en

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert nabetaling van achterstallig salaris op grond van cao-loonsverhogingen. Beroep van werkgever op klachtplicht slaagt niet, maar het beroep op verjaring wel.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2007 bij werkgever in dienst getreden als product ontwerper. Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek (hierna: 'cao') van toepassing verklaard. Tijdens het dienstverband is een loonachterstand ontstaan omdat de cao-verhogingen vanaf april 2008 t/m december 2021 niet correct zijn toegepast. Partijen hebben de mogelijkheid besproken om het achterstallige loon te verrekenen met aandelen die werknemer in werkgever zou verkrijgen. Dit is echter uiteindelijk niet gebeurd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 11 december 2023 opgezegd en is per 1 februari 2024 uit dienst getreden. Werknemer heeft in het kader van de beëindiging van het dienstverband en ook daarna jegens werkgever aanspraak gemaakt op betaling van zijn achterstallige salaris. Werkgever heeft dit echter niet betaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 6:89 BW bepaalt dat een schuldeiser op een gebrek in de prestatie geen beroep meer kan doen, indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken, bij de schuldenaar ter zake heeft geprotesteerd. Werkgever stelt dat werknemer deze klachtplicht heeft geschonden. De kantonrechter stelt vast dat het niet correct betalen van cao-loonsverhogingen moet worden aangemerkt als een gebrekkige prestatie, zodat de klachtplicht hier van toepassing is. Vervolgens moet worden beoordeeld of werknemer op tijd hierover bij werkgever heeft geprotesteerd. Volgens werkgever is dit niet het geval, nu de werknemer had kunnen weten dat de cao-loonsverhogingen niet goed werden toegepast, maar dat pas in 2021 aan de orde heeft gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden van werknemer niet kon worden verwacht eerder te klagen. Hij ging er voor 2021 van uit dat werkgever de cao goed uitvoerde en mocht daar ook van uitgaan. Niet is gebleken dat werkgever concreet nadeel heeft geleden doordat werknemer pas in 2021 heeft geprotesteerd. Het beroep van werkgever op schending van de klachtplicht wordt daarom verworpen. Werkgever doet verder een beroep op verjaring. Voor loonvorderingen geldt de verjaringstermijn van artikel 3:308 BW, namelijk vijf jaar na de aanvang van de dag volgende op die waarop de vordering opeisbaar is geworden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de verjaring in augustus 2021 op grond van artikel 3:318 BW is gestuit omdat werkgever toen de

loonachterstand heeft erkend. Dit verweer slaagt. Dit betekent dat de vordering tot betaling van het achterstallig loon over de periode van 1 augustus 2016 tot en met 31 december 2021 kan worden toegewezen, terwijl de vordering die betrekking heeft op de periode april 2008 tot augustus 2016 is verjaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2404

Zaaknummer: 11409782 UC EXPL 24-7760

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J. van Meeteren en S.A. van der Velden

Wetsartikelen: 6:89 BW, 3:308 BW en 3:318 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om arbeidsovereenkomst met onderwijsmanager te ontbinden, omdat hij langdurig en bewust onderwijs heeft uitbesteed in strijd met de wet- en regelgeving. Kantonrechter wijst het verzoek af. Tegenverzoek tot wedertewerkstelling.

Feiten

Werknemer is sinds 8 oktober 2001 in dienst bij werkgeefster als onderwijsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de cao MBO van toepassing. Werkgeefster diende van de Inspectie van het Onderwijs in 2016-2017 ruim € 800.000 aan ontvangen bekostiging terug te betalen, omdat zij destijds niet voldeed aan de wet- en regelgeving over het uitbesteden van onderwijs. Werkgeefster had daarmee ten onrechte deelnemers voor bekostiging in aanmerking gebracht. De raad van bestuur van werkgeefster heeft in 2018, na de bekostigingssanctie, procedures ingesteld, modelovereenkomsten ontwikkeld en een commissie belast met het beoordelen en (al dan niet) goedkeuren van de overeenkomsten. In 2019 is deze aanpak door de Onderwijsinspectie als voldoende beoordeeld. Werknemer is verantwoordelijk voor de onderwijseenheden binnen de aan hem toegewezen afdeling. Hij is ook verantwoordelijk voor het al dan niet uitbesteden van onderwijs voor deze onderwijseenheden. Daarnaast dient werknemer, vanuit zijn rol als onderwijsmanager, zorg te dragen voor het bijhouden van een goede, complete en transparante administratie van de uitbestedingen. Op 20 november heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat aan hem de sanctie van ontslag zal worden opgelegd. Werknemer is daarbij vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden met ingang van de eerst mogelijke datum, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding dan wel vanwege verschillen van inzicht, en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden. Werknemer voert verweer en verzoekt werkgeefster te veroordelen om hem toe te staan zijn gebruikelijke werkzaamheden te hervatten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake. Hoewel niet alle samenwerkingen formeel correct zijn vastgelegd, heeft werknemer voldoende onderbouwd dat hij vanaf 2018 structureel en intensief heeft geprobeerd te voldoen aan de vereisten van werkgeefster. Hij heeft steeds afstemming gezocht met zijn direct leidinggevende en andere betrokkenen, waaronder de Commissie Onderwijs & Rechtmatig en de raad van bestuur. Dat het juiste contractformat niet tijdig beschikbaar werd gesteld, lag

buiten zijn macht. Bovendien waren de betrokken samenwerkingspartners al jarenlang bekende partijen binnen de organisatie, waarbij de inhoudelijke kwaliteit van het onderwijs niet ter discussie stond. De kantonrechter oordeelt dat de tekortkomingen in de contractering niet zodanig aan werknemer kunnen worden toegerekend dat dit ontslag op grond van verwijtbaar handelen rechtvaardigt. Van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is eveneens onvoldoende gebleken. Werknemer heeft zich serieus en transparant opgesteld in zijn pogingen te voldoen aan de contracteisen en heeft zijn leidinggevende tijdig geïnformeerd toen hij zelf niet verder kwam. Hij heeft de situatie niet gebagatelliseerd en evenmin blijkt van een eerdere moeizame arbeidsrelatie. De spanningen zijn pas ontstaan na het gesprek in augustus 2024, waarin werknemer zich overvallen voelde en waarvan hij voorafgaand niet op de hoogte was. Werknemer heeft aangegeven zijn werk te willen hervatten. Werkgever heeft daarentegen nagelaten pogingen te doen om de relatie te herstellen. Onder deze omstandigheden kan niet worden gesproken van een zodanige verstoring dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden verlangd.

Er is geen sprake van een structureel of onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefent. Werknemer is nooit op zijn functioneren aangesproken en heeft zich juist ingespannen om te werken conform de werkwijze van werkgeefster. Evenmin is sprake van een voldoende onderbouwde combinatie van omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt. De afzonderlijke ontslaggronden zijn niet voldragen en werkgeefster heeft onvoldoende toegelicht waarom de combinatie daarvan toch zou moeten leiden tot beëindiging van het dienstverband. Ook op deze gronden faalt het verzoek tot ontbinding.

Tegenverzoek

Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Het voorwaardelijke mediationvoorstel van werkgeefster wordt gepasseerd, mede omdat werknemer zich bereid heeft verklaard tot mediation zonder voorwaarden. Ook het verzoek tot loondoorbetaling wordt toegewezen, nu dit niet inhoudelijk is betwist. Verder moet werkgeefster een rectificatiebericht verstrekken aan de afdeling en betrokken stakeholders, zoals verzocht en in overleg met werknemer. Aan de toegewezen dwangsommen wordt een maximumbedrag verbonden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3504

Zaaknummer: 11463060 \ AZ VERZ 24-47 (E)

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: A.M. van Geel en J.S.C. Bos

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:66g lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die onder bewind staat had geen vaststellingsovereenkomst mogen sluiten. De aangeboden (en ondertekende) vaststellingsovereenkomst kan echter wel worden aangemerkt als een rechtsgeldige aanzegging van tijdelijk contract.

Feiten

Op 8 april 2024 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, namelijk tot 8 november 2024. Bij beschikking van 10 april 2024 van de kantonrechter te Rotterdam zijn de (toekomstige) goederen van werkneemster onder bewind gesteld. Op 19 september 2024 hebben werkneemster en werkgeefster een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin staat dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster eindigt per 1 oktober 2024. De bewindvoerder van werkneemster heeft deze vaststellingsovereenkomst vernietigd, omdat werkneemster die niet zelf had mogen ondertekenen. De bewindvoerder stelt zich op het standpunt dat, nu de arbeidsovereenkomst door de vernietiging van de vaststellingsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd per 1 oktober 2024, werkgeefster over de periode van 1 oktober 2024 tot 8 november 2024 nog het salaris van werkneemster moet betalen. Ook maakt de bewindvoerder aanspraak op de transitievergoeding en de aanzegvergoeding, omdat het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst per 8 november 2024 niet is aangezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet het salaris van werkneemster over de periode van 1 oktober 2024 tot 8 november 2024 hoeft te betalen. Hoewel het juist is dat de arbeidsovereenkomst na 1 oktober 2024 is blijven bestaan, omdat de vaststellingsovereenkomst terecht door de bewindvoerder is vernietigd, betekent dit niet dat werkneemster na dat moment ook nog aanspraak heeft op salaris. Zij heeft immers vanaf 1 oktober 2024 niet meer gewerkt. Op grond van artikel 7:628 lid 1 BW hoeft een werkgever geen salaris te betalen als een werkneemster niet heeft gewerkt, tenzij het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Daarvan is in deze situatie geen sprake. De kantonrechter overweegt dat van werkneemster (althans de bewindvoerder) verwacht had mogen worden dat zij aan werkgeefster had laten weten dat werkneemster zich uitdrukkelijk beschikbaar hield om de afgesproken werkzaamheden te (blijven) verrichten na 1 oktober 2024. Dit geldt temeer nu de bewindvoerder heeft ingezien dat werkneemster de vaststellingsovereenkomst niet mocht ondertekenen. Dan had zij ook moeten inzien dat zij moest aanbieden dat werkneemster haar

werk wilde blijven doen om aanspraak te kunnen maken op doorbetaling van haar salaris tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De bewindvoerder vraagt terecht om betaling van de transitievergoeding. Aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegewezen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus met ingang van 8 december 2024. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet de aanzegvergoeding hoeft te betalen. Een werkgever die een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wil voortzetten, is niet verplicht om de aanzegging te richten tot de bewindvoerder. Dit omdat niet de aanzegging leidt tot het einde van de arbeidsovereenkomst, maar het verstrijken van de tijd waarvoor die is aangegaan. De aangeboden (en ondertekende) vaststellingsovereenkomst kan worden aangemerkt als een rechtsgeldige aanzegging. De vernietiging van de vaststellingsovereenkomst treft alleen het (eerder) eindigen van de arbeidsovereenkomst, niet de (eenzijdige) mededeling aan werkneemster – die hierin ook gelezen moet worden – dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet na 8 november 2024. Er is daarom sprake van een tijdige, schriftelijke aanzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6544

Zaaknummer: 11721524 VZ VERZ 25-3803

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L.A. Alderlieste

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:900

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden, maar eindigt na zes maanden en twee dagen. Proeftijdbeding nietig. Werkgeefster moet billijke vergoeding betalen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden en eindigt van rechtswege op 2 juli 2025. Bij e-mail van 27 januari 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster per direct opgezegd. Volgens werkneemster is het proeftijdbeding nietig. Werkneemster stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden en dat daarom geen proeftijd had mogen worden afgesproken. Werkneemster verzoekt om voor recht te verklaren dat het door werkgeefster aan haar gegeven ontslag op basis van het tussentijds opzeggingsbeding en/of het proeftijdbeding, althans het op staande voet wegens dringende redenen gegeven ontslag, nietig en/of vernietigbaar is, en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst onrechtmatig heeft beëindigd. Werkneemster berust in het ontslag, maar verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 30.000 bruto en een transitievergoeding. Volgens werkgeefster is het proeftijdbeding geldig. Zij voert aan dat partijen een arbeidsovereenkomst voor langer dan zes maanden zijn aangegaan, namelijk voor zes maanden en twee dagen. Volgens werkgeefster was het voor werkneemster duidelijk dat er een proeftijd gold.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 1.1 is vastgelegd dat werkneemster met ingang van 1 januari 2025 bij werkgeefster in dienst treedt. Het bepaalde in artikel 1.2 is onduidelijk. Er staat eerst dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden, en vervolgens dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 2 juli 2025. Dat komt neer op een duur van zes maanden en twee dagen. X heeft namens werkgeefster tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat zij tijdens het sollicitatiegesprek tegen werkneemster heeft gezegd dat werkneemster een arbeidsovereenkomst voor 'een half jaar' zou krijgen. Indien werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden en twee dagen overeen had willen komen, met het oogmerk daarmee af te wijken van artikel 7:652 lid 6 onder a BW, had naar het oordeel van de kantonrechter van haar verwacht mogen worden dat zij dit voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst duidelijk met werkneemster zou hebben besproken en (aansluitend) duidelijk in de arbeidsovereenkomst zou hebben vermeld. Die mededeling heeft ontbroken. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in het

onderhavige geval mocht begrijpen dat partijen een duur van de arbeidsovereenkomst van zes maanden zijn overeengekomen. Gelet op het voorgaande wordt de door werkneemster verzochte verklaring voor recht, dat het gegeven ontslag op basis van het proeftijdbeding nietig is en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst onrechtmatig heeft beëindigd, toegewezen.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

De ernstige verwijtbaarheid is in deze zaak gelegen in de omstandigheid dat de opzegregels zijn geschonden. De kantonrechter wil wel aannemen dat werkgeefster in de veronderstelling verkeerde dat het proeftijdbeding geldig was, zodat zij niet willens en wetens in strijd met de regels voor opzegging heeft gehandeld. Deze onjuiste veronderstelling ligt echter wel in haar risicosfeer. Werkneemster was echter nog maar net in dienst bij werkgeefster op basis van een tijdelijk dienstverband. Bij een reguliere beëindiging tegen het einde van de bepaalde tijd zou zij, zo heeft werkgeefster niet weersproken, nog € 17.865,12 bruto aan loon hebben ontvangen. De kantonrechter heeft, anders dan werkgeefster heeft betoogd, geen reden om te veronderstellen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eerder zou zijn geëindigd. De kantonrechter wijst, na alle omstandigheden te hebben afgewogen, een billijke vergoeding toe van € 17.000 bruto. Omdat werkgeefster het initiatief heeft genomen voor het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, heeft werkneemster recht op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2519

Zaaknummer: 11617746 ME VERZ 25-37

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: C.A.B. Zeevenhooven en K.R. Lieuw On

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:681 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ex-werkgever moet afspraken uit vaststellingsovereenkomst nakomen. Omstandigheid dat ex-werknemer zich nog vóór einde dienstverband heeft ingeschreven in Handelsregister als zelfstandige, betekent niet dat loon, transitievergoeding en vakantietoeslag niet meer hoeven te worden betaald.

Feiten

Tussen eiser en gedaagde heeft een arbeidsovereenkomst bestaan. Eiser heeft als (onderhouds)schilder voor gedaagde gewerkt. Partijen hebben met elkaar een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarmee de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 is geëindigd. Partijen zijn samen tot de conclusie gekomen dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk was, nadat in het weekend van 3 en 4 augustus 2024 een tweetal heftige telefoongesprekken tussen partijen hebben plaatsgevonden, waarbij de directeur van gedaagde eiser heeft uitgescholden en allerlei verwensingen aan zijn adres heeft geuit. In de vaststellingsovereenkomst is afgesproken dat gedaagde eiser tot 1 december 2024 zijn salaris en overige emolumenten doorbetaalt en dat gedaagde op de einddatum van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding van € 3.989,14 bruto aan eiser betaalt. Gedaagde moest ook binnen dertig dagen na de einddatum een eindafrekening aan eiser verstrekken en een vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand van eiser van € 869 exclusief btw betalen. In de vaststellingsovereenkomst is niets opgenomen over deze bedingen. In de vaststellingsovereenkomst is finale kwijting overeengekomen. Gedaagde heeft na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst een deel van het salaris van eiser betaald. Over periode 10 van 2024 heeft zij maar € 500 betaald (in plaats van € 1.447,67 netto) en het loon over de perioden 11 en 12 heeft gedaagde helemaal niet betaald. Gedaagde heeft de transitievergoeding ook niet betaald, geen eindafrekening opgemaakt en aan juridische kosten alleen het bedrag exclusief btw betaald. Gedaagde wil niet meer betalen, omdat zij stelt dat eiser zich niet vóór 1 december 2024 (de einddatum van de arbeidsovereenkomst) had mogen inschrijven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel als zelfstandig schilder. Eiser vordert in deze procedure betaling van het achterstallige loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50%, betaling van de transitievergoeding en vakantietoeslag, onder verstrekking van salarisspecificaties en een eindafrekening.

Oordeel

De kantonrechter wijst de door eiser gevorderde geldbedragen toe. Gedaagde heeft geen enkele goede reden gegeven waarom zij niet zou hoeven betalen. Partijen hebben in de

vaststellingsovereenkomst afspraken gemaakt over de vraag welke bedragen gedaagde op welke momenten moest betalen. Aan die afspraak moet gedaagde zich houden. De stelling van gedaagde dat eiser zich niet had mogen inschrijven in het Handelsregister zolang de arbeidsovereenkomst nog liep, geeft haar geen reden om de afgesproken bedragen niet aan eiser te betalen. Ten eerste heeft gedaagde aan haar stelling geen consequenties verbonden. Zij heeft niet uitgelegd dat zij daardoor schade heeft geleden, laat staan dat zij een onderbouwde tegenvordering heeft ingesteld ter zake van de door haar geleden schade als gevolg van de overtreding van het concurrentiebeding door eiser. Voor zover gedaagde zou bedoelen dat zij iets met haar betalingsverplichting wil verrekenen, gaat de kantonrechter daaraan voorbij. Afgezien van het voorgaande is ook niet gebleken dat eiser het concurrentiebeding heeft overtreden. Het enkel inschrijven in het Handelsregister is daarvoor niet genoeg. Eiser heeft verklaard dat hij pas in januari 2025 zijn eerste klus als zelfstandig schilder heeft uitgevoerd en gedaagde heeft daar verder niets tegenin gebracht. Niet in de laatste plaats acht de kantonrechter van belang dat partijen geacht moeten worden een allesomvattende regeling te hebben getroffen, zonder dat gedaagde zich het recht heeft voorbehouden om eiser aan te spreken wegens het niet naleven van de postcontractuele bedingen. Dat betekent dat partijen, afgezien van de afspraken zoals vermeld in de vaststellingsovereenkomst, elkaar finale kwijting hebben verleend. Gedaagde moet dan ook de afspraken, zoals vermeld in de vaststellingsovereenkomst nakomen en het salaris tot 1 december 2024 en de transitievergoeding aan eiser betalen. Omdat het gaat om salarisbetalingen en eiser er een groot belang bij heeft dat hij alsnog zo snel mogelijk over deze bedragen kan beschikken, worden deze geldvorderingen in kort geding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6540

Zaaknummer: 11560571 VV EXPL 25-108

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.C. van Langen

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ondanks op non-actiefstelling gedurende een groot deel van het jaar en ondanks ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer recht op uitbetaling van de overeengekomen bonus over dat betreffende jaar.

Feiten

Werknemer is van 1 november 1985 tot 15 november 2022 in dienst geweest van werkgever, laatstelijk in de functie van commercieel directeur. In de laatste arbeidsovereenkomst tussen partijen van 12 juli 2018 is een bonusregeling opgenomen. Werknemer is op 25 februari 2022 op non-actief gesteld. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is bij beschikking van 9 november 2022 ('de beschikking') van de kantonrechter van de rechtbank Zeeland-West-Brabant met ingang van 15 november 2022 ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer vanwege het onder werktijd onderhouden van een seksuele relatie met een ondergeschikte. Op 2 februari 2023 heeft werknemer werkgever gemaild dat die maand de bonus over 2022 zou moeten worden uitbetaald. Werknemer heeft verzocht om toezending van de berekening van de bonus. Werkgever heeft per e-mail van 20 februari 2023 laten weten niet tot uitbetaling van de bonus over 2022 te zullen overgaan. Werknemer heeft in eerste aanleg uitbetaling van de bonus over 2022 gevorderd. In het eindvonnis van 27 december 2023 heeft de kantonrechter werkgever veroordeeld tot betaling van een bonus over 2022 van € 74.288 bruto, van de wettelijke verhoging over dit bedrag van € 7.428,80 bruto, van de proceskosten van € 2.015,42 en tot betaling van de wettelijke rente over de bonus en de proceskosten. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat zij voorafgaand aan het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst van 12 juli 2018 niet over de daarin opgenomen bonusregeling hebben onderhandeld. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft persoon C, HR-directeur van werkgever, toegelicht dat het beding destijds (naar het hof begrijpt: eenzijdig) is opgesteld door de HR-afdeling van werkgever. Werknemer heeft desgevraagd bevestigd dat niet over het beding is gesproken. Aan wat partijen over en weer hebben verklaard kan het hof dus geen gezichtspunten voor de uitleg van het beding ontlenen. Nu niet over het beding is onderhandeld of anderszins gesproken en dit eenzijdig door werkgever is opgesteld neemt het hof als gezichtspunt in aanmerking dat een bepaling in een overeenkomst in geval van onduidelijkheid ten nadele van de partij die het heeft opgesteld moet worden uitgelegd. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof heeft persoon C naar aanleiding van vragen

van het hof over het beding gezegd dat hij het beding graag anders opgeschreven had gezien en dat hij het zelf ook anders opgeschreven zou hebben. Daaruit leidt het hof af dat ook werkgever ruimte ziet voor twijfel aan de juistheid van zijn opvatting dat het beding niet anders kan worden begrepen dan dat onder 'een dringende reden' ook 'ernstig verwijtbaar handelen' moet worden verstaan. Werkgever had kunnen kiezen voor een ruimere formulering van de uitzondering die ook in andere gevallen dan het einde van de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden geen aanspraak op een bonus zou geven, maar dat heeft hij niet gedaan. Dat werkgever die keuze niet heeft gemaakt dient voor zijn rekening te blijven. Gezien de nu bestaande onduidelijkheid over de betekenis die aan de bepaling moet worden toegekend, legt het hof die uit in het nadeel van werkgever aldus, dat onder 'een dringende reden' niet ook 'ernstig verwijtbaar handelen' moet worden verstaan. Nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op grond van verwijtbaar handelen en de gedragingen van werknemer ernstig verwijtbaar heeft geacht, is deze niet vanwege een dringende reden geëindigd en is de in artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst opgenomen uitzondering op verschuldigdheid van de bonus niet van toepassing. Werkgever beroept zich daar dus ten onrechte op. Het hof acht de omstandigheden die werkgever heeft aangevoerd ter onderbouwing van zijn beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid noch afzonderlijk noch in onderlinge samenhang bezien zodanig uitzonderlijk dat toepasselijkheid van de bonusregeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Het hof betreft bij dat oordeel dat van wangedrag van een werknemer dat leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dat door de ontbindingsrechter wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar, niet kan worden gezegd dat dit zodanig onvoorzienbaar is dat de werkgever in de met de werknemer overeengekomen bonusregeling in redelijkheid niet een voorziening had kunnen opnemen om te voorkomen dat de bonus onder die omstandigheden moet worden uitgekeerd. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:517

Zaaknummer: 200.339.719_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en J. van Kesteren

Advocaten: A. Birkhoff en S.J.A. Jansen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Eiser vordert indexatie van een bovenwettelijke uitkering. Geoordeeld wordt dat er geen recht op indexatie bestaat omdat de betreffende cao niet meer is geïndexeerd. Geen sprake van dwaling of onvoorziene omstandigheden.

Feiten

Eiser is op 1 september 1979 in dienst getreden bij een gemeente en is aansluitend bij gedaagde 1 in dienst getreden. Eiser is per 1 februari 2011 uit dienst getreden op grond van een beëindigingsovereenkomst. In de beëindigingsovereenkomst staat vermeld dat op de WW-uitkering en bovenwettelijke uitkering van eiser de regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid van gedaagde 1 van toepassing is. Uit de regeling volgt dat de berekeningsgrondslag steeds wordt herzien overeenkomstig een algemene salariswijziging in de cao van gedaagde 1. Eiser heeft op 28 januari 2024 contact opgenomen met gedaagden om duidelijkheid te verkrijgen over de indexatie van de bovenwettelijke uitkering. Hierop is gereageerd dat de cao van gedaagde 1 die van toepassing was op de arbeidsovereenkomst van eiser, niet meer bestaat. De cao van gedaagde 1 is volgens gedaagden niet overgegaan naar de CAO OV. Eiser vordert een verklaring voor recht dat gedaagden hoofdelijk gehouden zijn tot nakoming van de indexatieaanspraak over de bovenwettelijke uitkering, waarbij als toetsingscriterium heeft te gelden het indexatiepercentage uit de CAO OV. Gedaagden concluderen tot niet-ontvankelijkheid van eiser, dan wel tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiser heeft zowel zijn voormalig werkgeefster (gedaagde 1) als de partij die de bovenwettelijke uitkering uitvoert (gedaagde 2) gedagvaard. Het uitvoeren van de specificaties maakt echter niet dat gedaagde 2 werkgever is geworden, waardoor eiser niet-ontvankelijk is in zijn vordering voor zover deze is gericht tegen gedaagde 2. De beëindigingsovereenkomst bepaalt alleen dat de bovenwettelijke regeling van toepassing is. Verder staat niets vermeld over enige indexatie van de bovenwettelijke uitkering. Voor de indexatie is de regeling bepalend. De regeling wordt aan de hand van de cao-norm uitgelegd, het betreft immers een bijlage bij de cao van gedaagde 1. De regeling moet zo worden uitgelegd dat alleen sprake kan zijn van indexatie van de berekeningsgrondslag als sprake is van een salariswijziging in de cao van gedaagde 1. Er kan niet worden afgeleid dat er een algemeen recht bestaat op indexatie. Bij gebreke van enige loonaanpassing in de cao van gedaagde 1, kan ook geen sprake zijn van een herziening. Omdat de cao van gedaagde 1 niet meer is gewijzigd (en inmiddels niet meer bestaat) na 2006, kan er geen sprake zijn van een indexatie. Omdat

de aandelen in gedaagde 1 zijn overgenomen, is de CAO OV uiteindelijk van toepassing verklaard op het rijdend personeel. Na afspraken is de CAO OV ook van toepassing verklaard op indirecte medewerkers die zijn herplaatst binnen het concern. Hoewel eiser een indirecte medewerker was, was eiser ten tijde van het van toepassing verklaren van de CAO OV op die groep medewerkers, al uit dienst. De CAO OV is dan ook nooit op eiser 1 van toepassing geweest. Ten tijde van het sluiten van de beëindigingsovereenkomst was de cao van gedaagde 1 al vier jaar niet geïndexeerd. Eiser werd bijgestaan door een gemachtigde. Het lag op de weg van deze gemachtigde om afspraken te bedingen over een aansluiting bij de CAO OV. Het beroep van eiser op onvoorziene omstandigheden en dwaling gaat niet op. Bij het sluiten van de beëindigingsovereenkomst was al duidelijk dat de cao van gedaagde 1 een slapend bestaan leidde waarbij van salarisverhogingen al langere tijd geen sprake was. Deze omstandigheden waren niet onvoorzien. Dwaling is in de beëindigingsovereenkomst uitgesloten. Bovendien werd eiser bijgestaan door een gemachtigde. Eiser wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2154

Zaaknummer: 11352643 \ MC EXPL 24-6682 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.L.G.M. Verwiel en B. Schouten

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft zieke werknemer die de Nederlandse taal niet machtig is een brief laten tekenen waarin staat dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. Vernietiging opzegging wegens strijd met artikel 7:671 BW.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 januari 2023 als koerier bij bedrijf Y werkzaam geweest voor bedrijf X. Vanaf maart 2023 is werknemer in dezelfde functie werkzaam bij werkgeefster. Werknemer is de Nederlandse taal niet machtig. Op 1 september 2024 heeft hij zich ziek gemeld. Op 16 september 2024 heeft werkgeefster werknemer een brief (met dagtekening 1 augustus 2024) laten ondertekenen, waarin stond dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 31 augustus 2024. Werknemer was hier niet van op de hoogte en stelt dat hij nimmer ontslag heeft willen nemen. Werknemer meent dan ook dat zijn dienstverband niet op een rechtsgeldige wijze is opgezegd en hij recht heeft op loondoorbetaling. In onderhavige procedure verzoekt werknemer bij voorlopige voorziening om doorbetaling van zijn loon en wedertewerkstelling. In hoofdgeding verzoekt werknemer de kantonrechter de opzegging te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster is niet op de zitting verschenen en heeft ook geen bericht van verhindering gestuurd. Bij gebreke van verweer daartegen en op basis van de door werknemer overgelegde stukken zal in rechte worden uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Het primaire verzoek tot vernietiging van de opzegging zal daarom worden toegewezen. Er is immers sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er grond bestaat toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW. De gevorderde wedertewerkstelling zal onder straffe van een dwangsom worden toegewezen, voor zover werknemer arbeidsgeschikt is. Ook dient werkgeefster het loon van werknemer door te betalen. Het loon bedraagt € 1.575,60 bruto per maand. Doordat werkgeefster niet tijdig het loon heeft betaald is de wettelijke verhoging en de wettelijke rente verschuldigd geworden. Tot slot is het verzoek tot het verstrekken van de salarisspecificaties aan werknemer toewijsbaar, onder straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6636

Zaaknummer: 11383733 VZ VERZ 24-9346

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: mr. G. Amstelveen

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Sales Assistent taxfree-winkel Schiphol terecht op staande voet ontslagen wegens diefstal fles champagne ter waarde van € 349,90. Diefstal wordt bevestigd door camerabeelden en conclusies Openbaar Ministerie.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Schiphol Airport Retail B.V. (hierna: SAR) in dienst getreden en is werkzaam als Sales Assistent. SAR exploiteert elf taxfree-winkels op Schiphol. Door SAR is op tijd aangezegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 17 februari 2025. Op 21 januari 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en twee supervisors. In het gesprek is aangegeven dat werknemer een diefstal had gepleegd op 18 januari 2025. Werknemer heeft hierop niet inhoudelijk gereageerd en is vervolgens op staande voet ontslagen wegens diefstal van bedrijfsgoederen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen omdat het ontslag rechtsgeldig is wegens de diefstal van een fles champagne Gold Brignac ter waarde van € 349,90. Uit camerabeelden is op te maken dat werknemer een fles champagne in zijn rugtas stopt en daarmee wegloopt. Werknemer heeft de diefstal ook niet als zodanig ontkend of aangetoond of zelfs maar gesteld dat hij wel heeft betaald voor de fles. De dringende reden wordt ondersteund door de in het geding gebrachte inventarislijst van SAR waaruit volgt dat de fles champagne ontbreekt uit de inventaris van de winkel en dat in het geheel geen betaling is geregistreerd voor de fles. De dringende reden wordt verder ondersteund door de aangifte van SAR tegen werknemer en de conclusies van het OM, dat de diefstal op 18 januari 2025 als een feit ziet. Werknemer is alleen niet strafrechtelijk vervolgd omdat hij al was ontslagen en daardoor genoeg gestraft. Diefstal door een werknemer is in alle gevallen onacceptabel en een dringende reden voor ontslag op staande voet. Zoals SAR terecht heeft aangevoerd, is het belang in deze zaak groter dan alleen de diefstal van deze fles champagne. De integriteit van de medewerkers van SAR is cruciaal in de hectiek en drukte van Schiphol. Zij zijn immers de oren en ogen van het bedrijf. Zij zijn getraind om diefstal door de 'vluchtige' bezoekers te voorkomen en te herkennen. SAR moet haar medewerkers blind kunnen vertrouwen. Bij diefstal door een werknemer is het 'ultimum remedium' dan op zijn plaats. De persoonlijke omstandigheden van werknemer doen niet af aan de dringende reden voor het ontslag. Dat werknemer kostwinner is en de zorg heeft voor

een jong kind, zou een extra motivatie moeten zijn om geen diefstal te plegen. Verder was al bij werknemer bekend dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou eindigen per 17 februari 2025 en dus nog maar kort zou duren. Ook zonder het ontslag op staande voet zou hij dus op korte termijn zonder werk zijn komen te zitten. Daarbij komt dat zijn vooruitzichten op de arbeidsmarkt goed zijn. Het ontslag op staande voet is dan ook rechtsgeldig gegeven. Omdat tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is de transitievergoeding niet verschuldigd. Het verzoek van SAR om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde vergoeding van € 2.322,04 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5738

Zaaknummer: 11605949 en 11610260

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: L. van Dijk en mr. K.G. Dorrepaal

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

RECHTSPRAAK

Afwikkeling slapend dienstverband. Omdat werkgeefster ondanks de redelijke verzoeken van werknemer niet heeft meegewerkt aan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, moet voor de berekening van de transitievergoeding worden uitgegaan van de duur van het gehele dienstverband.

Feiten

Op 4 mei 2009 is werknemer voor 24 uur per week in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer heeft zich in 2022 ziek gemeld vanwege ernstige spanningsklachten en heeft na twee jaar ziekte een WIA-uitkering gekregen. De arbeidsovereenkomst is niet beëindigd. Volgens werknemer komt dat doordat werkgeefster hier niet aan heeft meegewerkt. Daarom verzoekt werknemer in onderhavige procedure de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding, betaling van achterstallig loon en de eindafrekening, vermeerderd met de wettelijke verhoging, rente en kosten. Tijdens de mondelinge behandeling is namens werkgeefster bevestigd dat zij akkoord gaat met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook heeft werkgeefster aangegeven akkoord te gaan met het betalen van een transitievergoeding, maar niet met de hoogte zoals door werknemer verzocht. Werknemer stelt dat de transitievergoeding moet worden berekend over de gehele duur van het dienstverband; werkgeefster over de duur van het dienstverband tot aan het ingaan van de WIA-uitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

In deze zaak is sprake van een slapend dienstverband. Uit vaste rechtspraak volgt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap moet instemmen met een redelijk voorstel tot beëindiging van een slapend dienstverband en daarbij een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding aan de werknemer moet betalen. Nu werkgeefster heeft bevestigd dat zij akkoord gaat met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 30 mei 2025.

Transitievergoeding

Ook moet werkgeefster een transitievergoeding betalen. Omdat werkgeefster ondanks de

redelijke verzoeken van werknemer niet heeft meegewerkt aan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, moet voor de berekening van de transitievergoeding worden uitgegaan van de duur van het gehele dienstverband. Dat werkgeefster daardoor een deel van de transitievergoeding moet betalen zonder daarvoor compensatie te ontvangen van het UWV, komt voor rekening en risico van werkgeefster. De transitievergoeding wordt berekend met een bruto maandloon van € 1.500 per maand plus 8% vakantiebijslag. Werknemer had nog gesteld dat de maandelijkse onkostenvergoeding verkapt loon is, maar de kantonrechter gaat hierin niet mee nu in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze vergoeding voor telefoongebruik en reiskosten is en werknemer zijn stelling niet nader heeft onderbouwd.

Achterstallig loon

In januari en mei 2024 heeft werkgeefster een loonstop doorgevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster doorgevoerde loonstops onterecht zijn geweest. De loonstop in januari is vooraf niet aangekondigd. Bij de loonstop in mei heeft werkgeefster geen gelegenheid aan werknemer gegeven om zich uit te laten over de beschuldigingen en is zonder wederhoor overgegaan tot de loonstop. Daarom moet werkgeefster € 2.000 bruto aan achterstallig loon betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. De onkostenvergoeding is werkgeefster niet verschuldigd tijdens ziekte, omdat werknemer tijdens ziekte geen aan het werk gerelateerde onkosten maakt.

Billijke vergoeding

De door werknemer verzochte billijke vergoeding en schadevergoeding worden afgewezen. Niet is komen vast te staan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Uit geen van de door werknemer overgelegde stukken blijkt dat de ziekte van werknemer in stand is gehouden door de gedragingen van werkgeefster, zoals werknemer stelt. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst zijn bovendien de afspraken vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst is nagekomen. Wel staat vast dat werkgeefster geen loonstop had mogen doorvoeren, maar dat is onvoldoende om aan te nemen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat heeft geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Overige verzoeken

Tot slot moet werkgeefster een eindafrekening betalen aan werknemer, de niet-opgenomen verlofuren aan werknemer uitbetalen, het vakantiegeld aan werknemer uitbetalen en het niet uitbetaalde deel van de onkostenvergoeding in juli 2022 aan werknemer betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2453

Zaaknummer: 11597263

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: J.W. Aartsen en C.L. Berkel

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:625 BW, 7:611 BW en 7:671c lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar handelt ernstig verwijtbaar door tijdens ziekteperiode omvangrijke werkzaamheden te verrichten voor andere (gemeentelijke) organisaties. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden (e-grond), zonder toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 januari 2011 bij de Gemeente Rotterdam als vraagwijzerconsulent voor 28 uur per week. In november 2017 kreeg zij toestemming om circa 27 uur per week vanuit haar eenmanszaak als indicatiesteller te werken. Vanaf 3 januari 2020 verrichtte werkneemster ook nevenwerkzaamheden als bewindvoerder en werd zij bestuurder (voorzitter) van een bedrijf. In oktober 2022 introduceerde de Gemeente een nieuw afwegingskader voor nevenwerkzaamheden, wat in 2023 leidde tot gesprekken waarin werkneemster werd gevraagd opnieuw toestemming te vragen voor haar werk als bewindvoerder. Werkneemster gaf daarop aan dat haar werkzaamheden in de afrondende fase waren. De Gemeente vroeg om bewijs van haar ontslag als bewindvoerder, wat ze niet leverde. Dit leidde tot een integriteitsmelding en een integriteitsonderzoek. Tijdens het onderzoek werden op werkneemsters werklaptop documenten gevonden die te maken hadden met haar werkzaamheden als zzp'er, waaronder facturen uit periodes waarin ze als ziek stond geregistreerd bij de Gemeente. Zij verklaarde, na vragen hierover van de Gemeente, deze werkzaamheden te hebben uitbesteed. In januari 2024 meldde werkneemster zich ziek en zij werd op 11 januari 2024 op non-actief gesteld met behoud van salaris. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Gemeente ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster. De door werkneemster verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding zijn afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is het met de oordelen van de kantonrechter eens en maakt deze en de gronden waarop deze berusten tot de zijne. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de Gemeente voldoende aanleiding had om een integriteitsmelding te doen en vervolgens ook het integriteitsonderzoek te laten uitvoeren (r.o. 4.3). Uit het onderzoek blijkt dat werkneemster op momenten waarop zij zich voor haar werk bij de Gemeente ziek had gemeld, werkzaamheden voor andere organisaties (gemeenten) heeft verricht (r.o. 4.4). De kantonrechter is vervolgens ingegaan op wat concreet ter zake is gebleken (r.o. 4.6 tot en met 4.8). Het gaat om omvangrijke werkzaamheden (r.o. 4.9). Dit alleen al was voor de

kantonrechter reden om de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden. Deze e-grond wordt volgens de kantonrechter nog versterkt omdat uit het onderzoek verder blijkt dat werkneemster ook in andere periodes meer werkzaamheden voor derden heeft verricht dan de uren waarvoor zij toestemming had van de Gemeente en dat zij er niet in is geslaagd om aan te tonen dat zij (het relevante deel van) deze uren aan anderen heeft uitbesteed (r.o. 4.9). Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, waardoor herplaatsing niet in de rede ligt en zij geen recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster heeft naar het oordeel van het hof evenmin recht op een billijke vergoeding. Werkneemster stelt dat de Gemeente haar pijlen op haar gericht had en aanstuurde op beëindiging van het dienstverband. Werkneemster ervoer een onveilige werksituatie/-sfeer, waardoor volgens haar een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Het hof gaat hier niet in mee, nu er geen causaal verband bestaat tussen de door werkneemster genoemde kwesties en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Immers, deze kwesties hebben niet tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geleid; de ontbinding is het gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Verder verwerpt het hof de stellingen van werkneemster over de handelwijze van de Gemeente. De door werkneemster genoemde voorbeelden bevestigen niet de vergaande kwalificaties (onveilige werksfeer, pestgedrag en heksenjacht) die werkneemster daaraan verbindt. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:935

Zaaknummer: 200.346.802/01

Rechters: R.S. van Coevorden, R.G.C. Veneman en K. Redeker

Advocaten: M.F. Ziabutt en M.M. de Jonge

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