

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 27, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:3772](#) 24-06-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1572](#) 17-06-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1172](#) 17-06-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1119](#) 17-06-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:3617](#) 16-06-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:3616](#) 16-06-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1168](#) 10-06-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1441](#) 03-06-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1360](#) 15-05-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:756](#) 20-03-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:309](#) 11-03-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2964](#) 11-07-2023

Rechtbank

- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7017](#) 25-06-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4924](#) 25-06-2025
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3938](#) 24-06-2025
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3903](#) 20-06-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:10699](#) 19-06-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6100](#) 19-06-2025
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3492](#) 18-06-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5930](#) 18-06-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4640](#) 18-06-2025
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3835](#) 18-06-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3929](#) 18-06-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3987](#) 13-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2712](#) 11-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2808](#) 11-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2807](#) 11-06-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6634](#) 11-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:10549](#) 10-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:10419](#) 05-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2714](#) 04-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2658](#) 04-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2971](#) 30-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3520](#) 28-05-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5837](#) 28-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3496](#) 27-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6563](#) 14-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2970](#) 07-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6048](#) 01-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4469](#) 24-04-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4565](#) 16-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:10650](#) 15-04-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4215](#) 09-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6957](#) 03-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4212](#) 13-02-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2018:5682](#) 21-12-2018

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2018:7410](#) 03-01-2018

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Overijssel](#) 17-07-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 11-06-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werknemer die einddatum werkgeversaanzegging corrigeert, zegt niet zelf de arbeidsovereenkomst op.*Feiten*

Werknemer (geboren 1967) is op 1 oktober 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar) bij X B.V. (de rechtsvoorganger van X) in dienst getreden. Aanvankelijk ging het om een dienstverband van 24 uur per week. Op 1 april 2022 is de arbeidsduur gewijzigd naar 32 uur per week. De arbeidsovereenkomst is na een jaar (stilzwijgend) verlengd. Werknemer vervulde de functie van touringcarchauffeur tegen een loon van € 2.342,62 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 1 oktober 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (een jaar) in dienst is getreden bij (de rechtsvoorganger van) X. Die (tijdelijke) arbeidsovereenkomst is na een jaar stilzwijgend is verlengd, voor dezelfde duur (een jaar), dus tot 1 oktober 2023 (tot en met 30 september 2023, aangezien partijen geen andersluidende afspraken hebben gemaakt over (de duur van) de voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Artikel 7:668 lid 4 sub b BW bepaalt in die situatie dat de arbeidsovereenkomst voor dezelfde duur wordt voortgezet. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is per 1 oktober geëindigd. Een van de vragen die partijen verdeeld houdt, is of werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of dat werkgever de arbeidsovereenkomst (te laat) heeft aangezegd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werknemer die einddatum werkgeversaanzegging corrigeert, zegt niet zelf de arbeidsovereenkomst op

Een redelijke uitleg van de e-mailwisseling over en weer, althans zoals partijen die over en weer conform de *Haviltex*-norm redelijkerwijze ieder voor zich hadden moeten begrijpen, brengt het hof tot het oordeel dat werknemer niet zelf heeft opgezegd, maar dat het initiatief om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten bij werkgever lag. Op 24 september 2023 deelde werkgever immers aan werknemer mee dat het contract niet zou worden verlengd. Werkgever was op dat moment weliswaar (ten onrechte) in de veronderstelling dat het arbeidscontract zou verlopen 'per' 31 december 2023, maar omdat het contract eerder stilzwijgend met een jaar was verlengd en van rechtswege (door tijdverloop) zou verlopen

‘per’ 30 september 2023, is die veronderstelling door werknemer gecorrigeerd in de juiste einddatum (30 september 2023). In de e-mail van 29 september 2023 legde de gemachtigde van werknemer voorts de toepassing van de wetsartikelen 7:667 lid 1 en 7:668 lid 1 en lid 4 BW uit. Dat werkgever vervolgens in de e-mail van 30 september 2023 als reactie schreef ‘we zullen medewerking verlenen aan uw opzegging, of zoals u het noemt einde contract’, maakt niet dat toch sprake is van opzegging door werknemer. De (schriftelijke) mededeling van werkgever van 24 september 2023 om het contract niet te verlengen, is naar het oordeel van het hof aan te merken als een aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW, die alleen wel te laat is gedaan. Het voorgaande betekent dat werkgever de aanzegvergoeding als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW naar rato verschuldigd is, dus ter hoogte van 24/30ste deel van het maandloon. Dat komt neer op een bedrag van € 1.874,90 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1360

Zaaknummer: 200.343.066/01

Rechters: R.R.M. de Moor, F.M.Th. Quaadvliet en C.J. Frikkee

Advocaten: M.L.E. Hol en J. van Overdam

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Zzp'ende beveiligers is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Ontslag op staande voet wegens kort verlaten van beveiligingsobject voor halen paracetamol is niet rechtsgeldig.

Feiten

X en Y leveren toezichthouders en beveiligers aan bedrijven. Op 18 oktober 2022 is werker op basis van een 'Zzp servicemedewerker contract' gaan werken voor X tegen een all-in vergoeding van € 24,50 per uur. Werker heeft vanuit zijn 'eenmanszaak' facturen gestuurd en aangegeven dat hij gebruikmaakte van de kleine ondernemingsregeling (KOR). Op 4 september 2023 heeft Y de overeenkomst met werker opgezegd, omdat hij tijdens zijn dienst het te beveiligen object heeft verlaten voor een boodschap bij Albert Heijn. Werker stelt zich op het standpunt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst die niet rechtsgeldig is opgezegd. Bij beschikking van 26 april 2024 heeft de kantonrechter, zakelijk weergegeven, geoordeeld dat er tussen partijen sprake is (geweest) van overeenkomsten van opdracht en niet van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Zzp-servicemedewerkercontract is een arbeidsovereenkomst

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband gezien. Van belang kunnen onder meer zijn de aard en duur van de werkzaamheden, de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald, de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht, het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren, de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen, de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd, de hoogte van deze beloningen, en de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt. Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt (HR 23 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443). Tussen die omstandigheden geldt geen rangorde (HR 21 februari 2025,

ECLI:NL:HR:2025:319). Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

Geen zelfstandig ondernemerschap ondanks KvK en website

De enkele inschrijving van de eenmanszaak bij de Kamer van Koophandel en bij de site [website] leidt zonder nadere toelichting, die ontbreekt, evenmin tot de conclusie dat werker in deze periode voor meerdere opdrachtgevers werkzaam is geweest. In dit verband overweegt het hof verder dat werker ten tijde van het aangaan van het contract met X 21 jaar oud was, dat hij toen fulltime rechtenstudent was en daarnaast nog aan advisering op het gebied van letselschade deed. Gesteld noch gebleken is dat werker, los van de inschrijving van zijn eenmanszaak bij de Kamer van Koophandel of de vermelding op de website [website] (waarvan het hof niet heeft kunnen vaststellen dat die vermelding op initiatief van werker is gebeurd; werker heeft ter terechtzitting van het hof aangegeven niet van de vermelding op deze website te weten) zich naar buiten toe, bijvoorbeeld door het voeren van een bedrijfslogo op zijn auto of kleding, presenteerde als zelfstandig ondernemer die werkzaam was voor meerdere opdrachtgevers.

Inbedding werkzaamheden

De organisatie bestond feitelijk uit een klein aantal personeelsleden op kantoor en een verhoudingsgewijs zeer groot aantal medewerkers/zzp'ers die het feitelijk beveiligings-/toezichtwerk op de locaties verrichtten. Anders gezegd: er viel niet veel "in te bedden" in de organisatie. Het al dan niet, net als de medewerkers in loondienst, mee kunnen doen aan bedrijfsuitjes en het al dan niet ontvangen van kerstcadeautjes heeft sterk aan relevantie voor de kwalificatie van de overeenkomsten ingeboet als gevolg van de hiervoor omschreven feitelijke samenstelling van het medewerkersbestand en de verdeling van de werkzaamheden.

Instructiebevoegdheid

Omdat de beveiligers werden 'getagd' zodat zicht was op waar de beveiligers werkzaam waren en bovendien X en Y uitvoerige daginstructies gaven, is sprake van instructierecht.

Geen eigen bedrijfskleding

Werkster ontving van X en Y bedrijfskleding.

Inplannen en vrije vervanging

Het hof overweegt verder dat in de overeenkomst tussen Y en werker geen beding is opgenomen, op grond waarvan werker zich met betrekking tot een bepaalde (door hem geaccepteerde) dienst kon laten vervangen door een derde. Wel staat vast dat vervanging door derden bij X en Y niet uitgesloten was, zij het dat de vervanger in voorkomend geval wel aan bepaalde kwalificaties moest voldoen (bijvoorbeeld beschikken over de juiste papieren om als

beveiligers te mogen werken). Ook staat vast dat medewerkers de mogelijkheid hadden om tot 72 uur voorafgaande aan de geaccepteerde dienst, die dienst terug te geven aan Y. Voor het opdragen van bewijs over het (voort)bestaan van de 72-uursregeling, zoals aangeboden door X en Y, bestaat dan ook geen grond. Het hof leidt uit het door werker aangehaalde bericht van bestuurder van 24 maart 2023 af, dat gebruikmaking van die 72-uurs mogelijkheid door X en Y wel sterk werd ontmoedigd en bemoeilijkt werd vanwege de organisatorische gevolgen van het teruggeven van een dienst op die termijn.

Het hof constateert dat feitelijke informatie over hoe vaak zzp'ers zich lieten vervangen door derden in het dossier ontbreekt. Datzelfde geldt voor de vraag of er na het e-mailbericht van 24 maart 2023 nog gebruik werd gemaakt van de bewuste 72-uurs regeling. Dit laat de mogelijkheid open dat de mogelijkheid om zich te laten vervangen een min of meer theoretische en voor de feitelijke gang van zaken minder relevante mogelijkheid was. Dit betekent ook dat niet vastgesteld kan worden in hoeverre de positie van zzp'ers op dit punt wezenlijk verschilde van die van de medewerkers in loondienst, waarbij in ogenschouw genomen moet worden dat er slechts een gering aantal medewerkers in loondienst feitelijk werkzaam was als beveiligers op de locaties.

Conclusie

De overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, want te zware sanctie

Het hof is van oordeel dat het gegeven ontslag op staande voet in het licht van alle omstandigheden van het geval een te zware sanctie was. Daarbij stelt het hof voorop dat het aan Y als werkgeefster is om de door haar gestelde dringende reden te bewijzen. In dit verband is allereerst van belang dat gesteld noch gebleken is dat de veiligheid op de locatie waar werker met zijn collega die avond/nacht werkzaam was, daadwerkelijk in gevaar is geweest. Dat werker "zomaar", dat wil zeggen zonder gegronde aanleiding of reden het object heeft verlaten, is naar het oordeel van het hof evenmin komen vast te staan. Werker heeft een duidelijke reden gegeven (het continue op volle toeren draaien van de ventilatoren waardoor hij zware hoofdpijn kreeg), en X en Y heeft deze door werker aangevoerde grond onvoldoende onderbouwd bestreden, terwijl het wel op haar weg had gelegen om het excuus van werker, in het kader van het onderbouwen van de dringende reden voor ontslag op staande voet, te ontkrachten. Verder staat niet vast dat, zoals X en Y heeft gesteld, werker de locatie voor ongeveer 30 minuten heeft verlaten. Volgens werker was dit hooguit 5 tot 10 minuten, waarbij hij aangeeft met de auto naar Albert Heijn te zijn gereden en niet naar de winkel is gelopen. Ook is van belang dat gesteld noch gebleken is dat werker zijn werkzaamheden voor Y tot 3 september 2023 niet naar behoren zou hebben uitgevoerd. Het verlaten van het object in verband met de door werker aangevoerde reden kan/moet in beginsel als ongewenst en ontoelaatbaar worden beschouwd en in zoverre kan het hof X en Y erin volgen dat zij een sanctie heeft willen opleggen. Maar in de gegeven omstandigheden van het geval had niet direct het ontslag op staande voet als sanctie moeten worden gekozen. Niet voldoende

onderbouwd is waarom niet met een andere, minder vergaande sanctie kon worden volstaan. Dit mede gelet op de mogelijk verstrekkende (financiële) gevolgen van het ontslag op staande voet voor werker. Het op 4 september 2023 gegeven ontslag op staande voet is gelet op het voorgaande niet rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:756

Zaaknummer: 200.343.923/01

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

Advocaten: G. Tajjiou en C.J. Spitters

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkingssfeerbepalingen cao Horeca versus Sociaal Werk: opvanglocatie vertoont meer verwantschap met Horeca dan met Sociaal Werk.

Feiten

Werknemer is van 1 december 2003 tot 1 december 2022 bij De Opvang in dienst geweest voor 40 uur per week. De Opvang dreef haar onderneming in een pand dat zij tot 1 december 2022 huurde van Investron Estate B.V. De Opvang verhuurde kamers aan veelal kwetsbare mensen met psychiatrische ziektebeelden en verslavingen. Bij De Opvang werden maaltijden geserveerd, bewoners konden douchen en hun was doen. De Opvang had een sleutelkastje met behulp waarvan (externe) zorgmedewerkers zich toegang tot de locatie konden verschaffen. Bij De Opvang werd medicatie bezorgd door apotheken. Die medicatie werd ten behoeve van de bewoners uitgesteld op een tafel. De Opvang ontving geen subsidie. De Opvang werd geleid door de familie X. Op het moment van de ontslagaanvraag had De Opvang vijf werknemers in dienst, werknemer en vier leden van de familie X. De Opvang heeft tijdens de gehele periode van de arbeidsovereenkomst met werknemer de Horeca-cao toegepast. Ook is De Opvang verplicht aangesloten geweest bij het pensioenfonds Horeca en Catering. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat op de arbeidsovereenkomst de cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (hierna: de cao Sociaal Werk) van toepassing was en op die grondslag nabetaling van salaris c.a. ter hoogte van ruim € 50.000 bruto gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat weliswaar de cao Sociaal Werk op de arbeidsovereenkomst van toepassing was, maar dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn om voor wat betreft de hoogte van het door werknemer gevorderde bedrag aan achterstallig salaris en toeslagen uit te gaan van het gemiddelde van de drie door hem genoemde functies, zodat de kantonrechter niet heeft kunnen vaststellen of werknemer te weinig salaris heeft gekregen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkgever drijft een horeca-onderneming en geen sociale werkplaats

Welke cao op de arbeidsovereenkomst tussen De Opvang en werknemer van toepassing was, moet worden bepaald aan de hand van de werkingssfeerbepalingen van de Horeca-cao en de cao Sociaal Werk. De uitleg van deze werkingssfeerbepaling vindt plaats aan de hand van de

cao-norm die inhoudt dat aan een bepaling een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven, waarbij in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis zijn, zodat het niet aankomt op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht, voor zover deze niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao is gesteld. Bij deze uitleg kan onder meer acht worden geslagen op de elders in de cao gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. Ook de bewoordingen van de eventueel bij de cao behorende schriftelijke toelichting moeten bij de uitleg van de cao worden betrokken. De beantwoording van de vraag of de bedrijfsactiviteiten van een onderneming onder de werkingssfeer van een cao vallen, vereist niet alleen een uitleg van de werkingssfeerbepaling, maar ook een vaststelling van de activiteiten van de onderneming. Dit laatste is een feitelijke beoordeling.

Ten aanzien van de activiteiten van De Opvang staat vast dat De Opvang haar onderneming dreef in de vorm van een besloten vennootschap en dat zij tot december 2022 een pand huurde van Investron Estate B.V. De Opvang verhuurde kamers aan veelal kwetsbare mensen met psychiatrische ziektebeelden en verslavingen. Bij De Opvang werden maaltijden geserveerd, bewoners konden douchen en zelf hun was doen. De Opvang had een sleutelkastje met behulp waarvan (externe) zorgmedewerkers zich toegang konden verschaffen tot de locatie van De Opvang. Bij de opvang werd medicatie bezorgd door apotheken en die medicijnen werden uitgestald op een tafel, waarvan de bewoners hun medicijnen konden pakken. Van de bewoners werd verwacht dat zij een bewindvoerder hadden die zaken voor hen regelde als zij daartoe zelf niet in staat waren. Naar het oordeel van het hof kan De Opvang beschouwd worden als een 'Horecabedrijf' in de zin van Horeca-cao (gedefinieerd als): 'Overige ondernemingen waarin de verstrekking van logies, gepaard gaande met dienstverlening of de verstrekking van maaltijden spijzen of dranken voor verbruik ter plaatse of directe consumptie, als bedrijf heeft'. De Opvang dreef een onderneming in de vorm van een besloten vennootschap. De Opvang verstreekte aldus 'als bedrijf' logies in de vorm van kamerverhuur en kreeg daarvoor 'huur' al dan niet via een bewindvoerder betaald. De Opvang verstreekte eveneens maaltijden waarvoor in de huur ook een vergoeding was besloten. Tevens verleende De Opvang diensten. De Opvang bood douchefaciliteiten, zij zette de wasmachine aan en faciliteerde hulpverlening door externen (waarop hieronder wordt teruggekomen).

De bedrijfsactiviteiten van De Opvang vallen naar het oordeel van het hof niet onder de werkingssfeerbepaling van de cao Sociaal Werk die, voor zover van belang, luidde: 'Activiteiten gericht op het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte, (...) die gedurende 24 uur per dag tijdelijke opvang, begeleiding en verpleging nodig hebben. Hieronder wordt verstaan: a. (...)ondersteuning en maatschappelijke opvang voor dak - en thuislozen, zwervjongeren en anderen in instellingen of organisaties voor dag en/of

nachtopvang, sociale pensions ((...), maatschappelijke opvang)'.

De Opvang bood weliswaar (korter of langere) opvang in de vorm van kamerverhuur en maaltijdverstrekking aan kwetsbare mensen met psychiatrische ziektebeelden en verslavingen, maar het hof is anders dan de kantonrechter van oordeel dat De Opvang aan deze personen geen psychosociale begeleiding bood en dat bovendien niet gesteld of gebleken is dat deze mensen gedurende 24 uur per dag opvang, begeleiding en verpleging nodig hebben, zoals in de werkingssfeerbepaling is omschreven.

Ten aanzien van de psychosociale begeleiding overweegt het hof dat vaststaat dat binnen De Opvang psychosociale begeleiding plaatsvond, maar dat eveneens vaststaat dat die begeleiding niet werd verricht door de medewerkers van De Opvang zelf, maar door externen (bijvoorbeeld medewerkers van thuiszorgorganisaties of verslavingsinstellingen). Geen van de medewerkers binnen De Opvang was daartoe opgeleid of anderszins geëquipeerd. De rol van De Opvang in de psychosociale begeleiding van de bewoners van het pension bestond uit het faciliteren van psychosociale begeleiding door externen door hun toegang te verschaffen (door bijvoorbeeld toegangssleutels in een sleutelkastje beschikbaar te stellen). Verder duiden de omstandigheden dat De Opvang werd gedreven in de vorm van een besloten vennootschap (en niet in de vorm van een stichting) en dat De Opvang geen subsidie of gelden op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning ontving, er naar het oordeel van het hof niet direct op dat De Opvang (achteraf) moet worden gekwalificeerd als een maatschappelijke opvang voor dak- en thuislozen in de zin van artikel 1.1. sub 6 van de cao Sociaal Werk. Een besloten vennootschap heeft, anders dan een stichting, in beginsel wel een winstoogmerk. Dat De Opvang de huur voor de kamer en de maaltijd ontving van een bewindvoerder maakt dat niet anders.

Conclusie

Concluderend komt het hof tot het oordeel dat De Opvang een horecabedrijf in de zin van de Horeca-cao was en dat op haar geen andere cao dan de Horeca-cao van toepassing was. De Opvang was een pension waarin aan personen uit een specifieke doelgroep (kwetsbare mensen) tegen betaling een kamer met wasgelegenheid werd verhuurd en een maaltijd werd verstrekt, en waar vanuit het oogpunt van medemenselijkheid een luisterend oor geboden werd en af en toe een huishoudelijk klusje werd gedaan voor de cliëntèle.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1441

Zaaknummer: 200.336.897/01

Rechters: W. Aardenburg, H.T. van der Meer en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: R.M. Conijn en A. Lof

Wetsartikelen: cao Sociaal Werk en cao Horeca

RECHTSPRAAK

Vakantieverlof in 'vier weken op, vier weken af'-systeem zeevaart toegestaan*Feiten*

Acta is een zeescheepvaartbedrijf en heeft een vloot van schepen en bemanning waarmee zij haar maritieme klanten ondersteunt. Werknemer (geboren in 1982) is op 1 maart 2019 bij Acta in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als Deck Equipment Engineer (DEE). Werknemer was werkzaam aan boord van de Walk-to-Work Vessels van Acta. De DEE is verantwoordelijk voor het onderhoud en het verhelpen van storingen van missieapparatuur aan boord van de schepen van Acta. Werknemer had een werkschema waarbij hij vier weken aan boord werkzaam was, gevolgd door vier weken waarin hij aan wal was en geen werkzaamheden hoefde te verrichten (hierna: vier weken op, vier weken af). Werknemer is in de periode van 22 november 2021 tot 7 december 2022 arbeidsongeschikt geweest. Acta heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen tegen 1 juli 2023 opgezegd. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van 105 vakantiedagen (€ 35.847,00) plus overige vergoedingen. De kantonrechter heeft het verzoek tot herstel afgewezen, maar de vordering tot uitbetaling van vakantiedagen toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Functie vervallen nu specialisme niet langer nodig is voor onderhoud

Het hof is van oordeel dat Acta met haar onderbouwing aannemelijk heeft gemaakt dat de functie van DEE niet langer noodzakelijk is, als bedoeld in artikel 766g lid 1 en lid 3 onder a BW. Ook heeft Acta aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden van werknemer niet in feite volledig worden overgenomen door een andere medewerker (een DEO). Dat werknemer niettemin van mening blijft dat de werkzaamheden het best belegd kunnen blijven in de functie van DEE, al dan niet binnen de technische dienst, leidt niet tot een andere conclusie. Acta heeft een zekere mate van vrijheid om haar organisatie zo in te richten als haar goeddunkt. Verder heeft Acta de stelling van werknemer dat er juist meer werkzaamheden voor de DEE te verwachten zijn, naar het oordeel van het hof gemotiveerd en overtuigend weerlegd. Ook bij intensiever gebruik van het deck-equipment, het ouder worden van de apparatuur en uitbreiding van het aantal schepen verwacht Acta niet zoveel onderhoud dat dit de (extra) functie van DEE rechtvaardigt; er komen meer opgeleide DEO's en niet alle nieuwe

schepen gaan werken met de SMST-apparatuur waar juist werknemer in gespecialiseerd is. Ook bij een gewijzigde situatie is volgens Acta redelijkerwijs te verwachten dat de technische dienst het onderhoud aan moet kunnen.

Vakantieverlof in vier weken op, vier weken af-systeem zeevaart toegestaan

Bij Acta – en bij veel andere reders – wordt gewerkt op basis van een een-op-een-af-systeem. Dat betekent dat voor iedere gewerkte vaardag een verlofdag wordt verworven. Het uitgangspunt is dus dat de vaardagen en verlofdagen zich verhouden als 1:1. Het vaar-verlofrooster wordt vooraf vastgesteld, waarbij de vaardagen en de verlofdagen (daaronder begrepen de vakantiedagen) vooraf worden ingeroosterd. Vakantiedagen worden daarom niet afzonderlijk geregistreerd. Er wordt bij Acta gewerkt in een ‘vier weken op, vier weken af’-systeem. De werknemer heeft dus de helft van het jaar verlof. Op die dagen krijgt hij gewoon zijn loon. Iedere dag in het jaar wordt daardoor gelijkelijk beloond. Op de vaardagen wordt het loon betaald voor een 12-urige werkdag en op een verlofdag wordt het loon betaald voor een 0-urige werkdag. Op de loonstrook wordt weliswaar vermeld dat er sprake is van 21,75 werkdagen per maand – zoals dat het geval is bij werknemers die een reguliere baan aan de wal hebben – bij een werkdag van 8 uur, en tegen een bepaald maandsalaris, maar dat is puur administratief. De arbeidsomvang is immers 365 dagen per jaar en daar zitten de verlofdagen en de vakantiedagen bij in. Het jaarsalaris moet dus door 365 worden gedeeld om het dagloon te kunnen bepalen. Acta heeft verder berekend dat werknemer op basis van het door Acta gehanteerde systeem het aantal verlof/vakantiedagen krijgt wat hem toekomt. Als gevolg van de 1:1-verhouding zijn er 182,5 verlofdagen per jaar. Hierop wordt het voor de zeevarende geldende aantal wettelijke vakantiedagen (30) in mindering gebracht. Er resteren dan 152,5 verlofdagen. Op 182,5 werkdagen wordt 4 uur per dag compensatieverlof verworven (in verband met een werkdag van 12 uur). In totaal gaat het om 730 uur, gedeeld door 12 werkuren is = 60,8 dagen. Ook weekenddagen waarop wordt gewerkt, worden gecompenseerd, dat zijn 52 dagen per jaar. In 2024 waren er zeven officiële feestdagen die niet in het weekend vielen en daarmee werden ook zeven verlofdagen verworven. Dit komt uit op: $60,8 + 52 + 7 = 149,8$ (150) dagen verlof. Gelet op de 152,5 verlofdagen die resteren na aftrek van de wettelijke vakantiedagen, kan werknemer de wettelijke vakantiedagen en het opgebouwde verlof tijdens de periode dat hij niet aan boord werkzaam is, volledig genieten, onder doorbetaling van zijn loon.

Het hof oordeelt als volgt. Vanwege het specifieke karakter van het werk van zeevarenden zijn zij op grond artikel 1 sub 3 van Richtlijn 2003/88/EG betreffende de organisatie van arbeidstijd (waaronder begrepen het recht op vakantie) uitgezonderd van het toepassingsbereik van die richtlijn. Voor de zeevarende wordt in artikel 7:717 lid 1 BW (dat gebaseerd is op het Maritiem Arbeidsverdrag 2006) het recht op vakantie geregeld. De zeevarende heeft recht op (minstens) 30 kalenderdagen vakantie per jaar. Gedurende deze dagen heeft de zeevarende recht op loon. Het hof is van oordeel dat het Acta vrijstond – gelet op de toepasselijke regelgeving – om te werken met een ander verlofdagensysteem dan wat voor werkzaamheden aan de wal te doen gebruikelijk is. Acta heeft gewezen op haar personeelshandboek waar in artikel 4.1 is bepaald dat er wordt gewerkt op basis van het principe één op, één af, wat betekent dat een werknemer

182,5 reguliere werkdagen (van 12 uur per dag) heeft en 182,5 verlofdagen. In artikel 6.1 is bepaald: “Onder verlofdagen zijn inbegrepen: compensatiedagen, feestdagen, verlofdagen [hier worden volgens Acta vakantiedagen mee bedoeld] en weekenddagen (alle wettelijke dagen)”. Werknemer was hiermee bekend en heeft gedurende die vakantiedagen zijn gebruikelijke loon ontvangen. Ook heeft Acta door middel van een berekening toegelicht dat werknemer jaarlijks de 30 vakantiedagen heeft gekregen die hem toekomen en dat daarnaast aan hem op correcte wijze compensatieverlof van ongeveer 150 dagen is toegekend, voor compensatie-uren, weekenddagen en feestdagen die niet in het weekend vielen. Hiermee heeft Acta uitvoering gegeven aan het systeem waarbij de werknemer die jaarlijks 182,5 dagen werkt, eveneens in totaal 182,5 dagen verlof geniet, daaronder begrepen 30 vakantiedagen.

Het dagloon moet echter, anders dan werknemer aanvoert, berekend worden door het jaarloon te delen door 365. Dit volgt uit de door Acta gevolgde systematiek van werk- en verlofdagen en strookt met (bijvoorbeeld) de berekeningswijze die is vermeld op p. 15 van het Personeelshandboek. Het dagloon komt daarmee uit op € 182,91 bruto. De vergoeding voor 47,5 verlofdagen bedraagt dan € 8.688,23 bruto. Werknemer moet voor de vergoeding verlofdagen het door Acta te veel betaalde bedrag van € 35.847,00 -/- € 8.688,23 = € 27.158,78 aan Acta terugbetalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1168

Zaaknummer: 200.335.826/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, G.J.J. Heerma-van Voss en C.A. Joustra

Advocaten: mr. dr. G.W. van der Voet en A.M. Boogaart

Wetsartikelen: 7:717 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst opleidingscoördinator vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zitten al geruime tijd in een impasse. Verhouding met zowel leidinggevende als contactpersoon als jobcoach verstoord. Twee mediationtrajecten zonder positief resultaat.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2020 in dienst getreden bij Enexis Personeel B.V. (hierna: Enexis). De functie van werknemer is opleidingscoördinator technisch vakmanschap. De leidinggevende van werknemer heeft in 2022 regelmatig gesprekken met werknemer gevoerd, omdat zij niet tevreden was over diens functioneren op het gebied van houding, gedrag en communicatie. Aan werknemer is op 30 november 2022 een verbetertraject voorgesteld. Werknemer heeft toen laten weten dat hij niet akkoord gaat met een formeel verbetertraject. Het functioneren van werknemer in 2022 is met 'verbetering' beoordeeld ten aanzien van de aspecten houding, gedrag en communicatie. Weer is een verbetertraject aangekondigd. Werknemer heeft aangegeven wel aan zijn functioneren te willen werken, maar niet via een formeel verbetertraject. Vervolgens heeft Enexis een 'persoonlijk verbeterplan' opgesteld. Op 1 mei 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft begin mei 2023 geoordeeld dat er sprake was van medische beperkingen en een probleem in de arbeidsverhouding, waarvoor mediation werd geadviseerd. Partijen zijn toen een mediationtraject begonnen, maar werknemer heeft dit traject vroegtijdig stopgezet. Hij is vervolgens op een andere afdeling gaan re-integreren. Op 23 februari 2024 is aan werknemer medegedeeld dat hij niet meer kan terugkeren in zijn eigen functie vanwege de verstoorde verhouding met zijn leidinggevende. Op 28 februari 2024 heeft werknemer zich weer volledig ziekgemeld. Over 2023 is werknemer met 'onvoldoende' beoordeeld. Vanaf 8 april 2024 is het contact tussen werknemer en zijn leidinggevende gestaakt. Een HR-adviseur heeft het contact met werknemer toen overgenomen. Begin april 2024 is aan werknemer een jobcoach toegewezen. Op 12 april 2024 is werknemer gestart in zijn tweede re-integratieopdracht, maar eind mei 2024 bleek dat deze opdracht niet passend was. Begin augustus 2024 heeft de bedrijfsarts toegenomen spanningen bij werknemer vastgesteld en geadviseerd spoor 2 op te starten en opnieuw een mediationtraject in te gaan. Op 7 oktober 2024 is het mediationtraject van start gegaan en in december 2024 is werknemer gestart met een communicatiecursus. Begin 2025 is het mediationtraject beëindigd. Op 8 februari 2025 is de WIA-aanvraag ingediend. Enexis verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Reeds in 2022 begon de arbeidsverhouding tussen Enexis en werknemer verstoord te raken omdat de leidinggevende en werknemer van mening verschilden over de noodzaak van het aangaan van een verbetertraject. Dit heeft uiteindelijk in mei 2023 (mede) geleid tot de ziekmelding van werknemer. Werknemer is daarna volgens de bedrijfsarts (achteraf gezien) onafgebroken arbeidsongeschikt gebleven waarbij de verstoorde arbeidsverhouding volgens de bedrijfsartsadviezen ook een rol bleef spelen. De pogingen om op advies van de bedrijfsarts de verhouding via mediation te verbeteren, hebben niet tot een positief resultaat geleid. Daarnaast heeft Enexis op een gegeven moment het contact tussen de leidinggevende en werknemer geminimaliseerd. Achterliggende gedachte daarbij was dat de relatie tussen de leidinggevende en werknemer te veel verstoord was. Dit bood echter evenmin soelaas aangezien werknemer op enig moment daarna niet meer met de senior HR-adviseur (die het contact met werknemer overnam) in gesprek wilde, omdat zij niet zijn leidinggevende is. Daarnaast is het aanvankelijk goede contact tussen hem en de jobcoach inmiddels ook verstoord omdat werknemer verklaringen aan haar toedicht waarvan zij zelf stelt dat zij die verklaringen niet gedaan heeft. Partijen zitten hierdoor inmiddels al geruime tijd in een impasse. Ze zijn het erover eens dat werknemer vanwege de verstoorde verhouding met de leidinggevende niet kan terugkeren naar zijn oude functie. Pogingen om hem elders te herplaatsen binnen of buiten Enexis hebben tot op heden niets opgeleverd. Bijkomende factor bij dat laatste is dat werknemer daarover dus niet meer in gesprek wil met zijn contactpersoon binnen Enexis. Beide keren is de mediation gestrand omdat werknemer om hem moverende redenen niet verder wilde met de betreffende mediator. Alles overziend is de kantonrechter dan ook van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt, onder toekenning van de transitievergoeding. Er bestaat geen aanleiding een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5837

Zaaknummer: 11585790 \ AZ VERZ 25-23

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: B. van den Boom en J.M. O'Keefe

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

RECHTSPRAAK

Zzp'er stelt opdrachtgever en aannemer aansprakelijk op grond van artikel 7:658 lid 4 BW. Niet is komen vast te staan dat zzp'er op de bewuste dag werkzaamheden heeft verricht voor opdrachtgever dan wel aannemer en dat hij daarbij schade heeft geleden. Afwijzing vordering zzp'er.

Feiten

X werkt als zzp'er en heeft in ieder geval op 7, 8 en 9 september 2020 werkzaamheden verricht in opdracht van Y, een eenmanszaak die zich bezighoudt met grondverzetwerkzaamheden. Op 10 september 2020 heeft Y X naar het ziekenhuis gebracht in verband met een wond aan zijn rechterpink. X vordert een verklaring voor recht dat Y en/of de aannemer jegens hem aansprakelijk is voor de door hem geleden schade als gevolg van een arbeidsongeval op 10 september 2020 en de daaruit voortvloeiende schade aan hem moet vergoeden. X legt aan de vordering ten grondslag dat hij op 10 september 2020 in opdracht van Y werkzaamheden heeft uitgevoerd op een locatie in Amsterdam. Y werkte op zijn beurt in opdracht van de aannemer. De opdracht betrof het loskoppelen van een of meer steigers. Gedurende de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft X een zwaar metalen element op zijn rechterpink gekregen, waaraan hij letsel heeft overgehouden. Omdat deze schade is geleden tijdens de uitvoering van de werkzaamheden zijn Y en de aannemer als opdrachtgevers daarvoor aansprakelijk, aldus X.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kern van het geschil ziet op de vraag of Y en/of HD aansprakelijk is/zijn voor de schade van X op grond van artikel 7:658 lid 4 BW. In dat kader moet eerst komen vast te staan dat Y en/of de aannemer op 10 september 2020 arbeid hebben laten verrichten door X en dat hij daarbij schade heeft geleden. In het licht van de gemotiveerde betwisting van Y en de aannemer is de kantonrechter van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer op 10 september 2020 werkzaamheden heeft verricht in opdracht van Y of de aannemer en dat hij in de uitoefening van die werkzaamheden schade heeft geleden. Daartoe wordt allereerst overwogen dat X wisselend heeft verklaard over de locatie van de klus. X was ter zitting niet aanwezig, zodat hij daarover ter zitting geen vragen heeft kunnen beantwoorden. De kantonrechter acht het hoogst onwaarschijnlijk dat X niet zou hebben geweten wat de locatie was van de gestelde klus, aangezien hij immers naar eigen zeggen wel op die klus aanwezig was en dus de locatie daarvoor moet hebben ontvangen. Voor het overige heeft X ten aanzien van de gestelde opdracht uitsluitend gesteld dat het ongeval

plaatsvond tijdens de uitvoering van steigerwerkzaamheden op 10 september 2020. X heeft voor 10 september 2020 geen uren aan Y in rekening gebracht, hetgeen wel voor de hand had gelegen wanneer hij die dag op een klus van Y aan het werk was geweest. Daarnaast mag van X een nadere toelichting worden verwacht ten aanzien van de door hem gestelde steigerwerkzaamheden, aangezien Y aan de hand van een uittreksel van de Kamer van Koophandel gemotiveerd heeft betwist dat hij op dat gebied werkzaam is en Y onder ede heeft verklaard dat de werkzaamheden van Y zich niet uitstrekken tot steigerwerkzaamheden. Een nadere toelichting mag des te meer van X worden verwacht omdat Y (onder meer) onder ede heeft verklaard dat X tegen hem had gezegd dat het gestelde letsel was ontstaan doordat tijdens een klus voor een andere opdrachtgever een stoeptegels op zijn hand was gevallen. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat X zijn stelling dat hij op 10 september 2020 werkzaamheden voor Y (en daarmee indirect voor de aannemer) heeft verricht onvoldoende heeft gemotiveerd. Afwijzing van de vordering volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3987

Zaaknummer: 11003064 \ CV EXPL 24-2998

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: U. Arslan, G. Loman en T.I. Sipkema

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Na sollicitatietraject is arbeidsovereenkomst voor zeven maanden tot stand gekomen, nu over essentiële elementen overeenstemming is bereikt: functie, uurloon, arbeidsomvang, werkdagen, reiskosten, startdatum en duur. Matiging gefixeerde schadevergoeding van zeven naar drie maanden.

Feiten

Werkneemster heeft op 5 januari 2025 bij werkgeefster gesolliciteerd op de vacature allround medewerker die werkgeefster online aanbood. Na het sollicitatiegesprek heeft werkgeefster werkneemster laten weten dat het gesprek goed is bevallen en dat zij, als ze wil, aan de slag kan bij werkgeefster. Werkneemster heeft daarop aangegeven het ook als een fijn gesprek te hebben ervaren, waarna partijen hebben gecorrespondeerd over onder meer de hoogte van het salaris, de werkdagen van werkneemster en de startdatum van het dienstverband. Op 10 februari 2025 laat werkgeefster aan werkneemster weten dat op maandag 17 februari een scholingsdag gepland staat, die de medewerkers van werkgeefster voor de rechtbank jaarlijks moeten doen. Werkneemster geeft daarop aan dat ze daar niet bij aanwezig kan zijn. Op 18 februari 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat zij afziet van het aangaan van de arbeidsovereenkomst, vanwege opstartproblemen en de strubbelingen rondom de scholing van 2025. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en verzoekt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van zeven brutomaandsalarissen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat tussen partijen overeenstemming is bereikt over de essentialia van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben namelijk overeenstemming bereikt over het bruto- en nettouurloon, de dagen waarop zou worden gewerkt, de pensioenopbouw en de reiskostenvergoeding. De inhoud van de functie blijkt uit de vacaturetekst, zodat ook daarover overeenstemming is bereikt. De kantonrechter overweegt dat het de bedoeling was dat werkneemster drie hele dagen zou gaan werken, waardoor de arbeidsomvang op 24 uur per week zou uitkomen. Ook was er overeenstemming over de startdatum en de duur van de arbeidsovereenkomst, te weten zeven maanden. Daarnaast heeft werkgeefster ook bevestigd dat zij aan haar tussenpersoon heeft gevraagd een contract voor werkneemster op te stellen. Dat werkneemster nog geen VOG heeft overgelegd en niet kon deelnemen aan de verplichte scholingsdag, zijn naar het oordeel van de kantonrechter geen voorwaarden waaraan moest zijn voldaan voordat de arbeidsovereenkomst tot stand zou komen. Tussen partijen is dan ook

een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden tot stand gekomen. Werkneemster maakt terecht aanspraak op de vergoeding van artikel 7:672 lid 11 BW. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat er gronden zijn voor matiging. Hoewel het kwalijk is hoe werkgeefster meende een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken, had het op de weg van werkneemster gelegen om ander werk te vinden. Gezien de huidige arbeidsmarkt en haar ervaring met werken als uitzendkracht, zou het geen probleem moeten zijn om op korte termijn ander werk te vinden. Ook neemt de kantonrechter in overweging dat partijen vooraf hadden ingestemd met een proeftijd van één maand. Nu deze proeftijd niet schriftelijk is vastgelegd, geldt die niet tussen partijen, maar het ligt in de rede om te veronderstellen dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd beëindigd zou hebben als dat wel het geval was geweest. Ook dat is een reden om de vergoeding te matigen. Dit alles afwegende zal de kantonrechter de vergoeding matigen tot het loon van drie maanden, uitkomend op een bedrag van € 5.123,04 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6100

Zaaknummer: 11657046 AZ VERZ 25-41

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: W.T.M. Uilhoorn en L.N. Hermans

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot uitbetaling gewerkte overuren toegewezen, voor zover werkgever toestemming heeft verleend voor overuren.*Feiten*

Werknemer was in dienst van werkgever. De arbeidsovereenkomst is per 1 juli 2016 ontbonden door de kantonrechter te Bergen op Zoom. In hoger beroep is de beschikking tot ontbinding bekrachtigd. Werknemer vordert werkgever te veroordelen tot uitbetaling van overuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer erkent dat hij sinds 20 november 2015 eerst toestemming moest vragen aan zijn leidinggevende voordat hij ging overwerken. Dit leidt tot de conclusie dat de gevorderde betaling van overuren van in totaal 11,5 uur wordt toegewezen. Voor deze overuren heeft werknemer immers toestemming gekregen. Voor de overige gemaakte overuren geldt dat werknemer daarvoor geen toestemming had, terwijl hij die wel eerst had moeten vragen aan zijn werkgever. Dit deel van de vordering wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:7410

Zaaknummer: 6186775 17-3484

Rechters: mr. Kool

Advocaten: R.L.H. Boas

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur rijdt onder invloed van cannabis vrachtwagen klem onder spoorbrug. Hoewel THC-grenswaarde in bloed (strafrechtelijk) niet was overschreden, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen, nu werknemer uitslag van bloedonderzoek pas zeven maanden later heeft overgelegd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2023 in dienst bij de gemeente Amsterdam. Hij is werkzaam als chauffeur/belader en bestuurt voertuigen waarmee hoofdzakelijk huis- en bedrijfsvuil wordt opgehaald. Op 21 augustus 2024 is werknemer betrokken geweest bij een verkeersincident. Toen hij terugreed naar de werf na een avonddienst is hij met zijn vrachtwagen vast komen te zitten onder een spoorbrug. Toen de politie ter plaatse was, is een speekseltest afgenomen bij werknemer. Omdat daarin sporen van cannabis werden aangetroffen is vervolgens een bloedtest bij werknemer afgenomen. Op 23 augustus 2024 hebben partijen met elkaar gesproken. Werknemer heeft toen aan de gemeente bevestigd dat hij de avond voor het incident een joint heeft gerookt en dat hij op de hoogte is van het beleid van de gemeente ten aanzien van drugs. Na het gesprek is werknemer geschorst. In het bloedmonster van werknemer is cannabis aangetroffen met een THC-gehalte van 2,1 microgram per liter bloed. Omdat de grenswaarde voor cannabis 3 microgram THC per liter bloed is, viel de concentratie aangetroffen THC binnen de grenswaarde zoals gesteld in het Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer en/of vermeld in artikel 8 van de Wegenverkeerswet 1994 en daarom werd geen proces-verbaal tegen werknemer opgemaakt, aldus de brief. De gemeente heeft werknemer meerdere malen gevraagd om de uitslag van de bloedtest, maar zij heeft deze niet van hem gekregen. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat op 21 augustus 2024 een verkeersincident heeft plaatsgevonden, waarbij de politie bloed van werknemer heeft afgenomen omdat er een verdenking was dat hij onder invloed van cannabis had gereden. Onbetwist is gebleven dat werknemer op of omstreeks 2 oktober 2024 de uitslag van de politie van het bloedonderzoek heeft ontvangen. Werknemer heeft de uitslag van het bloedonderzoek echter niet eerder dan na het ontbindingsverzoek met de gemeente gedeeld. Voor deze late openheid heeft werknemer geen verklaring gegeven. Nu werknemer een en ander niet nader heeft toegelicht

is de conclusie dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de uitslag van het bloedonderzoek zonder gegronde reden pas zo laat (zeven maanden na ontvangst) met de gemeente te delen. Hierdoor bleef de verdenking dat werknemer onder invloed het ongeval had veroorzaakt bestaan, onder welke omstandigheden de gemeente als goed werkgever werknemer niet opnieuw aan het verkeer kon laten deelnemen en dus genoodzaakt was om de schorsing onder betaling van het volledige loon te laten voortduren. Dit terwijl werknemer eenvoudig de uitslag kort na ontvangst op eerste verzoek aan de gemeente had kunnen verstrekken. De gemeente kon vervolgens niet anders dan het onderhavige ontbindingsverzoek indienen. Hoewel werknemer uiteindelijk de uitslag in deze procedure heeft gedeeld en hieruit blijkt dat hij niet strafrechtelijk verwijtbaar heeft gehandeld, heeft hij door het zonder reden lange tijd niet verstrekken van de uitslag verwijtbaar gehandeld, zodanig dat in redelijkheid niet langer van de gemeente kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Door dit handelen en het feit dat hij op 21 augustus 2024, tegen de regels, zonder gegronde reden een afwijkende route heeft genomen – waarop hij al meerdere keren was aangesproken en waarvoor een verbetertraject was opgestart – is het vertrouwen van de gemeente dermate geschonden dat ook sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3496

Zaaknummer: 11517470 EA VERZ 25-91

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M. de Vita en G.J. Mulder

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

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door acht maanden na indiensttreding van kennismigrant uit Australië de arbeidsovereenkomst al op te willen zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen en hem amper begeleiding te bieden bij het vinden van passend werk. Billijke vergoeding € 45.000 bruto.

Feiten

Werknemer heeft de Australische nationaliteit en is sinds 20 november 2023 voor onbepaalde tijd in dienst bij Dyson B.V. met (laatstelijk) een jaarsalaris van € 97.222,22 bruto. Werknemer heeft een verblijfsvergunning als kennismigrant voor arbeid bij Dyson voor de duur van vijf jaar. Zo'n acht maanden later, op 11 juli 2024, heeft Dyson werknemer laten weten dat de afdeling waar hij werkzaam is wereldwijd gereorganiseerd gaat worden en dat daarom zijn functie overtollig wordt. In de brief staat verder dat Dyson de aanvraag voor een ontslagvergunning al heeft ingediend bij het UWV. Wel nodigt Dyson werknemer uit om te praten over herplaatsingsmogelijkheden. Partijen hebben hier met elkaar over gesproken, maar zijn er niet uitgekomen. Het UWV heeft op 17 oktober 2024 toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De arbeidsovereenkomst is enkele dagen later opgezegd met ingang van 1 december 2024. Werknemer heeft in de tussentijd een klacht bij het UWV ingediend over de aanpassing van de ontslagaanvraag. In eerste instantie bevatte de ontslagaanvraag niet de juiste aanvrager (namelijk: 'Dyson Technology BV' en niet 'Dyson B.V.') en niet de naam van werknemer. Het UWV heeft toentertijd na contact met Dyson de aanvraag aangepast en de juiste partijen daarin opgenomen. Het UWV heeft de klacht van werknemer hierover gegrond verklaard; omdat Dyson Technology BV niet de juiste aanvrager was, had het UWV deze aanvraag niet in behandeling mogen nemen, aldus het UWV. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW

Werknemer stelt dat Dyson zonder wettelijke grond heeft opgezegd, nu de toestemming van het UWV een manco heeft (want: de ontslagvergunning had niet mogen worden afgegeven) en beroept zich op artikel 7:681 BW. De kantonrechter volgt dit betoog van werknemer niet. Het UWV heeft het oordeel op de klacht van werknemer pas gegeven nadat de toestemming was

verleend en nadat Dyson op basis van die toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer had opgezegd. Toen Dyson de toestemming van het UWV gebruikte, was er dus sprake van een rechtsgeldige opzegging op de a-grond genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW.

Billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 sub b BW

Onder aanvulling van rechtsgronden beoordeelt de kantonrechter vervolgens of werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 BW. Werknemer heeft tegen de overwegingen van het UWV ten aanzien van de bedrijfseconomische redenen geen gronden ingediend. De overwegingen van het UWV vinden ook steun in de stukken, zodat de kantonrechter deze tot de zijne maakt. Dat betekent dat vast komt te staan dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Dat ligt anders voor Dysons herplaatsingsverplichtingen binnen het bedrijf. De kantonrechter is van oordeel dat van Dyson hier een actievare houding verwacht mocht worden, zeker gelet op de omvang van het bedrijf. De inspanningen van Dyson gingen niet veel verder dan het uitnodigen en voeren van enkele algemene gesprekken hierover en het toezenden van een lijst met beschikbare vacatures. De kantonrechter is van oordeel dat Dyson ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zij heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Hier hoorde ook een verblijfsvergunning bij. Als Dyson dan binnen acht maanden weer van werknemer af wil om bedrijfseconomische redenen en hem amper begeleiding biedt bij het vinden van passend werk, terwijl bekend is dat hij van de andere kant van de wereld is overgekomen, kan niet anders gezegd worden dan dat Dyson hier wel heel nonchalant omgaat met haar werknemers. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 45.000 bruto, waarvoor de houding van Dyson als werkgever bepalend is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3520

Zaaknummer: 11520172

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: H.J. van Amerongen en mr. J.W.M. van der Beek

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster stelt dat zij bedrag onverschuldigd aan werknemer heeft betaald, omdat zij salaris heeft uitbetaald op basis van 32 uur in plaats van 24 uur en vordert € 2.050 terug. Vordering werkgeefster als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Feiten

Werknemer is een jaar bij Basic-Fit in dienst geweest. Basic-Fit vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 2.050. Zij legt aan de vordering ten grondslag dat zij aan werknemer gedurende het jaar dat hij bij Basic-Fit werkzaam was salaris heeft uitbetaald op basis van een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week in plaats van 24 uur per week. Een deel van dat te veel betaalde bedrag vordert Basic-Fit terug. Het andere deel heeft zij uit coulance kwijtgescholden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer aan Basic-Fit (en haar gemachtigde) – zowel vóór deze procedure als in zijn conclusie van antwoord – heeft verzocht om de benodigde stukken, heeft Basic-Fit nagelaten een gespecificeerde berekening (of enig andere onderbouwing aan de hand waarvan deze vordering kan worden beoordeeld) over te leggen. Dit mocht – gelet op de gemotiveerde betwisting van de vordering door werknemer – wel van Basic-Fit worden verwacht. Op de zitting is namens Basic-Fit nog aangeboden om één enkel stuk over te leggen. Dat verzoek heeft de kantonrechter afgewezen. Toewijzing daarvan is in de gegeven omstandigheden namelijk in strijd met de goede procesorde. Dat de gemachtigde van Basic-Fit het betreffende stuk (kennelijk) pas een dag voor de zitting van haar cliënte heeft ontvangen, doet daaraan niet af. Van Basic-Fit had verwacht mogen worden dat zij werknemer tijdig had voorzien van (al) de stukken waarop Basic-Fit de vordering baseert en waartegen werknemer zich (dus) moet verweren. Het komt voor rekening en risico van Basic-Fit dat zij dit heeft nagelaten. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6634

Zaaknummer: 11614629 CV 25-2001

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Wetsartikelen: 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die meermaals broodjes uit winkel werkgever nuttigt zonder af te rekenen, is terecht op staande voet ontslagen. Werkneemster dient gefixeerde schadevergoeding (€ 3.864,98) te betalen.

Feiten

Werkneemster is sinds juni 2017 in dienst bij werkgeefster als allround servicemedewerkster. Op 19 december 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat is geconstateerd dat zij in strijd met de regels en procedures van werkgeefster op 18, 21 en 25 november en 2 en 5 december 2024 producten uit de winkel heeft genuttigd zonder af te rekenen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt veroordeling van werkneemster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is onverwijld verleend. Werkgeefster heeft op vrijdag 13 december 2024 het onderzoek gestart. Daarbij zijn camerabeelden en kassiersrapporten onderzocht. Op 18 december 2024 is het onderzoek afgerond. Vervolgens hebben partijen op 19 december 2024 met elkaar gesproken en is werkneemster diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werkgeefster is derhalve voortvarend te werk gegaan. Ten aanzien van de dringende reden overweegt de kantonrechter het volgende. Uit de stukken blijkt dat werkneemster op verschillende dagen een tosti, twee broodjes filet met ei, een broodje kroket en een brioche ei/kaas heeft genuttigd zonder daarvoor te betalen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster, ondanks de strenge regels die bij werkgeefster gelden – waarbij onder andere producten voor eigen gebruik direct bij een collega moeten worden afgerekend – de regels niet heeft opgevolgd. Dat werkneemster de broodjes later zou hebben afgerekend blijkt niet uit de overgelegde betalingsafschriften. Mocht zij de producten onbewust niet hebben afgerekend, dan komt dit voor haar rekening en risico. Werkneemster was op de hoogte van de regels en is in februari 2024 door haar manager via WhatsApp nogmaals gewezen op de wijze waarop producten voor eigen gebruik moeten worden afgerekend. Er is dan ook sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De conclusie is dat het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag op staande voet niet toewijsbaar is. Werkneemster wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 3.864,98 bruto aan gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3938

Zaaknummer: 11550420 \ AZ VERZ 25-6 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.J.W. Hoek

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

RECHTSPRAAK

Twee leerkrachten basisschool moeten weer worden toegelaten tot werkzaamheden op eigen groep. Overplaatsingsbesluiten zijn door school ingetrokken; mediation niet langer de weg naar herstel. Logisch vervolg op intrekking besluiten is hervatting van eigen werkzaamheden.

Feiten

Twee werkneemsters (hierna: werkneemsters) zijn als leerkracht in dienst van basisschool De Klokbeker, een van de basisscholen van VPCO. Werkneemsters zijn beiden lid van de MR. In de afgelopen jaren is op De Klokbeker een 'onstuimige situatie' ontstaan, waarbij enkele leerkrachten zijn vertrokken en andere met ziekteverlof zijn gegaan. Ook de directrice is in september 2024 opgestapt, waarna interim-directeuren zijn aangesteld. VPCO heeft vervolgens een cultuuronderzoek laten uitvoeren door een extern bedrijf. In de onderzoeksrapportage van 5 november 2024 is te lezen dat de onderlinge verhoudingen binnen het team onherstelbaar zijn beschadigd en dat een aantal medewerkers ongewenst/grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. In maart 2025 is het onderzoeksrapport met het team van De Klokbeker besproken. Werkneemsters zijn op 6 mei 2025 vrijgesteld van werk en per 21/22 mei 2025 overgeplaatst naar de invalpool. Dit besluit is gestoeld op het bewust ondermijnen van een professionele cultuur en op een gebrek aan respect voor het gezag van de schoolleiding. Werkneemsters hebben zich allebei eind mei 2025 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat er sprake is van een arbeidsconflict en heeft mediation geadviseerd. Op 17 juni 2025 heeft VPCO aan werkneemsters laten weten de overplaatsingsbesluiten in te trekken. Meerdere collega's hebben aangegeven zich gepest en onveilig te voelen, maar zij hebben hier niet openlijk over willen verklaren, waardoor het volgens VPCO moeilijk is de noodzakelijkheid van de overplaatsingen aan te tonen. Werkneemsters vorderen in kort geding wedertewerkstelling in hun groepen op De Klokbeker.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooralsnog heeft VPCO onvoldoende aannemelijk gemaakt dat onmiddellijke terugkeer van werkneemsters op dit moment onmogelijk of onwenselijk is in verband met hun gezondheidssituatie. VPCO erkent dat het goede professionals zijn. De gang van zaken op en na 6 mei 2025 heeft veel impact gehad op de leerkrachten en was kennelijk aanleiding voor de ziekmelding, maar de reactie van ouders en collega's nadien heeft dat weer weggenomen waardoor voor de leerkrachten niets in de weg staat aan hun terugkeer op dit moment. VPCO kan erin worden gevolgd dat mediation voor

het hele team van De Klokbeek nuttig en nodig lijkt, maar heeft vooralsnog onvoldoende onderbouwd dat en waarom de terugkeer van werknemers daarvan afhankelijk zou moeten zijn. De enige reden voor VPCO om de terugkeer nu niet toe te staan is kennelijk het mediationadvies van de bedrijfsarts. Het conflict dat aanleiding was voor de ziekmeldingen en het mediationadvies, is het conflict over de overplaatsingsbesluiten. Nu die besluiten zijn ingetrokken, lijkt mediation niet langer de weg tot verder herstel. Een logisch vervolg op de intrekking is de hervatting van de eigen werkzaamheden. In die werkzaamheden ligt geen conflict, dus dit kan ook zonder mediation plaatsvinden. De vordering tot tewerkstelling wordt toegewezen, op straffe van een dwangsom. VPCO wordt voorts veroordeeld een bericht te sturen naar medewerkers en ouders over de terugkeer van werknemers.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4924

Zaaknummer: 11739546

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: A.J. Verweij en S.A. van Lammeren

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op basis van de cao in een onjuiste functieschaal ingedeeld waardoor een te laag loon is uitbetaald. Werkgever moet daarom achterstallig loon betalen aan werknemer.

Feiten

Stichting Vervoerspunt Gouda (hierna: werkgever) verzorgt vervoer voor minder validen en ouderen, vooral met vrijwilligers. Werknemer had een nulurencontract van 1 juli 2021 tot 31 december 2021 als 'administratief ondersteuner', maar stond op de loonstrook als 'allround medewerker'. De Cao Besloten Busvervoer was van toepassing met een salaris van € 10,63 per uur (functiegroep 1). Vanaf 26 juli 2021 had werknemer een taakomschrijving met taken als vrijwilligers- en ritplanning, telefooncentrale, contact met zorginstellingen en administratieve ondersteuning. Werkgever gaf aan dat de functie later mogelijk zou veranderen naar coördinator of planner met hoger salaris. Vanaf 1 oktober 2022 kreeg werknemer een contract voor 20 uur per week, stilzwijgend verlengd in 2023. Het laatstverdiende maandloon was € 1.315,98 exclusief vakantietoeslag. Werknemer vroeg tussen mei en september 2024 herhaaldelijk om salarisaanpassing naar het Cao-niveau van planner C. Werkgever stelde in juni 2024 voor werknemer vanaf 1 januari 2024 in te schalen als planner A (functiegroep 6) met bijbetaling. Op 9 juli 2024 werd besproken dat werknemer een andere baan zou zoeken. Werknemer zegde het contract op 7 oktober 2024 met onmiddellijke ingang op. De Cao kent drie planner-functies (A, B, C) met oplopende taken en verantwoordelijkheden, waarbij planner C de hoogste functie is. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon op basis van inschaling als planner C, plus rente en kosten. Werkgever betwist dat de functie gelijk is aan planner C en vindt inschaling als een mix van planner A en administratieve taken passend. Werkgever erkent dat de werkzaamheden toenamen en bood vanaf juli 2023 een looncorrectie aan. Werkgever heeft een eindafrekening gemaakt en verzoekt schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn door werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgever dat werknemer de beroepsprocedure volgens de cao had moeten volgen, faalt. Werkgever wist vanaf het begin dat de functie-indeling onjuist was en had toegezegd dit te corrigeren. Werknemer mocht erop vertrouwen dat zijn loon zou worden aangepast. Hoewel eerder klagen beter was geweest, weegt dat niet op tegen het ontbreken van nadeel voor werkgever door het late klagen. Bij de functie-indeling is niet de functienaam, maar de inhoud en zwaarte van de taken bepalend. Uit de beschrijving blijkt dat werknemer vooral plannerstaken deed, met weinig administratief

werk, maar geen leidinggevende of complexe taken die bij planner B of C horen. Werkgever en de omvang van de organisatie zijn beperkt, waardoor een hogere inschaling niet passend is. Werknemer had vanaf het begin in functiegroep 6 moeten worden ingeschaald met jaarlijkse periodieken. Het achterstallige loon bedraagt circa € 9.450 inclusief vakantiebijslag, wat niet is betwist door werkgever. De schadevergoeding wegens het te vroeg opzeggen van werknemer is verjaard en kan niet worden verrekend. Werkgever moet werknemer € 9.450,28 betalen, met een gematigde wettelijke verhoging van 5%, wettelijke rente vanaf de dagvaarding, en correcte loonstroken en een eindafrekening verstrekken. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen. De buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10419

Zaaknummer: 11492812 CV EXPL 25-165

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: mr. T.E. Houkes en M.V.A. Pohlkamp

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Leerkracht over wie klachten binnen zijn gekomen werkt niet mee aan oplossingen. Werknemer vordert doorbetaling van salaris. Niet verrichten van overeengekomen arbeid komt in redelijkheid voor rekening van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds augustus 2019 in dienst als leerkracht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met toepassing van de cao Primair Onderwijs. Na langdurige ziekte is het dienstverband per 1 mei 2024 beëindigd via een vaststellingsovereenkomst, waarna een nieuwe overeenkomst is aangegaan. Werknemer werkte daarna op school 1 in de bovenbouw nauw samen met collega A. In 2023 en 2024 kwamen klachten binnen over collega A en in mindere mate over werknemer, waarbij ouders zorgen uitten over de bejegening van kinderen en zelfs onveiligheid in de klas. Dit leidde tot spanning op school en drukte op de relaties tussen werknemer, collega A, de schoolleiding en werkgeefster. Werkgeefster bood vrijwillige overplaatsing aan, maar toen werknemer hiermee niet instemde, werd besloten hem per 9 juli 2024 over te plaatsen naar school 2 wegens zwaarwichtige omstandigheden, zoals spanningen binnen het team en het vertrek van leerlingen als gevolg van de situatie. Collega A werd elders geplaatst. Werknemer maakte bezwaar tegen de overplaatsing maar maakte geen gebruik van het beroepsrecht bij de Commissie van Beroep Primair Onderwijs. Op 11 juli 2024 meldde werknemer zich ziek. De bedrijfsarts concludeerde dat de arbeidsongeschiktheid niet door ziekte, maar door verstoorde arbeidsverhoudingen werd veroorzaakt en adviseerde mediation, die geen oplossing bracht. Werknemer bleef ziekgemeld en meldde zich opnieuw ziek in december 2024.

Ondanks uitnodigingen voor gesprekken kwam werknemer wegens ziekte niet opdagen. Mediation en overleg boden geen oplossing. Werknemer vroeg begin 2025 om een gezamenlijk gesprek om tot een oplossing te komen en uitte de wens om op school 1 te blijven, maar werkgeefster hield vast aan de overplaatsing. Op 6 februari 2025 verscheen werknemer niet op school 2, waarna werkgeefster de salarisbetaling per 10 februari 2025 stopzette. Werknemer vordert nu betaling van het loon vanaf die datum, met bijkomende rente en kosten, stellende dat van hem door de onwerkbaar situatie niet redelijkerwijs kon worden verlangd het werk te hervatten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet arbeidsongeschikt is wegens ziekte. Volgens

artikel 7:628 BW is de werkgever verplicht loon te betalen, tenzij het niet werken voor rekening van de werknemer komt. De situatie van verstoorde arbeidsverhoudingen rechtvaardigt geen doorbetaling als werknemer onvoldoende meewerkt aan oplossingen. Werknemer heeft namelijk de gesprekken slechts willen voeren onder voorwaarde dat het overplaatsingsbesluit werd teruggedraaid, terwijl hij geen beroep had ingesteld tegen dit besluit. Dit wordt als onredelijk beschouwd. De kantonrechter stelt dat werknemer redelijkerwijs op school 2 had kunnen beginnen. Hoewel de situatie lastig is, is sprake van een situatie waarbij werkgeefster niet verplicht is het loon verder te betalen. De loonvorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2658

Zaaknummer: 11595276 AV EXPL 25-20

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: P. Raven

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen er van mening over of de gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het verstrijken van die tijd is voortgezet. Werkneemster vordert doorbetaling van haar loon en achterstallig loon, met nevenvorderingen.*Feiten*

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst gesloten met werkgeefster. Tussen partijen is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Op 7 augustus 2024 hebben werkgeefster en werkneemster via WhatsApp afspraken gemaakt over verlenging van het contract, waaronder een salarisverhoging en uitbreiding naar een jaarcontract. Op 11 september 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Diezelfde dag heeft werkgeefster per e-mail bericht dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en van rechtswege eindigt op 30 september 2024. Werkneemster stelt dat wel degelijk een verlenging tot stand is gekomen. Op 19 september 2024 liet zij per e-mail weten het niet eens te zijn met het einde van het dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werkneemster grotendeels toe. Er is voldoende spoedeisend belang vanwege het recht op loon, dat hoger is dan de Ziektewetuitkering. Hoewel geen recht op 100% loon bij ziekte is overeengekomen, kan werkneemster bij herstel aanspraak maken op haar volledige loon. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat partijen op 7 augustus 2024 een verlenging zijn overeengekomen. Werkgeefster heeft onvoldoende aangetoond dat werkneemster op 11 september 2024 op ondubbelzinnige wijze afstand heeft gedaan van die verlenging. De mededeling van werkgeefster dat het dienstverband zou eindigen, kwalificeert bovendien niet als een opzegging. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot doorbetaling van het loon vanaf 1 oktober 2024, 70% zolang werkneemster ziek is en 100% na herstel, gebaseerd op het afgesproken uurloon en aantal uren. De vordering over september 2024 wordt afgewezen, omdat al volledig loon is betaald. De loonvordering voor een cursusdag in augustus wordt toegewezen, evenals wettelijke verhoging (beperkt tot 25%), rente, incassokosten en loonspecificaties. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6957

Zaaknummer: 11483409 VV EXPL 25-20

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A. Ombre en M.T. Ok

Wetsartikelen: 6:119 BW en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst voor de duur van zijn opleiding. Schade aan bedrijfsauto wordt door werkgever verrekend bij eindafrekening. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon.

Feiten

Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst overgelegd met werkgever voor de duur van zijn opleiding tot chauffeur wegvervoer niveau 2. De overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij is afgesproken dat deze eindigt zodra de beroepspraktijkvorming wordt beëindigd. De arbeidsovereenkomst is gebaseerd op de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en vermeldt een werkweek van vier dagen (dinsdag tot en met vrijdag), met maandag als schooldag. De scholingsdag wordt doorbetaald, en als er geen les is, dient werknemer zich te melden bij werkgever. Tijdens het dienstverband kreeg werknemer een bedrijfsauto ter beschikking. Bij het openen van het dakluik ontstond schade. Werkgever en werknemer hebben hierover contact gehad via WhatsApp, waarbij werknemer aangaf het dakraam te zullen regelen en al contact had opgenomen met herstelbedrijven. Werknemer heeft een salarisspecificatie overgelegd waaruit blijkt dat een bedrag aan loon, vakantiegeld en overwerk verschuldigd was, maar niet is uitbetaald. Op 20 januari 2025 heeft werkgever per e-mail laten weten dat de arbeidsovereenkomst was beëindigd vanwege het stoppen van de opleiding, en dat eventuele openstaande posten verrekend zouden worden met het laatste salaris. Daarbij werd ook aangegeven dat werknemer mogelijk nog een bedrag zou moeten betalen wegens schadegevallen en extra opgenomen verlofdagen. Werknemer vordert daarom betaling van achterstallig loon en verblijfskosten, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en correcte loonspecificaties. Ook vordert hij intrekking van een incasso-opdracht aan een extern bureau.

Oordeel

De rechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft erkend dat het loon nog niet is uitbetaald, maar stelt dat dit mocht worden verrekend met schadeposten. Dit verweer slaagt niet, aangezien de cao bepaalt dat inhouding alleen mag bij onderlinge instemming, en daarvan is geen sprake. Uit de WhatsApp-berichten blijkt hoogstens dat werknemer het dakraam zou regelen, niet dat hij de schade erkent of instemt met verrekening. Voor zover werknemer daarnaast vordert dat hij recht heeft op overuren en toeslagen, wordt dit afgewezen. De cao verplicht tot het bijhouden van urenverantwoordingsstaten, die ontbreken. Werknemer heeft zijn claim gebaseerd op zijn eigen agenda, maar werkgever heeft de gewerkte uren gemotiveerd betwist. Omdat de gegevens onvoldoende controleerbaar zijn, is toewijzing in kort geding niet mogelijk. De gevraagde vergoeding voor verblijfskosten wordt afgewezen omdat deze niet

voldoende is gespecificeerd en niet onderbouwd met concrete ritgegevens of berekeningen. Het achterstallige salaris wordt toegewezen, evenals de wettelijke verhoging en rente. Werkgever moet tevens een correcte loonspecificatie verstrekken. De gevorderde incassokosten worden toegewezen, aangezien werkgever in verzuim verkeerde. De vordering tot intrekking van de incasso-opdracht wordt afgewezen wegens gebrek aan juridische grondslag.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3929

Zaaknummer: 11690757 \ CV EXPL 25-1371

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.T. Harbers

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van onrechtmatig ontslag door beëindiging uitzendovereenkomst door inlener en/of onrechtmatig handelen, discriminatie, schending van zijn privacy en onmenselijke behandeling. Afwijzing verzoek van productiemedewerker (uitzendkracht) tot betaling schadevergoeding van € 300.000 van Tempo-Team en inlener afzonderlijk.

Feiten

Werknemer is sinds 5 augustus 2024 in dienst bij Tempo-Team op basis van een uitzendovereenkomst. Vanaf 11 oktober 2024 was werknemer als productiemedewerker tewerkgesteld bij Vezet. Op 28 november 2024 heeft de chef productie bij Vezet aan werknemer meegedeeld dat Vezet hem niet langer zou inlenen. Bij e-mail van 1 december 2024 heeft Tempo-Team aan werknemer geschreven dat zijn werkzaamheden bij Vezet per 1 december 2024 ophouden en dat zij twee nieuwe vacatures voor hem heeft. Bij e-mail van 2 december 2024 heeft werknemer bij Vezet en Tempo-Team bezwaar gemaakt tegen zijn 'ontslag' en van beide een schadevergoeding van € 1.000.000 geëist. Bij e-mail van 19 december 2024 heeft Vezet aan werknemer geschreven dat Tempo-Team de klachtenprocedure heeft opgestart en dat - onder meer door het bekijken van het beschikbare beeldmateriaal - is geconcludeerd dat bij het beëindigen van de uitzendovereenkomst rechtmatig is gehandeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer Vezet te verplichten om de camerabeelden van het incident van 28 november 2024 over te leggen. Verder verzoekt hij om Vezet en Tempo-Team ieder afzonderlijk te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding van € 300.000 wegens onrechtmatig handelen door het onrechtmatig ontslag, discriminatie, schending van zijn privacy en een onmenselijke behandeling. Vezet en Tempo-Team voeren (ieder afzonderlijk) verweer en stellen dat de verzoeken van werknemer moet worden afgewezen.

Oordeel

Werknemer is zonder bericht niet op de zitting van 12 maart 2025 verschenen, omdat hij in zijn agenda een verkeerde zittingsdatum had genoteerd. Dat komt voor zijn rekening en risico nu hij voldoende op de hoogte is gesteld van de zittingsdatum.

Werknemer legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat hij op 28 november 2024 tijdens zijn werkzaamheden bij Vezet fysiek is aangevallen door de chef productie. Werknemer wil de camerabeelden van het incident van 28 november 2024 ter ondersteuning van zijn standpunt.

Werknemer heeft recht op inzage van de camerabeelden (artikel 194 (nieuw) Rv). De kantonrechter is van oordeel dat Vezet hieraan heeft voldaan door werknemer tot tweemaal toe in de gelegenheid te stellen om de camerabeelden bij haar op de vestiging te bekijken en door het vertonen van de camerabeelden op de zitting. In zijn reactie op de eerste uitnodiging heeft werknemer laten weten 'niet geïnteresseerd te zijn in een ontmoeting'. In zijn reactie op de tweede uitnodiging heeft werknemer de eis gesteld dat twee journalisten hierbij aanwezig zijn. De kantonrechter is van oordeel dat Vezet deze eis terecht heeft kunnen afwijzen. Dat werknemer niet op de zitting is verschenen en de camerabeelden dus niet heeft kunnen bekijken, leidt niet tot een ander oordeel.

Vezet en Tempo-Team voeren aan dat geen sprake is van onrechtmatig ontslag, maar van een van rechtswege beëindiging van de uitzendovereenkomst door het beëindigen van de opdracht door Vezet. De opdracht is beëindigd, omdat werknemer de bedrijfsregels heeft overtreden door koffie mee te nemen naar de rookruimte en hij, nadat hij hierop was aangesproken, weigerde om uit de rookruimte te gaan. De kantonrechter volgt dit standpunt. Het gaat in dit geval immers om een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Deze is van rechtswege geëindigd door de mededeling van Vezet aan Tempo-Team dat de opdracht wordt beëindigd. Op de daarna door Tempo-Team aangeboden vacatures is werknemer niet ingegaan, zodat er ook geen nieuwe uitzendovereenkomst tot stand is gekomen waaraan werknemer enige aanspraak zou kunnen ontlenen. Werknemer had geen inkomsten hoeven missen, als hij een van deze vacatures had geaccepteerd.

Door het niet verschijnen op de zitting heeft werknemer onvoldoende gereageerd op de standpunten van Vezet en Tempo-Team en heeft hij de vragen van de kantonrechter niet kunnen beantwoorden. Aan het niet verschijnen op de zitting kan de kantonrechter op grond van artikel 88 lid 2 Rv de gevolgen verbinden die hem geraden voorkomen. De kantonrechter verbindt hieraan in dit geval het gevolg dat de standpunten van Vezet en Tempo-Team voor juist worden gehouden. Overigens ondersteunen de camerabeelden deze standpunten. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat er geen sprake is van aanraking van werknemer, van intimidatie, discriminatie en/of onmenselijke behandeling of anderszins onrechtmatig handelen door Tempo-Team en Vezet. Dit betekent dat er ook geen grond is om werknemer een schadevergoeding toe te kennen.

Beide verzoeken van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4215

Zaaknummer: 11502916 \ AO VERZ 25-7

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.M. Dijkstra en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

RAS en BedrijfstakpensioenfondS Schoonmaak zijn niet bevoegd om werkgever boete (€ 5.000) op te leggen vanwege schending van naleving cao. Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS kan hoe dan ook geen grondslag opleveren voor opleggen boete.

Feiten

RAS is opgericht door de sociale partners, verbonden aan de cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna: de cao), en heeft ten doel het naleven en toepassen van de cao-afspraken. De cao is algemeen verbindend verklaard van 9 juni 2022 tot en met 31 december 2025. Deelneming in het BedrijfstakpensioenfondS Schoonmaak is verplicht voor werknemers in dienst van een onderneming die een schoonmaak- en glazenwassersbedrijf uitoefent. RAS heeft met een brief van 30 augustus 2022 aan werkgever een boete opgelegd van € 5.000 wegens het niet aanleveren van gegevens voor een hercontrole op naleving van de cao. De onderhavige procedure tussen RAS en het BedrijfstakpensioenfondS Schoonmaak enerzijds en werkgever anderzijds draait om de vraag of werkgever moet worden veroordeeld tot betaling van € 5.000 boete.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De boete is blijkens de brief van 30 augustus 2022 opgelegd door RAS. RAS is echter niet bevoegd om een boete op te leggen op grond van het Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS. Alleen 'het fondS' of 'het bestuur' genoemd in artikel 5.2 lid 7 van het Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS is daartoe bevoegd, en dat is in ieder geval niet RAS. Een boete kan voorts op grond van artikel 5.2 lid 7 van het Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS alleen worden opgelegd vanwege een schending van verplichtingen in het kader van de vaststelling van premie, niet in het kader van een schending van de naleving van de cao. Uit de brief van RAS van 30 augustus 2022 blijkt dat de boete is opgelegd vanwege een schending van de cao. Daarvoor biedt artikel 5.2 lid 7 van het Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS geen grondslag. Verder kan het Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS hoe dan ook geen grondslag opleveren voor het opleggen van een boete, ook niet door het BedrijfstakpensioenfondS Schoonmaak. Uit artikel 5.2 lid 7 van het Uitvoeringsreglement BedrijfstakpensioenfondS blijkt naar het oordeel van de kantonrechter namelijk niet, althans onvoldoende, welke rechtspersoon of welk orgaan bevoegd is om de boete op te leggen. In dat artikel staat dat 'het bestuur' een boete kan opleggen, maar niet duidelijk is wie met 'het bestuur' wordt bedoeld. Afwijzing van de vordering van het BedrijfstakpensioenfondS Schoonmaak en RAS volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4469

Zaaknummer: 11300143 \ CV EXPL 24-2456

Rechters: P.J. Jansen

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet werkbegeleidster gemeente. Dat werkneemster onder valse voorwendselen en met gebruikmaking van valselijk opgemaakte stukken zorgverlof heeft verkregen, om vervolgens elders werkzaamheden te verrichten, is niet komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2023 bij de gemeente Den Haag in dienst getreden en bekleedde laatstelijk de functie van werkbegeleidster VT. Op 17 januari 2025 is werkneemster geschorst en op 29 januari 2025 is zij op staande voet ontslagen. Volgens de gemeente heeft werkneemster zorgverlof aangevraagd met als reden dat zij zorg ging verlenen aan haar zus. Dit verlof is goedgekeurd. Vervolgens is de gemeente gebleken dat werkneemster geen gebruik heeft gemaakt van het zorgverlof waarvoor het bestemd is (de zorg voor haar zus), maar dat zij (betaalde) werkzaamheden heeft verricht ten gunste van een andere opdrachtgever/werkgever. Hiertoe zou werkneemster ook een medische brief hebben gefabriceerd. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. De gemeente verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst en legt aan het ontbindingsverzoek dezelfde feiten ten grondslag als die zij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werkneemster onder valse voorwendselen en met gebruikmaking van valselijk opgemaakte stukken zorgverlof heeft verkregen, is niet komen vast te staan. De gemeente heeft niet gesteld welk ('nep') stuk werkneemster ter ondersteuning van haar verlofaanvraag aan haar leidinggevende zou hebben getoond. Van een gesprek met haar leidinggevende, waarin werkneemster zou hebben toegegeven dat zij een valselijk opgemaakt stuk heeft getoond, heeft die leidinggevende geen verslag gemaakt, waarvan de inhoud met werkneemster is besproken, iets wat, gelet op de verstreckende gevolgen voor werkneemster in het kader van goed werkgeverschap van de gemeente mag worden verlangd. Een aantal teamgenoten van werkneemster heeft verklaringen overgelegd waaruit vragen kunnen rijzen ten aanzien van de wijze waarop werkneemster het verleende zorgverlof heeft gebruikt. Die verklaringen zijn naar het oordeel van de kantonrechter echter te onduidelijk en te weinig concreet om daaruit een onderbouwing voor de dringende redenen voor het gegeven ontslag op staande voet te kunnen afleiden. Het enkele feit – ten slotte – dat werkneemster niet is verschenen op de uitnodiging van het Bureau Integriteit, levert, gelet op het feit dat zij

zich had ziek gemeld, niet zonder meer een dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Indien de gemeente meende dat werknemster wel kon worden gehoord, had zij op dat punt het oordeel van de bedrijfsarts kunnen en moeten vragen, hetgeen zij heeft nagelaten. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt. Van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gelet op het voorgaande evenmin sprake. Het moge zo zijn dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels is verstoord, maar dat die verstoring ernstig en duurzaam is, staat naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer vast. Het ontbindingsverzoek van de gemeente wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10699

Zaaknummer: 11560951/25-50135

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: E. Spijer en J.C.P.C. Koog

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Het enkele wekken van schijn van belangenverstrengeling door privéklussen uit te besteden aan aannemers van werkgever is onvoldoende om als ernstig verwijtbaar handelen aan te merken. Werknemer heeft recht op transitievergoeding (€ 50.591,92 bruto).

Feiten

Werknemer werkte als projectleider bij Woningstichting Veenvesters. Zijn werk hield onder meer in dat hij met externe aannemers moest overleggen over werkzaamheden aan woningen van Veenvesters en dat hij daar ook toezicht op hield. Veenvesters verwijt werknemer niet-integer te handelen. Hij zou aannemers van Veenvesters of personeel daarvan voor privéklussen hebben ingeschakeld en zonder toestemming nevenwerkzaamheden hebben verricht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer in strijd met de integriteitscode van Veenvesters heeft gehandeld. Uit onderzoek van Hoffmann bleek immers dat werknemer meerdere zakelijke contacten van Veenvesters opdracht heeft gegeven om werkzaamheden aan zijn privébezit of de woning van zijn dochter uit te voeren. Voor de kantonrechter was doorslaggevend dat werknemer de schijn van belangenverstrengeling heeft gewekt, wat te allen tijde voorkomen moet worden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van Veenvesters ontbonden op de e-grond. De kantonrechter heeft ook geoordeeld dat werknemer niet slechts verwijtbaar maar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en heeft de door werknemer verzochte transitievergoeding afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Hij legt zich neer bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar is het niet eens met de beslissing dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en daarom geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer diverse keren voor privéklussen mensen heeft ingeschakeld die verbonden zijn (geweest) aan aannemersbedrijven die ook door Veenvesters werden ingezet voor werkzaamheden aan huurwoningen. Werknemer heeft deze privé zaken verschillende malen geregeld via de e-mail van zijn zakelijke account, zonder dit met zijn leidinggevende te bespreken. Ook is naar het oordeel van het hof komen vast te staan dat werknemer vanuit zijn positie een zekere invloed kon uitoefenen op welke werkzaamheden zouden worden uitgevoerd door aannemers van Veenvesters, wat de uitkomst was van calculaties (niet door de prijsstelling maar wel door het samen met de aannemer bespreken hoeveel eenheden materiaal er nodig waren) en dat een van zijn taken was het bepalen of uitgevoerde werkzaamheden door aannemers konden worden

goedgekeurd. Door voor privé zaken samen te werken met werknemers of zzp'ers van die aannemers kon dan ook de schijn ontstaan dat daarbij belangenconflicten konden optreden. Dit alles betekent dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de integriteitscodes van Veenvesters. Een en ander levert naar het oordeel van het hof echter geen ernstig verwijtbaar handelen op. Niet is gebleken dat werknemer kwade bedoelingen heeft gehad, met het oogmerk van financieel gewin heeft gehandeld en/of heeft geprobeerd Veenvesters financieel te benadelen. Bij zijn oordeel weegt het hof mee dat werknemer uitdrukkelijk erkent dat hij fout zat en dat hij in elk geval met zijn leidinggevende had moeten overleggen over het inschakelen van klussers. Ook betreft het hof de omstandigheid dat niet gebleken is van schendingen van integriteitseisen nadat werknemer daarvoor concreet gewaarschuwd was of van eerdere disciplinaire maatregelen. Al met al is dus geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 50.591,92 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3616

Zaaknummer: 200.346.002

Rechters: R. Verkijk, M. Willemse en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: E. van Haasteren en M.H. Andreae

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het door werknemer gestelde arbeidsongeval op 20 september 2017 is bewezen verklaard. De daarop betrekking hebben vorderingen worden toegewezen. De gestelde bedreiging en mishandeling wordt niet bewezen geacht.

Feiten

Het hof heeft werknemer bij tussenarrest toegelaten tot het bewijs (i) van zijn stelling dat hij op 20 september 2017 tijdens het schoonmaken van de vloer van de binnenzijde van een bus is uitgedegen en uit de bus is gevallen en (ii) van de door hem gestelde mishandeling en bedreiging door de voorman (tevens zijnde getuige 4) op 9 april 2018. Er zijn – naast werknemer zelf – vijf getuigen gehoord.

*Oordeel**Het door werknemer gestelde arbeidsongeval op 20 september 2017*

Het hof acht werknemer geslaagd in dit deel van de bewijsopdracht. Werknemer heeft als partijgetuige verklaard dat hij in de bus was, aan de achterkant, en uitgleed. Hij had nog een been in de bus en het andere deel van zijn lichaam was buiten. Hoe het kwam dat hij viel, weet hij niet. Op het wezenlijke punt dat werknemer tijdens het schoonmaken van de bus is uitgedegen, strookt de verklaring van werknemer met die van getuige 2 en getuige 1. Deze verklaringen vinden bovendien steun in de verklaring van voorman, destijds de leidinggevende van werknemer. Deze heeft verklaard dat hij niets van het voorval heeft gezien, maar dat getuige 2 hem diezelfde avond heeft gebeld en vertelde dat hij werknemer naar huis had gestuurd omdat hij iets had met zijn enkel, gewricht of voet. Het hof acht de verklaringen van getuige 2, getuige 1 en voorman, die het hof in samenhang beziet, op de punten waar het op aankomt bij de waardering van het bewijs voldoende overtuigend en is daarom van oordeel dat deze verklaringen zodanig sterk zijn en zodanig essentiële punten betreffen dat zij de partijgetuigenverklaring van werknemer voldoende geloofwaardig maken. De vorderingen van werknemer voor zover betrekking hebbend op het arbeidsongeval van 20 september 2017 zullen alsnog worden toegewezen.

De door werknemer gestelde bedreiging en mishandeling door voorman op 9 april 2018

In dit deel van de bewijsopdracht acht het hof werknemer niet geslaagd. Het geheel van de verschillende verklaringen overziende, oordeelt het hof dat aannemelijk is dat er een woordenwisseling is geweest tussen voorman en werknemer. Dat er bij deze

woordenwisseling een serieus te nemen en als onrechtmatig aan te merken bedreiging is geweest van voorman aan het adres van werknemer, kan echter niet als bewezen worden aangenomen. Werknemer zelf kan niet goed meer reproduceren hoe hij zou zijn bedreigd door voorman, terwijl uit de verklaring van getuige 1 naar voren komt dat werknemer de door voorman gebruikte woorden niet had gehoord. Ook de gestelde mishandeling kan niet bewezen worden geacht. Zelfs de eigen verklaring van werknemer biedt geen aanknopingspunt voor zijn stelling dat voorman hem heeft mishandeld. Hij heeft op dit punt immers verklaard dat voorman hem probeerde te slaan maar dat hij (werknemer) hem ontweek. De rechtbank heeft de vorderingen van werknemer ter zake van de gestelde bedreiging en mishandeling terecht afgewezen en in zoverre zal het vonnis worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:309

Zaaknummer: 200.297.681/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, D.A. Schreuder en M.D. Ruizeveld

Advocaten: A. Quispel en A.A.M. Zeeman

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt toegelaten tot het leveren van bewijs dat het door hem gestelde arbeidsongeval en door hem gestelde incident zich hebben voorgedaan.

Feiten

Werknemer is in 2017 bij ICS in dienst getreden. Hij heeft zich op 6 november 2017 ziekgemeld. Het dienstverband is na een slapend dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid geëindigd. In eerste aanleg heeft werknemer een verklaring voor recht gevorderd dat ICS op grond van artikel 7:658 lid 2 BW aansprakelijk is voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van het arbeidsongeval op 20 september 2017 en dat ICS op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van de mishandeling en de bedreigingen op 9 april 2018. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het door werknemer gestelde arbeidsongeval op 20 september 2017

Het hof oordeelt – net als de kantonrechter – dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel niet aan de orde is en dat de stelplicht en de bewijslast dat schade is geleden tijdens de uitvoering van de werkzaamheden op werknemer rusten. Het hof zal werknemer overeenkomstig zijn bewijsaanbod toelaten tot het bewijs van zijn stelling dat hij op 20 september 2017 tijdens het schoonmaken van de vloer van de binnenzijde van een bus is uitgedegen en uit de bus is gevallen. De argumenten die partijen in dit verband naar voren hebben gebracht, laat het hof in dit stadium onbesproken. Zij zullen mogelijk bij de bewijslevering aan de orde komen.

De door werknemer gestelde bedreiging en mishandeling door voorman op 9 april 2018

Uit hetgeen partijen over en weer hebben gesteld, valt af te leiden dat er op 9 april 2018 een gesprek is geweest over de re-integratie van werknemer. Daarbij waren naast werknemer, een functionaris van ICS en de voorman aanwezig. Voorman was de leidinggevende van werknemer. Omdat het gesprek niet soepel verliep, is voorman gevraagd de ruimte te verlaten. Na afloop van het gesprek is er nog een ontmoeting buiten geweest tussen werknemer en voorman. Bij die gelegenheid is werknemer volgens hem door voorman mishandeld en bedreigd. ICS bestrijdt dit. Het hof oordeelt dat in de gang van zaken genoegzaam besloten ligt dat aan de eis van het op grond van artikel 6:170 BW vereiste functionele verband ('kansvergroting' en 'zeggenschap') is voldaan. Voldoende is dat het gesprek tussen

werknemer en voorman waarbij het door werknemer gestelde incident zich voordeed, plaatsvond in de marge van een re-integratiegesprek waarbij ook voorman, als voorman bij de dagelijkse werkzaamheden van werknemer en leidinggevende van werknemer, was betrokken, terwijl ICS de bevoegdheid had om voorman als haar ondergeschikte instructies te geven met betrekking tot de wijze waarop deze zich bij dit soort gesprekken diende op te stellen tegenover degenen over wie hij de leiding had.

De vraag of het door werknemer gestelde incident zich heeft voorgedaan, kan niet zonder bewijslevering worden beantwoord. Het hof zal werknemer daarom toelaten tot bewijs van de door hem gestelde mishandeling en bedreiging door voorman op 9 april 2018. Ook hier geldt dat de argumenten die partijen in dit verband naar voren hebben gebracht, in dit stadium onbesproken worden gelaten en dat zij mogelijk bij de bewijslevering aan de orde zullen komen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2964

Zaaknummer: 200.297.681/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, D.A. Schreuder en M.D. Ruizeveld

Advocaten: A. Quispel en A.A.M. Zeeman

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een chauffeur wegens vermeende werkweigering is niet rechtsgeldig, omdat geen sprake was van een dringende reden en werkgeefster onvoldoende rekening hield met de persoonlijke omstandigheden van werknemer.

Feiten

Werknemer is met ingang van 29 april 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst, die eenmaal is verlengd, zou op 28 juni 2025 eindigen. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer werd door werkgeefster ingezet bij haar opdrachtgever. Werkgeefster heeft werknemer met een brief van 13 januari 2025 op staande voet ontslagen wegens ongerechtvaardigde werkweigering in de zin van artikel 7:678 lid 2 onder j BW. Werknemer heeft met een brief van 22 januari 2025 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet en heeft werkgeefster gesommeerd de arbeidsovereenkomst te herstellen. Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet echter gehandhaafd. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en verzoekt een aantal vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft gelijk dat werknemer op 13 januari 2025 niet zomaar naar huis had mogen gaan. Het was begrijpelijk dat hij die dag door de vertraging die er al was in de stress zat omdat zijn vriendin hoogzwanger was en hij bang was dat hij pas heel laat zou thuiskomen als er verdere vertraging zou zijn. Maar hij had die ochtend bij het kantoor moeten blijven wachten tot hij de planner of een leidinggevende zag om dit probleem mee te bespreken. Dat heeft hij niet gedaan. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer zich later die dag nog beschikbaar heeft gehouden om (een deel van) de route alsnog te rijden en hebben hierover verschillend verklaard. Of sprake is geweest van hardnekkige werkweigering als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 onder j BW staat daarom nog onvoldoende vast. Maar dit hoeft verder niet te worden onderzocht. Ook als er die dag sprake is geweest van hardnekkige werkweigering, levert het gedrag van werknemer namelijk geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet, vanwege de volgende omstandigheden. Werkgeefster heeft gesteld dat er in het verleden andere gevallen zijn geweest waarin werknemer zich niet verantwoordelijk heeft gedragen en dat zij, toen dit op 13 januari 2025 weer het geval was, tot het ontslag op staande voet is overgegaan. De kantonrechter begrijpt dat werkgeefster hiermee bedoelt dat

werknemer een gewaarschuwd man was en dit de druppel was die de emmer deed overlopen. Maar dit hele feitencomplex heeft werkgeefster niet als een samenstel van ontslaggronden in haar brief van 13 januari 2025 opgenomen en dus kan die extra toelichting niet als een onderbouwing van het ontslag op staande voet dienen. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij op 13 januari 2025 in een stressvolle situatie verkeerde, omdat zijn vriendin hoogzwanger was en hij snel naar huis wilde kunnen gaan als dat nodig was. Werkgeefster heeft erkend dat werknemer eerder al had gevraagd of hiermee bij het plannen van de ritten rekening kon worden gehouden. Werkgeefster had vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap echter ook een eigen verantwoordelijkheid om aan het - op zich redelijke - verzoek van werknemer om zijn werk tijdelijk aan te passen zo veel mogelijk tegemoet te komen. Het ontslag op staande voet was kortom een te zware sanctie. Werkgeefster had in de gegeven omstandigheden met een officiële waarschuwing kunnen volstaan. Zeker omdat werknemer zijn eerste kind verwachtte en hij als gevolg van het ontslag op staande voet geen inkomsten zou hebben uit salaris of WW. De conclusie luidt daarom dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werknemer ontvangt een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding (gelijk aan een maandsalaris).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2807

Zaaknummer: 11592729 UE VERZ 25-71

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. S.S.S. Mahadew

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen recht op een gefixeerde schadevergoeding, omdat zij zelf de arbeidsovereenkomst op staande voet heeft opgezegd en dit ontslag niet rechtsgeldig is bevonden.

Feiten

Werknemer is met ingang van 29 april 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst, die eenmaal is verlengd, zou op 28 juni 2025 eindigen. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Werkgeefster heeft werknemer met een brief van 13 januari 2025 op staande voet ontslagen. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van onder meer een gefixeerde schadevergoeding. Zij legt aan haar verzoek ten grondslag dat zij werknemer op 13 januari 2025 rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen en dat zij op grond van artikel 7:672 lid 11 BW recht heeft op een gefixeerde schadevergoeding bestaande uit het brutoloon vanaf het moment van opzegging tot het moment dat de arbeidsovereenkomst bij opzegging had behoren voort te duren.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat artikel 7:672 lid 11 BW geen grondslag kan zijn voor de gefixeerde schadevergoeding waarom werkgeefster heeft verzocht. In dit artikellid is bepaald dat de partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, aan de wederpartij een vergoeding is verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. In dit geval is het echter niet werknemer die heeft opgezegd, maar werkgeefster zelf. Uit het verweerschrift van werknemer blijkt dat hij heeft begrepen dat het de bedoeling was van werkgeefster om haar verzoek te baseren op artikel 7:677 lid 2 BW. In dit artikellid is bepaald dat de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, aan de wederpartij een vergoeding is verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt. In artikel 7:677 lid 3 BW is bepaald hoe hoog die vergoeding dan is. In de andere procedure is vandaag geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Dat betekent dat er geen sprake is van de situatie dat werknemer door opzet of schuld aan werkgeefster een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werkgeefster heeft daarom geen recht op een gefixeerde schadevergoeding. Haar verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2808

Zaaknummer: 11592798 UE VERZ 25-72

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. S.S.S. Mahadew

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:677 lid 2 BW en 7:677 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Zweminstructrice heeft recht op billijke vergoeding van € 5.000 vanwege onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft schuldeisers van werkneemster betaald; werkneemster dient dit bedrag (na verrekening met vergoeding voor overuren) terug te betalen.

Feiten

Werkneemster is in maart 2021 als zweminstructrice in dienst getreden bij een zwemschool (hierna: werkgeefster). Op 8 mei 2024 heeft werkgeefster in een e-mailbericht geschreven dat zij die ochtend in totaal € 1.293,35 aan openstaande rekeningen van werkneemster heeft betaald, dat zij de betaling voor de in de maanden februari tot en met april gemaakte 44,5 overuren van € 568,26 netto heeft ingehouden en dat het nog openstaande bedrag van € 725,09 zal worden verrekend met komende overuren. Op 7 juni 2024 heeft werkgeefster haar werknemers medegedeeld dat de verhuurder het huurcontract voor het zwembad niet na 31 december 2024 wil verlengen en dat werkgeefster daarom per 1 januari 2025 haar activiteiten zal beëindigen. Werkneemster heeft zich op 9 juli 2024 bij werkgeefster ziekgemeld. Werkgeefster heeft werkneemster met een brief van 16 juli 2024 ontslagen met ingang van 1 augustus 2024. De kantonrechter heeft het aan werkneemster gegeven ontslag (op staande voet) niet rechtsgeldig geacht en aan werkneemster toegewezen het loon over juli 2024, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De door werkneemster gevorderde vergoeding van overuren en billijke vergoeding zijn als onvoldoende onderbouwd afgewezen. De door werkgeefster verzochte vergoeding van € 4.569,60 wegens voor werkneemster betaalde schulden is toegewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Het hof ziet, gelet op het onterechte ontslag op staande voet, aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding. Het hof acht een billijke vergoeding van € 5.000 bruto billijk en geboden en onderbouwt dit als volgt. Het is weinig aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2025 had blijven voortbestaan. Het staat immers vast dat aan werkgeefster de huurovereenkomst voor het zwembad per 1 januari 2025 was opgezegd en dat zij per die

datum haar onderneming wilde beëindigen. In hoger beroep is ook gebleken dat de onderneming van werkgeefster per 1 januari 2025 is beëindigd. Het hof gaat er dan ook van uit dat – het ontslag weggedacht – de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden per 1 januari 2025 zou zijn beëindigd. Anders dan werkneemster meent, stond haar arbeidsongeschiktheid daar niet per definitie aan in de weg. Werkneemster heeft in hoger beroep gesteld te verwachten dat zij na herstel van een geplande medische ingreep zal hervatten in een baan in de zorg waarvoor zij al is aangenomen. Het hof houdt er voorts rekening mee dat werkneemster bij een ontslag per 1 januari 2025 een hogere transitievergoeding zou zijn toegekomen. Verder acht het hof voor de berekening van de billijke vergoeding relevant dat werkneemster in verband met het ontslag per 1 augustus 2024 al een vergoeding voor onregelmatig ontslag is toegekend.

Vergoeding voor betaalde schulden en overuren

Werkgeefster heeft vanaf februari 2022 ruim € 5.000 aan schuldeisers van werkneemster betaald. Werkneemster dient dat bedrag terug te betalen. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat werkneemster in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat het overgrote deel van dat bedrag al door verrekening aan werkgeefster is terugbetaald. Werkneemster dient nog een restant van € 1.060,89 netto aan werkgeefster te voldoen. Hierop dient in mindering te worden gebracht het netto-equivalent van het door werkgeefster voor 27,75 overuren verschuldigde brutobedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3617

Zaaknummer: 200.351.136/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en C.W. Inden

Advocaten: J.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd. Werkgever heeft aanbod gedaan tot verlenging tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden, maar uit niets blijkt dat werknemer dit aanbod heeft aanvaard. Werkgever heeft tijdig voldaan aan aanzegverplichting.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 voor bepaalde tijd van een jaar bij Octagon Professionals International B.V. (hierna: Octagon) in dienst getreden als cateringmanager. Werknemer was laatstelijk werkzaam als projectmanager tegen een salaris van € 3.100 bruto per maand. Het dienstverband is verlengd met een jaar, derhalve tot en met 31 juli 2024. Per e-mail van 22 mei 2024 ontvangt werknemer het bericht dat zijn contract wordt verlengd. Op 21 juni 2024 heeft Octagon aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen en dat deze van rechtswege eindigt. Op 26 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 10 juli 2024 volgt een ontslag op staande voet wegens het versturen van schadelijke e-mailberichten over een leidinggevende. Werknemer verzet zich tegen het ontslag op staande voet en stelt zich beschikbaar voor werk na zijn re-integratie. Vanaf 10 juli 2023 heeft hij geen loon meer ontvangen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen. In eerste aanleg is Octagon – hoewel deugdelijk opgeroepen – niet verschenen. De kantonrechter heeft het ontslag vernietigd en Octagon veroordeeld werknemer weer op het werk toe te laten en het loon door te betalen. Octagon heeft hoger beroep ingesteld. Dit keer is werknemer – hoewel deugdelijk opgeroepen – niet verschenen. Het geschil is in hoger beroep beperkt tot de vraag of de arbeidsovereenkomst op 1 augustus 2024 van rechtswege is geëindigd vanwege het bereiken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In beginsel is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 1 augustus 2024 geëindigd. Dit zou slechts anders zijn indien partijen voor die datum overeenstemming zouden hebben bereikt over (opnieuw) een verlenging van de arbeidsovereenkomst. Octagon zou dan niet eenzijdig op die overeenstemming terug kunnen komen. Dat dit het geval is, is echter niet gebleken. De e-mail van 22 mei 2024 aan werknemer kan worden aangemerkt als een aanbod tot verlenging tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden. Uit niets blijkt dat werknemer dit aanbod heeft aanvaard. Integendeel. Uit de stukken blijkt dat werknemer een tegenvoorstel heeft gedaan: hij wenste een salarisaanpassing en een contract

voor onbepaalde tijd. Hier is Octagon echter niet in meegegaan. Octagon heeft vervolgens bij brief van 21 juni 2024 aan werknemer laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet. Hiermee heeft Octagon tijdig voldaan aan de aanzegverplichting. De arbeidsovereenkomst is dus per 1 augustus 2024 van rechtswege geëindigd, zodat van wedertewerkstelling geen sprake kan zijn. Ook is de loondoorbetalingsverplichting per die datum geëindigd. Werknemer heeft dus (slechts) recht op loondoorbetaling tot 1 augustus 2024. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding van € 2.232 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1119

Zaaknummer: 200.348.825/01

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: C.P.R.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Bewoner heeft werkneemster tijdens haar dienst geslagen. Bewoner is aansprakelijk op grond van onrechtmatige daad.

Werkgeversaansprakelijkheid: het is aan werkgever om te bewijzen dat hij zijn zorgplicht heeft nageleefd. Bewijsopdracht werkgever.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 maart 2017 als activiteitenbegeleidster bij werkgever. Bewoner, woonachtig bij werkgever, heeft een stoornis in het autistisch spectrum en is onder bewind gesteld. Bewoner heeft werkneemster tijdens haar dienst op 19 oktober 2022, terwijl zij hem een kop koffie aanreikte, met zijn hand tegen haar rechterslaap geslagen. De klap kwam onverwacht. Werkneemster heeft een tweede klap die bewoner wilde geven kunnen afweren. Werkneemster heeft haar dienst volgens planning rond 11:00 uur afgerond. Zij is vervolgens naar de dienstdoende senior verpleegkundige gegaan en heeft haar op de hoogte gebracht van wat er was gebeurd. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. Werkneemster heeft op 12 januari 2023 melding gedaan van het incident met bewoner in het interne systeem van werkgever. Werkgever is namens werkneemster bij brief van 7 maart 2023 aansprakelijk gesteld voor de schade die werkneemster als gevolg van de klap door bewoner heeft geleden en nog zal lijden. Op 1 september 2023 heeft de verzekeraar van werkgever (Centramed) aansprakelijkheid afgewezen omdat hij vindt dat werkgever zijn zorgplicht niet heeft geschonden. Namens werkneemster is ook de bewindvoerder bij brief van 16 oktober 2023 aansprakelijk gesteld voor de schade van werkneemster. Op 10 januari 2024 is aansprakelijkheid afgewezen, o.a. vanwege processuele redenen. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is op grond van werkgeversaansprakelijkheid. Daarnaast vordert zij een verklaring voor recht dat bewoner een onrechtmatige daad jegens haar heeft gepleegd en op die grond aansprakelijk is.

Oordeel

Onrechtmatige daad

Het geven van een klap door bewoner tegen het hoofd van werkneemster is een onrechtmatige daad. Deze onrechtmatige daad is ook toe te rekenen aan bewoner. Het feit dat bewoner aan een psychische stoornis lijdt, is daarvoor geen beletsel (artikel 6:165 BW). Dit betekent dat de gevorderde verklaring voor recht zal worden toegewezen. Ook de gevorderde hoofdelijke veroordeling van bewoner tot vergoeding van de door werkneemster geleden materiële en immateriële schade, nader op te maken bij staat, zal worden toegewezen.

Werkgeversaansprakelijkheid

Het standpunt van werkgever komt er in de kern op neer dat hij vindt dat hij heeft gedaan wat hij kon doen om schade van werkneemster in de uitoefening van haar werk te voorkomen, maar dat hij niet méér kon doen omdat de klap onverwacht kwam. Werkneemster betwist dat concreet. In de kern komt haar betwisting erop neer dat het incident voorkomen had kunnen worden als er een goede overdracht was geweest waardoor zij op de hoogte was van de onrust bij bewoner van de dag ervoor, hetgeen vooral relevante informatie was omdat er ook nog een ongebruikelijke ruimtewisseling plaatsvond. Gelet op deze stand van zaken is het aan werkgever om te bewijzen dat hij zijn zorgplicht heeft nageleefd. De kantonrechter draagt werkgever op te bewijzen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan, meer specifiek door te bewijzen dat de onrust van bewoner op 18 oktober 2022 en/of de verplaatsing van de activiteitenbegeleiding naar de huiskamer van bewoner niet van invloed is/zijn geweest op zijn onverwachte gedrag op 19 oktober 2022 (het onverwacht uitdelen van de klap aan werkneemster).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3835

Zaaknummer: 11335185 / CV EXPL 24-4953 (T)

Rechters: Zander

Advocaten: A.J.K. Fluit en M.J.J. de Ridder

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

***Inlenersaansprakelijkheid: niet is gebleken dat onderaannemer instructies gaf, toezicht hield en zeggenschap had over de door zzp'er uit te voeren werkzaamheden. Verzoek afgewezen.
(Onder)onderaannemer is niet verschenen om verweer te voeren.
Verzoek toegewezen.***

Feiten

Zzp'er heeft op 4 april 2020 werkzaamheden verricht aan de Bezuidenhoutseweg in Den Haag, te weten graafwerkzaamheden in verband met het aanleggen van een glasvezelnetwerk. Hij is tijdens de uitvoering van die werkzaamheden betrokken geraakt bij een ongeval, waarbij zijn linkerhand bekneld is geweest. Zzp'er is ingeschakeld door Palmax, die als (onder)onderaannemer was ingeschakeld door HVI die op haar beurt als onderaannemer was ingeschakeld door hoofdaannemer Allinq. Zzp'er heeft HVI en Palmax aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het hem overkomen ongeval. Zowel HVI als Palmax heeft geen aansprakelijkheid erkend. Zzp'er verzoekt de kantonrechter kort samengevat voor recht te verklaren dat HVI en Palmax hoofdelijk aansprakelijk zijn en hen hoofdelijk te veroordelen tot betaling van de door hem geleden schade.

Oordeel

Zzp'er heeft aan zijn verzoeken jegens HVI en Palmax artikel 7:658 lid 4 BW ten grondslag gelegd.

Rechtsverhouding HVI-zzp'er

Niet kan worden vastgesteld dat HVI als werkgever van zzp'er heeft te gelden in de zin van artikel 7:658 BW. Vast staat dat tussen zzp'er en HVI geen arbeidsovereenkomst bestaat. Zzp'er heeft tijdens het voorlopig getuigenverhoor ook verklaard dat hij ten tijde van dit project en het ongeval alleen voor Palmax als zzp'er werkte en hij van Palmax instructies kreeg. Ook is het ongeval gemeld bij Palmax en fungeerde Palmax als aanspreekpunt voor zzp'er. Zzp'er heeft vervolgens geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat ook HVI instructies gaf, toezicht hield en zeggenschap had over de door hem uit te voeren werkzaamheden op de werkplaats waaruit moet worden afgeleid dat (ook) HVI als werkgever van zzp'er moet worden aangemerkt. Nu niet wordt voldaan aan de vereisten van artikel 7:658 lid 4 BW, zijn de verzoeken van zzp'er jegens HVI niet toewijsbaar.

Rechtsverhouding Palmax-zzp'er

Palmax is niet in de procedure verschenen om verweer te voeren. De voorgeschreven termijnen en formaliteiten zijn in acht genomen, zodat beslist kan worden zonder haar verweer. De door zzp'er aan zijn verzoek ten grondslag gelegde feiten staan als niet weersproken in deze procedure vast. Aangezien bedoelde feiten het ingestelde verzoek kunnen dragen, behoort dit als op de wet gegrond en niet onrechtmatig te worden toegewezen. Omdat inmiddels is gebleken van een eindtoestand, is voldoende dat Palmax aansprakelijk kan worden gehouden voor de door zzp'er geleden schade als gevolg van het ongeval. Het verzoek zal worden toegewezen, zoals door de kantonrechter vermeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10650

Zaaknummer: 11464457 RP VERZ 24-50777

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: L. Akkanat en S. Poelhekke

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst leidinggevende gemeente terecht op g-grond ontbonden. Uit verklaringen teamleden rijst beeld op van leidinggevende die onveilige werkomgeving heeft gecreëerd. Werkneemster toont geen zelfreflectie en staat niet open voor kritiek of feedback.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij de gemeente Rotterdam. Zij werkt thans als leidinggevende van het team HRO. Op 29 november 2022 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken op haar handelen en wijze van communiceren. Daarbij is ook ter sprake gekomen dat een aantal collega's zich in gesprekken met werkneemster onveilig heeft gevoeld. Op 21 februari 2023 heeft de leidinggevende aan werkneemster laten weten dat de communicatie van werkneemster en haar handelen richting collega's, de organisatie en de leidinggevende zelf niet is verbeterd en dat het tijd was dat werkneemster zou gaan uitkijken naar een andere werkplek. Begin 2023 hebben in totaal veertien medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon van de gemeente over de houding en het gedrag van werkneemster. Daarbij spraken zij over een onveilige werksfeer en een angstcultuur. Werkneemster is vervolgens op 11 april 2023 geschorst. De gemeente heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster niet meer kan terugkeren in haar functie en zij heeft werkneemster gewezen op drie mogelijk passende vacatures binnen de gemeente, alsmede een outplacementtraject of mobiliteitsdienstverband. Werkneemster is daarmee niet akkoord gegaan. Werkneemster heeft in oktober 2023 een e-mailbericht verzonden naar de gemeentesecretaris en de concerndirecteur, waarin zij spreekt over pesterijen en intimidatie vanuit de afdelingsdirectie. Op 3 december 2023 heeft zij een vergelijkbare e-mail verzonden naar de gemeentesecretaris en een wethouder. De kantonrechter heeft op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding van € 18.862 bruto. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat er sprake is van een voldragen g-grond en overweegt daartoe als volgt. Werkneemster is in november 2022 en in februari 2023 aangesproken op haar wijze van communiceren. Het hof is van oordeel dat de gemeente te voorbarig heeft gehandeld door werkneemster in februari 2023 te berichten dat haar functioneren als onvoldoende werd beoordeeld en zij daarom naar een andere functie (binnen de gemeente) moest gaan uitkijken.

Eerdere beoordelingsgesprekken van werkneemster gaven daartoe geen aanleiding. De gemeente heeft werkneemster toen geen serieuze en reële mogelijkheden tot verbetering geboden, hetgeen wel van de gemeente als goed werkgever mocht worden verwacht. Voorts vindt het hof de wijze waarop de gemeente tegenover werkneemster met de meldingen van medewerkers over haar is omgegaan en de schorsing die haar is aangezegd, weinig gelukkig. Hoewel de gemeente niet zonder meer gehouden was een onafhankelijk feitenonderzoek naar de verklaringen in te stellen, werd aan werkneemster slechts een samenvatting gegeven van anonieme meldingen door haar leidinggevende, dezelfde leidinggevende die kort daarvoor al vrij plotseling had medegedeeld dat zij het functioneren van werkneemster onvoldoende vond en geen vertrouwen meer had in een voortzetting van de samenwerking. Op basis hiervan, en in combinatie met de schorsing, kon van werkneemster toen moeilijk een gedegen zelfreflectie en afgewogen reactie worden verwacht. Dat is anders komen te liggen toen de gemeente in de door werkneemster aangespannen kortgedingprocedure de schriftelijke verklaringen van zeven bij naam genoemde melders had overgelegd met concrete voorbeelden van een ervaren onveilige werksituatie die terug te leiden was naar het handelen van werkneemster. De voorzieningenrechter heeft daarover terecht geoordeeld dat het op de weg van werkneemster had gelegen om in reactie daarop aan te geven waarom deze verklaringen niet zouden kloppen of de sfeer in het team niet goed zouden neerzetten, en dat zij dat niet heeft gedaan. In de fase na het kort geding in mei 2023 had naar het oordeel van het hof van werkneemster, ook zonder een nader feitenonderzoek door de gemeente, verwacht mogen worden dat zij er in elk geval blijk van zou hebben gegeven zich bereid te tonen om lering te trekken uit het feit dat er een substantieel aantal medewerkers uit haar team was dat zich ongelukkig voelde over haar stijl van leidinggeven en communiceren. Zij heeft daar echter geen blijk van gegeven. In haar eigen schriftelijke reactie op de meldingen kan veeleer de bevestiging worden gevonden voor het gemeenschappelijke element in de meldingen, te weten dat werkneemster niet openstaat voor kritiek of feedback, dat kritiek wordt teruggebracht tot iets wat het kritische teamlid zelf niet begrijpt, dat zij op zoek is naar zwakke plekken van teamleden, dat die persoonlijkheidsproblemen zouden hebben en daarom verdere persoonlijke ontwikkeling nodig zouden hebben. Deze reactie van werkneemster biedt geen enkel zicht op een mogelijk herstel van de verhoudingen binnen haar team. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter een jaar na het ontstaan van het arbeidsconflict in februari/maart 2023, terecht heeft geoordeeld dat er sprake was van een voldragen g-grond. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1172

Zaaknummer: 200.342.154/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: A. Rhijnsburger en D.R. Stolwijk

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Uit deskundigenrapport blijkt dat werkgeefster nog geen 18% van de overeengekomen arbeidsuren aan vervoer over de weg tegen vergoeding besteedt en daarom valt zij niet onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Beroepsvervoer.

Feiten

Deze uitspraak betreft een eindvonnis na een reeds gewezen tussenvonnis. In het tussenvonnis is geoordeeld dat werkgeefster zich vóór 28 juli 2017 niet bezighield met het vervoeren van goederen over de weg tegen een vergoeding. Vanaf 28 juli 2017 doet zij dit wel. Voor beantwoording van de vraag of werkgeefster vanaf dat moment onder de verplichtingstelling van Pensioenfonds Beroepsvervoer valt, is bepalend of werkgeefster zich uitsluitend of in hoofdzaak (al dan niet in een afdeling) bezighoudt met het vervoeren van goederen over de weg tegen een vergoeding. In het verplichtstellingsbesluit is geen percentage genoemd. Daarom moet het gaan om meer dan 50%. Die meerderheid moet worden gemeten aan de hand van het aantal arbeidsuren. Gekeken moet worden naar de feitelijke werkzaamheden die de werknemers verrichten en naar hoeveel uren arbeid zij hiermee bezig zijn. De arbeidsuren van de werknemers die (deels) bezig zijn met het vervoeren van goederen moeten worden afgezet tegen het totale aantal arbeidsuren van alle werknemers. Daarbij kunnen de arbeidsuren van het administratieve personeel ook meegenomen worden, mits deze werkzaamheden ondersteunend en dienstbaar zijn aan het vervoeren van goederen en dus hieraan kunnen worden toegerekend. Om hierover nader geïnformeerd te worden, heeft de kantonrechter een deskundige benoemd die een deskundigenrapport heeft uitgebracht op 5 december 2024.

Oordeel

Uit het deskundigenrapport van 5 december 2024 blijkt dat de werknemers in de periode van 28 juli 2017 tot en met 31 december 2023 zijn onderverdeeld in zes functiegroepen, te weten administratie, logistiek, marketing, sales, service en warehouse. De deskundigen hebben de overeengekomen arbeidsuren van alle (voormalige) werknemers vastgesteld en afgezet tegen de overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die feitelijk betrokken zijn (geweest) met wegvervoer. De deskundigen hebben geoordeeld dat slechts de functiegroepen logistiek (volledig) en administratie (voor 50%) dienstbaar zijn aan zowel het vervoeren als het opslaan van goederen. De conclusie luidt dat werkgeefster gemiddeld over de jaren 2017 tot en met 2023 nog geen 18% van de overeengekomen arbeidsuren heeft besteed aan het vervoer van goederen over de weg. De kantonrechter is van oordeel dat uit het rapport van de deskundigen

in voldoende mate volgt dat het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die feitelijk werkzaamheden verrichten die vallen onder de werkingssfeerbepaling van Pensioenfonds Beroepsvervoer niet groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die dat niet doen. Dit leidt ertoe dat niet kan worden geconcludeerd dat werkgeefster zich als bedrijf uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met wegvervoer.

Evenmin kan worden vastgesteld dat binnen het bedrijf van werkgeefster sprake is van een 'afdeling', een bedrijfsonderdeel dat in voldoende mate zelfstandig is georganiseerd, waarin de vervoerswerkzaamheden uitsluitend of in hoofdzaak worden uitgevoerd. Daarom is niet komen vast te staan dat werkgeefster zich uitsluitend of in hoofdzaak (al dan niet in een afdeling) bezighoudt met het vervoeren van goederen over de weg tegen een vergoeding. Zij valt dus niet onder de werkingssfeer van de verplichtstelling om deel te nemen in Pensioenfonds Beroepsvervoer. De vorderingen van Pensioenfonds Beroepsvervoer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2714

Zaaknummer: 10248356 \ UC EXPL 22-8313

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: E. Lutjens

Wetsartikelen: -

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van eenmalige succesbonus aan inmiddels uit dienst getreden werkneemster door onvoorwaardelijk en ondubbelzinnig gedane toezegging daarvan bij closing van transactie (die plaatsvond na uitdiensttreding van werkneemster).

Feiten

Werkneemster was vanaf 1 december 2018 in dienst van werkgeefster. Op 29 mei 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juli 2024. Tijdens een personeelsbijeenkomst op 3 juni 2024 heeft de CEO van werkgeefster onder meer het volgende meegedeeld aan de werknemers: ‘(...) it is only possible because of what we have achieved as a team (...) over the last seven years of building this business into what it is today. (...) we would like to announce that we will be giving everyone a bonus (...) worth one month of salary. (...) going to be paid once the transaction closes, so we anticipate that is going to be the August payroll (...)’. Op 10 juli 2024 heeft de CEO aan de werknemers die in aanmerking komen voor de bonus een bericht van gelijke strekking gestuurd. Op 31 juli 2024 heeft *closing* van de transactie plaatsgevonden. In augustus 2024 heeft werkgeefster aan haar werknemers de bonus ter hoogte van een bruto maandsalaris uitbetaald. Werkneemster heeft geen bonus gekregen, omdat zij op dat moment niet meer in dienst was. Werkneemster is van mening dat de CEO op 3 juni 2024 een onvoorwaardelijke en ondubbelzinnige toezegging heeft gedaan dat (ook) aan haar een eenmalige bonus uitbetaald zal worden voor bewezen diensten en vordert onder meer dat werkgeefster haar de bonus betaalt. Werkgeefster stelt zich echter op het standpunt dat aan de bonusregeling twee voorwaarden zijn verbonden, namelijk (1) dat medewerkers pas recht hebben op de bonus als de transactie is *geclosed* en (2) dat de medewerkers die aanspraak maken op de bonusregeling in augustus nog in dienst moeten zijn, omdat de bonus gelijktijdig met het loon van augustus zal worden betaald. Werkgeefster wijst in dit verband op het personeelshandboek van werkgeefster waaruit ook volgt dat werkneemster niet binnen de werkingssfeer van de bonusregeling viel.

Oordeel

De verwijzing naar de bonusregeling in het Personeelshandboek gaat niet op. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is niet bepaald dat het Personeelshandboek op de arbeidsverhouding van toepassing is. Overigens zijn de regels in het Personeelshandboek ook niet duidelijk voor wat betreft de aanspraak van een werknemer op een eenmalige succesbonus in het geval die werknemer na de bonustoezegging uit dienst is gegaan. De

aankondiging van de CEO op 3 juni 2024 biedt evenmin aanknopingspunten voor het oordeel dat werknemster, die op dat moment in dienst was van werkgeefster, had moeten begrijpen dat geen aanspraak op een bonus bestond als zij in afwachting van de betaling elders zou gaan werken. De bonustoezegging is zonder voorbehouden gedaan.

De eenmalige succesbeloning is bovendien toegezegd aan de werknemers voor bewezen diensten in het kader van de transactie, maar ook voor bewezen diensten in de daaraan voorafgaande zeven jaren. Niet ter discussie staat dat werknemster medeverantwoordelijk is voor de successen die hebben geleid tot de transactie en zij behoorde dus in principe tot de werknemers voor wie de eenmalige succesbeloning bedoeld was. Voor het oordeel dat werknemster uit de verwijzing naar de 'August payroll' had moeten begrijpen dat zij, om aanspraak te kunnen maken op die bonus, in dienst moest zijn van werkgeefster op het moment van uitbetaling van die bonus, bestaat in de gegeven omstandigheden onvoldoende grond. De kantonrechter overweegt dat de verwijzing naar de 'August payroll' in de laatste zin van de aankondiging eerder een toelichting lijkt te zijn op de wijze waarop werkgeefster uitvoering zou gaan geven aan de bonustoezegging, dan een (harde) voorwaarde om voor de eenmalige succesbeloning in aanmerking te komen.

Ook de voorwaarde van 'closing' staat niet in de weg aan de aanspraak van werknemster op de eenmalige succesbonus. De CEO van werkgeefster heeft in zijn aankondiging gezegd dat de bonus wordt uitbetaald 'once the transaction closes'. Anders dan werkgeefster heeft betoogd, kan daaruit niet de voorwaarde worden afgeleid dat een werknemer op de datum van de *closing* in dienst van werkgeefster moest zijn om aanspraak te kunnen maken op de bonus. Met deze toelichting wordt naar het oordeel van de kantonrechter enkel bevestigd dat na de bonustoezegging op 3 juni 2024 tot het moment van closing een risico bestond dat de transactie niet door zou gaan. Dit risico heeft werkgeefster echter niet reëel ingeschat, anders had zij de toezegging op 3 juni en het e-mailbericht van 10 juli immers pas na 31 juli 2024 gedaan/verzonden. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 5.970,91 bruto aan werknemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2970

Zaaknummer: 11441276 UC EXPL 24-8303

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: A.P. Jhanjhan, I.J. de Laat en L.M. Wezenbeek

Wetsartikelen: -

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van (zieke) magazijnmedewerker met specifieke persoonlijke omstandigheden wordt niet ontbonden. Geen voldragen d-grond, e-grond of g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 2 februari 2021 in dienst bij Cofra in de functie van magazijnmedewerker. Van 10 april 2019 tot en met 10 april 2020 heeft werknemer als uitzendkracht voor Cofra gewerkt. Begin januari 2024 heeft werknemer aan Cofra verteld dat zijn partner sinds eind 2023 ernstig ziek is. Werknemer is sinds 27 augustus 2024 arbeidsongeschikt. Cofra verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de d-grond, subsidiair op de e-grond en meer subsidiair op de g-grond. Cofra legt aan het verzoek ten grondslag – kort weergegeven – dat het functioneren, de houding en het gedrag van werknemer niet voldoen aan de door Cofra gestelde eisen, en dat verbetering van het functioneren en herstel van de verhouding is uitgebleven hoewel Cofra daarvoor voldoende gelegenheid aan werknemer heeft gegeven. De arbeidsverhouding is inmiddels ernstig verstoord.

Oordeel

D-grond

Er is geen sprake van een voldragen grond wegens disfunctioneren, omdat Cofra werknemer onvoldoende gelegenheid tot verbetering van zijn functioneren heeft gegeven. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren is in ieder geval vereist dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren en dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter stelt vast dat het dossier geen stukken bevat van voor 7 maart 2024 waarin is vastgelegd, bijvoorbeeld door middel van gespreksverslagen of e-mailcorrespondentie, dat Cofra werknemer op zijn functioneren heeft aangesproken en met hem afspraken heeft gemaakt om zijn functioneren te verbeteren. Het door Cofra genoemde verbetertraject heeft in feite bestaan uit het formuleren van de in de brief van 7 maart genoemde verbeterpunten, de waarschuwing met op non-actiefstelling van 3 mei en het gesprek van 23 mei. De kantonrechter oordeelt dat van Cofra als werkgever meer had mogen worden verwacht. Een concreet verbeterplan is er niet. De verwijten die Cofra werknemer sinds 7 maart maakt, gaan over zijn opstelling, gedrag en wijze van communiceren. Cofra weet sinds begin januari dat werknemer te maken heeft met een zorgelijke privésituatie. Van Cofra mag worden verwacht dat ze de emotionele toon van de mededelingen van werknemer vanaf

dat moment - mede - in dat licht bekijkt. Het had vervolgens op de weg van Cofra gelegen om werknemer de kans te bieden zijn functioneren te verbeteren. Dat heeft zij nagelaten. Ook weegt mee dat het verbetertraject in feite ongeveer 2,5 maanden heeft geduurd. Dat is mede in verband met de persoonlijke omstandigheden van werknemer een onredelijk korte periode, ook omdat hij voor eind 2023 voldoende heeft gefunctioneerd. Cofra stelt dat de vervolgstap die onder meer gericht zou moeten zijn op verbetering van communicatie en samenwerking en relaties met collega's zinledig is, omdat de mediation niet is gelukt. Cofra stelt ook dat het niet is gekomen van de door haar gevraagde reflectie door werknemer. Met deze stellingen miskent Cofra dat het aan haar als goed werkgever is om werknemer voldoende gelegenheid te geven zijn functioneren te verbeteren.

G-grond

In dit geval is er onvoldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het is namelijk niet alleen vereist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook dat deze zo ernstig en duurzaam is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van dit laatste is geen sprake omdat Cofra zich na de beëindiging van de mediation en ziekmelding van werknemer onvoldoende heeft ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen terwijl dat wel van haar als goed werkgever mocht worden verwacht. Cofra stelt dat zij voor de aanvang van de mediation al had aangegeven dat als er met behulp van een mediator niet tot normale werkverhoudingen en herstel van de arbeidsverhouding tussen werknemer en diens leidinggevende zou kunnen worden gekomen, partijen afscheid van elkaar zullen moeten nemen. Hiervan uitgaand was Cofra na het beëindigen van de mediation eind augustus 2024 al van mening dat de arbeidsverhouding met werknemer ernstig en duurzaam verstoord was. Van Cofra mocht daarom (toen al) worden verwacht dat zij actie gericht op beëindiging van het dienstverband zou ondernemen, bijvoorbeeld door werknemer een beëindigingsvoorstel te doen of een ontbindingsverzoek bij de rechtbank in te dienen. Maar dat heeft ze niet gedaan. Cofra stelt dat zij dat wel zou hebben gedaan als werknemer zich niet had ziekgemeld, maar legt dat verder niet uit. Omdat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens Cofra geen verband houdt met de ziekte van werknemer, kon een concrete actie wel van haar worden verwacht. Daarom is de conclusie gerechtvaardigd dat de arbeidsrelatie na de mediation en ziekmelding van werknemer (dus eind augustus) wel verstoord was maar niet ernstig en duurzaam. Verder is van belang dat werknemer de aangepaste werkzaamheden zo'n vier maanden voor Cofra heeft verricht (tot de vrijstelling in februari 2025 in verband met het door Cofra ingediende ontbindingsverzoek), dat hij te kampen heeft met specifieke persoonlijke omstandigheden en dat hij inmiddels psychologische begeleiding krijgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4565

Zaaknummer: 11508953 \ AO VERZ 25-3

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.G.N. Zincken en A. Brinkman

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

RECHTSPRAAK

Werknemer schendt bij einde van de arbeidsovereenkomst overeengekomen relatiebeding dat zich naar zijn strikte en duidelijke bewoordingen uitstrekt tot zowel zakelijke als privécontacten met klanten en/of relaties van werkgeefster. Matiging boete tot 10% tot € 2.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2007 in dienst bij System Rescue Services B.V. ('SRS') in de functie van accountmanager op basis van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. In deze arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Bij brief van 24 november 2023 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 februari 2024. Op 31 januari 2024 zijn partijen een relatiebeding overeengekomen met een werkingsduur van twaalf maanden tot en met 31 januari 2025. In dit relatiebeding staat: 'Het is werknemer verboden om binnen een tijdvak van 12 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst – direct of indirect – op welke wijze dan ook – contact te hebben met de in de bijlage opgesomde klanten en/of relaties van SRS. (...) Bij overtreding van dit verbod, verbeurt werknemer aan en ten behoeve van SRS een opeisbare boete van € 10.000,- per overtreding.' Dit relatiebeding komt in de plaats van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding. Bij brief van 8 mei 2024 en per e-mail van 15 mei 2024 heeft de gemachtigde van SRS aan werknemer geschreven dat hij het relatiebeding heeft geschonden door contact te hebben met AM B.V. Ook heeft hij via LinkedIn een bericht gestuurd aan een medewerker van de gemeente Haarlem en aannemersbedrijf Den Dubbelden. SRS vordert onder meer dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werknemer de afspraken in de overeenkomst van 31 januari 2024 heeft geschonden en dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van € 20.000. Werknemer voert verweer en betwist dat hij de afspraken heeft geschonden. Volgens werknemer heeft hij alleen contacten in de privésfeer gehad met de genoemde relaties en is dat geen schending van de afspraken.

Oordeel

Voor de vraag of werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan overtreding van het relatiebeding is allereerst van belang wat de strekking en/of reikwijdte van het relatiebeding is. Hiertoe acht de kantonrechter relevant dat het gaat om een relatiebeding dat na uitvoerige onderhandelingen (via hun rechtshulpverleners) tussen partijen is overeengekomen in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst en dat het een relatiebeding is dat een eerder overeengekomen concurrentiebeding vervangt. Daarom moet het relatiebeding strikt

worden uitgelegd en zijn de bewoordingen bepalend voor de uitleg. Daarbij weegt mee dat het voor werknemer ook duidelijk was of moest zijn dat de bewoordingen en strikte uitleg daarvan van belang waren voor SRS en dat hij daaraan gehouden zou worden.

De bewoordingen in het relatiebeding zijn naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk en niet voor meerdere uitleg vatbaar. Het gaat om een strikt contactverbod. Verder is niet is gebleken dat het in afwijking van deze duidelijke bewoordingen de bedoeling van partijen is geweest om het relatiebeding te beperken tot contacten met een zakelijk karakter. De kantonrechter is het met SRS eens dat het voor de hand ligt om juist geen onderscheid te maken naar de aard van het contact, omdat voor SRS niet is te controleren of een contact zakelijk of privé van aard is. Dat de persoonlijke levenssfeer van werknemer mogelijk door dit relatiebeding wordt beperkt, maakt dit oordeel niet anders. Daarmee heeft werknemer immers ingestemd en SRS heeft bij die beperking een gerechtvaardigd belang. De door SRS gevraagde verklaring voor recht wordt daarom toegewezen.

De kantonrechter ziet voldoende aanleiding om de gevorderde boete te matigen. Werknemer heeft op zitting verklaard dat de betreffende contacten met de medewerker van de gemeente Haarlem en de medewerker van aannemersbedrijf Den Dubbelden slechts een zeer beperkt karakter hebben en gaan om een korte felicitatie met een behaald resultaat en een nieuwe baan. De kantonrechter stelt vast dat de overgelegde screenshots van de LinkedIn-berichten deze verklaring van werknemer bevestigen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat deze schending van het relatiebeding van een zeer beperkte aard en omvang is geweest. Verder weegt mee dat niet is gesteld of gebleken dat er sprake is van meer (omvattende) contacten. Daarnaast is niet gebleken dat SRS daadwerkelijk schade heeft geleden door de overtreding van het relatiebeding. Gelet op het voorgaande matigt de kantonrechter de boete tot 10%, dus tot € 2.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4212

Zaaknummer: 11210721 \ CV EXPL 24-1959

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Sliphorst-Dekker en M.A. van Dalen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

E-commercewerkgevers Picnic en Flink vallen onder de cao Levensmiddelenbedrijf.

Feiten

Werkgeversorganisatie Vakcentrum en de werknemersorganisaties FNV en CNV (hierna: Vakcentrum c.s.) sluiten al vele jaren samen de cao voor het Levensmiddelenbedrijf af (hierna: de cao LMB). Deze cao is in verschillende perioden algemeen verbindend verklaard. Picnic Fulfilment en Flink B.V. (hierna: Picnis c.s.) zijn van mening dat de werkzaamheden die zij verrichten zodanig anders zijn dan die van een reguliere supermarkt dat zij niet onder de werkingssfeer van de cao vallen. Naar aanleiding van een uitspraak van de kantonrechter Amsterdam van 3 december 2019 (zie AR 2019-1292) hebben de sociale partners de definitie van 'werkgever' in de cao LMB uitgebreid. De cao LMB is van 13 september 2022 tot en met 1 juli 2023 algemeen verbindend verklaard. Op 2 december 2021 is Vereniging ECN opgericht, die optreedt als werkgeversvereniging in de e-commercesector. Vereniging ECN en werknemersvereniging De Unie hebben in 2021 samen de cao E-commerce Nederland gesloten met een looptijd van 10 december 2021 tot en met 30 april 2025. Picnic, Picnic Hubs, Flink en Hofweb (hierna: de e-commercewerkgevers) zijn werkgevers die de cao E-commerce Nederland toepassen. Op 6 september 2022 heeft de minister het verzoek tot algemeenverbindendverklaring van de cao E-commerce Nederland afgewezen omdat deze nieuwe cao overlap veroorzaakt met de doorgaans algemeen verbindend verklaarde cao LMB. Picnic c.s. heeft van de minister bij beschikking van 1 mei 2024 dispensatie gekregen van de algemeen verbindend verklaarde cao LMB 2023-2024, tot en met 1 juli 2024. De rechtbank is in eerste aanleg tot het oordeel gekomen dat de activiteiten van Picnis c.s. onder de werkingssfeer van de cao LMB vallen. Zij zijn gehouden die cao LMB in de periode van 13 september 2022 tot en met 1 juli 2023 toe te passen op hun werknemers, voor zover die niet vallen onder in de cao genoemde uitzonderingen van artikel 1 van de cao. Tegen dit oordeel komt Picnic c.s. in hoger beroep op.

Oordeel

Uitleg werkingssfeer en definitie

De werkingssfeerbepaling van de cao in combinatie met de opgenomen definities (artikel 1 en 2 van de cao) levert onduidelijkheden op. Het hof ziet geen reden om bij de toetsing af te wijken van de cao-norm en zal bij de uitleg van artikel 1 en 2 van de cao LMB de cao-norm toepassen. Het hof legt de samenloopbepaling anders uit dan Picnic c.s. Het hof stelt vast dat er sprake is van een aan de activiteiten van de werkgever gekoppelde werkingssfeerbepaling.

Daarbij is de bepalende activiteit het exploiteren van een of meer winkels (zoals gedefinieerd in de cao), dan wel activiteiten die samenhangen met de exploitatie van die winkel(s); dit laatste kort gezegd als het een groepsvennootschap betreft van een rechtspersoon die de winkel(s) exploiteert. Hoewel de samenloopbepaling is opgenomen bij de definitie van ‘winkel’ (artikel 2 onder a) moet die bepaling naar het oordeel van het hof worden gelezen in samenhang met de definitie van ‘werkgever’ (artikel 2 onder c). Het hof constateert dat Picnic c.s. niet hebben aangetoond dat de hoofdactiviteit van Picnic en Picnic Hubs een andere is dan de exploitatie van een fysieke of virtuele winkel of daarmee samenhangende activiteiten. De samenloopbepaling verhindert niet dat alle werknemers van Picnic en Picnic Hubs onder de cao vallen. De conclusie is dat de e-commercewerkgevers geen beroep kunnen doen op de samenloopbepaling. Het hof oordeelt dat toepassing van de cao LMB op Picnic c.s. ook niet leidt tot onaannemelijke rechtsgevolgen. Een beroep daarop is alleen relevant bij meerdere mogelijke tekstinterpretaties, maar Picnic c.s. hebben dit onvoldoende onderbouwd. De hogere lasten die voortvloeien uit hun eigen gekozen bedrijfsmodel (zoals bezorging vanuit distributiecentra) maken de cao-toepassing niet onaannemelijk. De door hen gestelde verschillen met fysieke supermarkten zijn bovendien niet zodanig dat toepassing van de cao onredelijk zou zijn. Ook het beroep op het kartelverbod faalt: de cao valt onder de vrijstelling van artikel 16 Mededingingswet. De verruiming van de werkingssfeer is evenmin in strijd met artikel 2 lid 5 sub c Wet AVV. Op basis van al het voorgaande leidt de concrete uitleg van artikel 1 en 2 van de cao ertoe dat de cao van toepassing is op de e-commercewerkgevers.

Recht op toeslagen op grond van artikel 7 en 8 cao

Artikel 8 van de cao heeft als opschrift ‘*Afwijkende regels voor werknemers in distributiecentra*’ waardoor werknemers in distributiecentra recht hebben op verschillende toeslagen. Omdat bij de e-commercewerkgevers werknemers in hubs, fulfilmentcenters en bezorgers niet zijn aan te merken als ‘*werknemers in distributiecentra*’ hoeven de e-commercewerkgevers aan hen niet de toeslagen uit artikel 8 van de cao te betalen. Artikel 7 is van toepassing op de werknemers werkzaam in hubs en fulfilmentcenters, ongeacht hoe de bedrijfsvoering (vennootschapsrechtelijk) is vorm gegeven. De werknemers van Picnic en Picnic Hubs die werkzaam zijn in hubs en fulfilmentcenters (inclusief bezorgers) komt daarom het recht toe op de toeslagen van artikel 7 van de cao.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3772

Zaaknummer: 200.338.544

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

Advocaten: M.M. Govaert, M. Jovović, A.J.C. Theunissen, M.W. Minnaard, R. Sauer en A.M. Dielemans-Buiteman

Wetsartikelen: 2 Wet AVV en 3 Wet AVV

RECHTSPRAAK

Kort geding. Concurrentie- en relatiebeding werknemer geschorst, de bedingen zijn onvoldoende gemotiveerd. Het is niet aannemelijk geworden dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden.

Feiten

Werknemer is per 22 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding, een relatiebeding en een geheimhoudingsbeding opgenomen, alsmede een daaraan gekoppelde boetebepaling. Werknemer is op 10 maart 2025 in dienst getreden bij een ander bedrijf. Werkgeefster stelt dat werknemer het concurrentiebeding en het relatiebeding heeft overtreden alsmede het geheimhoudingsbeding. Werkgeefster vordert een verbod voor werknemer om zijn werkzaamheden voort te zetten en betaling van verschillende boetes wegens overtreding van de beperkende bedingen. Werknemer betwist de rechtsgeldigheid van de bedingen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De vorderingen in conventie en in reconventie hebben betrekking op de geldigheid en nakoming van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen beperkende bedingen. Het spoedeisend belang van de vorderingen van beide partijen is daarmee gegeven. De voorzieningenrechter is van oordeel dat de motivering bij het concurrentiebeding te ruim geformuleerd is en maakt niet duidelijk waarom werkgeefster bescherming nodig heeft. “data, opdrachtgevers, marktaandeel, gebruikte technologieën, business planning en margebeleid” is niet concreet en zou ook voor andere bedrijven kunnen gelden. Ook is de motivering niet gericht op werknemer en wordt zijn functie in het geheel niet genoemd. De in het beding weergegeven afweging en motivering van belangen is daarmee onvoldoende specifiek. Dit geldt temeer nu in het beding geheel voorbijgegaan wordt aan de bijzondere constructie die partijen zijn aangegaan, waarbij werknemer de werkzaamheden deels uit hoofde van een arbeidsovereenkomst en deels uit hoofde van een opdracht van opdracht heeft verricht. In de overeenkomst van opdracht is voor dezelfde werkzaamheden geen concurrentiebeding overeengekomen. De vordering tot schorsing van het concurrentiebeding wordt toegewezen. Ook het relatiebeding wordt geschorst. De motivering is te ruim, niet concreet en niet specifiek genoeg. Ook het bij het concurrentie- en relatiebeding behorende boetebeding wordt geschorst, nu aannemelijk is dat het concurrentie- en relatiebeding niet aan de wettelijke vereisten voldoet. Op grond van de stellingen van partijen acht de voorzieningenrechter voorshands niet aannemelijk dat

werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden, dan wel onrechtmatig heeft gehandeld door vertrouwelijke informatie en bedrijfsgeheimen te ontfreemden. De voorzieningenrechter begrijpt uit de stelling van werkgeefster dat de downloads zijn aangetroffen op de werklaptop van werknemer, die werknemer bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgeefster heeft ingeleverd. Of er bestanden van werkgeefster op de door werknemer in privé gebruikte gegevensdragers staan is niet bekend. De gemachtigde van werkgeefster heeft op de mondelinge behandeling verklaard dat hij nog geen procesverbaal van inbeslagname heeft ontvangen. Vooralsnog kan dan ook niet worden aangenomen dat werknemer zich daadwerkelijk vertrouwelijke informatie van werkgeefster heeft toegeëigend en/of dat hij die informatie heeft verspreid. De door werkgeefster gevorderde boete wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding en schadevergoeding wegens onrechtmatig handelen worden daarom afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2712

Zaaknummer: 11646618 \ UV EXPL 25-100

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.G.J. van Vliet, T.A. Opbroek-Booij en mr. L. Winters

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding van voor mensenhandel veroordeelde werknemer vastgesteld op nihil, onder meer omdat werknemer niet transparant was over werkzaamheden voor bouwbedrijf vader tijdens werktijd. Bouwbedrijf bleek later dekmantel te zijn voor strafbare feiten.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij JAS Forwarding (Netherlands) B.V. (hierna: JAS) in de functie van IMEX Cell coördinator, met een salaris van laatstelijk € 3.500,97 exclusief emolumenten. Op 11 mei 2022 is werknemer in voorlopige hechtenis genomen. Op 21 mei 2022 is hij in vrijheid gesteld waarna hij op 14 juni 2022 opnieuw in hechtenis is genomen. JAS heeft betaling van het loon vanaf 14 juni 2022 stopgezet. Op 17 april 2023 is werknemer veroordeeld voor (medeplegen van) mensenhandel (seksuele uitbuiting gedurende langere tijd van drie jonge, kwetsbare vrouwen), waarbij hem een gevangenisstraf van vier jaar is opgelegd. JAS heeft bij brief van 24 april 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 30 april 2023 wegens ernstig verwijtbaar handelen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat JAS de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd wegens het ontbreken van een geldige reden voor het ontslag. De kantonrechter heeft de verzochte verklaring voor recht dat JAS niet rechtsgeldig heeft opgezegd evenwel afgewezen, aangezien werknemer heeft berust in de opzegging. Voorts heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daartoe is redengevend geacht dat werknemer JAS een lange periode heeft voorgelogen over zijn regelmatige afwezigheid op het werk. Volgens de kantonrechter blijkt daarnaast uit een door JAS overgelegde WhatsApp-conversatie tussen werknemer en een van de slachtoffers van het misdrijf waarvoor werknemer is veroordeeld, dat hij onder werktijd intensief heeft gecorrespondeerd met het slachtoffer en hiermee is komen vast te staan dat werknemer (mede) onder werktijd de feiten heeft gepleegd waarvoor hij is veroordeeld. Daarbij komt dat werknemer JAS niet deugdelijk heeft geïnformeerd over het feit dat hij in hechtenis is genomen, aldus de kantonrechter. De verzoeken om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding zijn wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Verklaring voor recht

Naar het oordeel van het hof is de enkele omstandigheid dat werknemer heeft berust in de opzegging onvoldoende om aan te nemen dat hij geen (voldoende) belang heeft bij zijn verzoek. Daar komt bij dat een rechterlijk oordeel over de rechtsgeldigheid van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst van belang is bij de beoordeling van het verzoek om een gefixeerde schadevergoeding van werknemer. Het hof is derhalve van oordeel dat op grond van artikel 3:303 BW het belang van werknemer voldoende is om zijn verzoek te rechtvaardigen.

Billijke vergoeding

Het hof stelt vast dat JAS met schending van artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Werknemer heeft op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW in beginsel recht op een billijke vergoeding. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding overweegt het hof als volgt. De inkomensschade ziet hooguit op enkele maanden, omdat voldoende aannemelijk is dat JAS – de opzegging weggedacht – een ontbindingsprocedure zou zijn gestart en dat deze zou zijn toegewezen. Rekening houdend voorts met de mate van verwijtbaarheid van werknemer en de ernst van zijn gedragingen op grond waarvan is opgezegd, is er aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. Daarbij is in aanmerking genomen dat werknemer richting JAS heeft gelogen over zijn afwezigheid op het werk op 11 mei 2022. Hij heeft JAS bericht dat hij op 11 mei 2022 in Turkije een auto-ongeluk heeft gehad en in het ziekenhuis lag, terwijl hij in werkelijkheid die dag in voorlopige hechtenis was genomen. Daarnaast acht het hof van belang dat werknemer richting JAS niet transparant is geweest over zijn werkzaamheden voor het bouwbedrijf van zijn vader tijdens werktijd. Van de politie heeft JAS achteraf vernomen dat dit bouwbedrijf een dekmantel is voor de strafbare feiten waarvoor hij inmiddels is veroordeeld.

Gefixeerde schadevergoeding

De kantonrechter heeft de door werknemer verzochte gefixeerde schadevergoeding gematigd tot nihil vanwege de bijzondere omstandigheden van dit geval. Voor de matiging geldt echter een wettelijk minimum (het loon over de opzegtermijn). Artikel 7:672 lid 12 BW betreft een dwingende wetbepaling en voor verdere matiging van de schadevergoeding dan de genoemde minimumgrens, gelden zware (motiverings)eisen, waarvan in dit geval niet is gebleken. De gefixeerde schadevergoeding van één maand wordt alsnog toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1572

Zaaknummer: 200.336.053/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en T.S. Pieters

Advocaten: H.R. Yücesan en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Studieovereenkomst vakopleiding declarant DAG voor medewerker customs rechtsgeldig overeengekomen. Werknemer heeft zelf om de opleiding verzocht en het betreft geen verplichte scholing voor de functie.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2021 in dienst getreden bij JCL Logistics Benelux B.V. (hierna: JCL) in de functie van medewerker customs. Op 14 april 2022 hebben partijen een studieovereenkomst gesloten voor de vakopleiding declarant DAG. JCL heeft aangegeven dat werknemer de studiekosten terug diend te betalen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De toepasselijke cao, de Cao Beroepsgoederenvervoer, vermeldt dat de werkgever de mogelijkheid heeft een studiekostenregeling aan de werknemer voor te leggen. Werknemer heeft de opleiding op 19 juli 2023 afgerond. De arbeidsovereenkomst is na opzegging door werknemer op 1 juli 2024 geëindigd. JCL vordert een veroordeling van werknemer tot betaling van € 2.110,01, te vermeerderen met rente, de buitengerechtelijke kosten en de proceskosten. JCL voert aan dat werknemer de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na het afronden van de opleiding heeft opgezegd, en daarom gehouden is 75% van de door JCL gemaakte studiekosten terug te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werknemer was sprake van verplichte scholing. Hij was binnen JCL verantwoordelijk voor douanezaken. In het Douanewetboek en de Uitvoeringsverordening Douanewetboek is bepaald dat de aanvrager van een AEO-vergunning met succes een opleiding over douanewetgeving moet hebben doorlopen. Werknemer stelt dat de opleiding tot declarant een dergelijke opleiding is en dus kwalificeert als verplichte scholing. JCL voert aan dat de functie van declarant kan worden uitgevoerd zonder de opleiding te hebben doorlopen, en dat slechts een opleiding tot assistent-declarant nodig is. Die opleiding is kosteloos aan werknemer aangeboden. Bovendien is niet werknemer, maar zijn leidinggevende eindverantwoordelijk voor douanezaken. JCL heeft het verweer van werknemer dat de opleiding wettelijk verplicht is gesteld, gemotiveerd besproken. Werknemer heeft nagelaten om zijn stellingen nader te onderbouwen. De conclusie is dat het beroep op artikel 7:611a lid 4 BW van werknemer niet opgaat omdat geen sprake is van verplichte scholing. Werknemer voert aan dat de studieovereenkomst nietig is omdat hij de opleiding moest volgen in opdracht van JCL. Hiertoe voert werknemer aan dat dit in de vacaturetekst stond. Dit heeft JCL gemotiveerd betwist. In de vacaturetekst staat

‘bereidheid de opleiding te volgen’. Werknemer heeft zelf gevraagd om de opleiding te mogen volgen om door te groeien. Het stond werknemer vrij de opleiding niet te volgen. Omdat werknemer heeft nagelaten nader te onderbouwen dat hij de opleiding in opdracht van JCL heeft gevolgd, was de terugbetalingsregeling toegestaan. De vordering van JCL is toewijsbaar. De door JCL gevorderde wettelijke rente is eveneens toewijsbaar. Dat geldt niet voor de buitengerechtelijke incassokosten, omdat niet is gesteld dat aanmaning overeenkomstig de eisen van artikel 6:96 lid 6 BW heeft plaatsgevonden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4640

Zaaknummer: 11478422 CV EXPL 25-65

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: M.M.A. Timmermans en M. van Wijk-Van den Berg

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Stakingsrecht. Door FNV en CNV aangezegde 24-uursstaking van grondpersoneel van KLM verboden. Schiphol heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de aangekondigde staking juist op dit moment, zo kort na de NAVO-top, tot onaanvaardbare veiligheidsrisico's zou leiden.

Feiten

FNV en CNV hebben een 24-uursstaking gepland voor zaterdag 28 juni 2025. Zij eisen salarisverhogingen die in ieder geval de inflatie compenseren. In het onderhavige kort geding vorderen Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) en Royal Schiphol Group N.V. (hierna: Schiphol) een stakingsverbod.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang is gegeven omdat de staking al gepland staat voor 28 juni 2025. De door FNV en CNV aangekondigde staking valt onder het bereik van artikel 6, aanhef en onder 4 van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Weliswaar heeft KLM gesteld dat FNV en CNV procesafspraken schenden die tussen partijen zijn gemaakt en dat daarom niet langer kan worden gezegd dat de staking redelijkerwijs kan worden geacht bij te dragen aan collectieve onderhandelingen, maar dat betoog slaagt niet. Niet is aannemelijk geworden dat FNV en CNV zich zodanig hebben geconformeerd aan de gestelde procesafspraken, dat zij met de staking op dit moment tussen partijen gemaakte afspraken schenden. Daarnaast ziet de onvrede bij de bonden niet alleen op onderwerpen die pas in het multilaterale overleg op de agenda zouden staan, maar ook op het tot dusver bereikte resultaat van het bilaterale deel van de onderhandelingen. Ten slotte speelt ook mee dat met de afspraak die in januari met de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) is gemaakt voor de vliegers in het proces is afgeweken van de gestelde procesafpraak. Schiphol heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de aangekondigde staking juist op dit moment, zo kort na de NAVO-top, tot onaanvaardbare veiligheidsrisico's zou leiden. Meer in het bijzonder moet daarbij worden gedacht aan de gevolgen van de zogenoemde zero-rate als gevolg van stagnatie op airside, waardoor aankomende vliegtuigen moeten wachten in het veld, een hoeveelheid wachtende passagiers in de wachtende vliegtuigen en de terminals, en het aantal gestrande transferpassagiers in het beveiligde douanegebied. Bij dat laatste speelt een rol dat de Marchaussee zich als gevolg van voornoemde NAVO-top niet voldoende kan voorbereiden op deze gevolgen. Bij dit alles speelt mee dat Schiphol onweersproken heeft gesteld dat het een bijzonder druk weekend is, met een topdrukke op zondag van naar verwachting 224.000

passagiers. Dit betekent dat er nauwelijks ruimte is om de gevolgen van de staking daarna binnen redelijke termijn goed op te vangen. Het betoog van FNV en CNV dat KLM deze gevolgen zou kunnen beperken door ál haar vluchten te annuleren, slaagt niet. Schiphol heeft gesteld dat dit hooguit zal leiden tot een verschuiving van de problematiek in tijd over de dag en over de onderdelen van het samenstel van veiligheidsissues. De voorzieningenrechter heeft geen aanwijzingen dat dit niet juist is. Het voorgaande maakt dat de aangekondigde staking dermate ingrijpend is dat deze op grond van artikel G van het ESH, mede gelet op hoe dit artikel door de Hoge Raad wordt toegepast, voor déze 24-uursstaking een beperking van het collectieve actierecht rechtvaardigt. FNV en CNV worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7017

Zaaknummer: C/15/366587 / KG ZA 25-406

Rechters: W.S.J. Thijs

Advocaten: J.M. van Slooten, M. Jovović, A.A.W. Terpstra, P.H. Burger, S.F. Sagel en mr. M.A. Gommer

Wetsartikelen: 6 aanhef en onder 4 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig en toekomstig loon. Arbeidsovereenkomst is niet opgezegd. Dat werkgever wegens financiële problemen het loon niet kan betalen, doet niet af aan betalingsverplichting.

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2024 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat zich richt op het ontwikkelen van software en het exploiteren van een serviceplatform. Werkneemster is werkzaam als chieft marketing officer voor 8 uur per week. Er geldt een proeftijd van één maand. Daarnaast heeft werkneemster een service agreement gesloten met bedrijf X, een onderneming gelieerd aan werkgeefster. Deze overeenkomst loopt tot en met 31 december 2024 en hierop is het recht van de Verenigde Arabische Emiraten van toepassing. Bij e-mail van 21 januari 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorgelegd. Bij e-mail van 27 januari 2024 wijst werkneemster werkgeefster erop dat zij in dienst is tot 15 november 2025 en dat het salaris van € 1200 netto per maand vanaf januari nog moet worden voldaan. Werkneemster biedt voorts aan haar werkzaamheden te hervatten. In een reactie van 30 januari 2025 schrijft bedrijf X aan werkneemster dat het beter is als partijen hun eigen weg gaan en dat zij werkneemster toewenst dat zij een baan vindt die beter bij haar past. Werkneemster vat dit op als een opzegging van de arbeidsovereenkomst en verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen. Ook verzoekt zij te worden toegelaten tot het werk en veroordeling van werkgeefster tot betaling van het achterstallig en toekomstig salaris. Werkgeefster voert verweer en wijst erop dat er geen geld is om het salaris te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover de e-mail van 30 januari 2025 is bedoeld als opzegging, wordt vastgesteld dat deze is verstuurd namens bedrijf X en niet namens werkgeefster. Werkgeefster heeft ook geen verzoek ingediend bij het UWV of bij de kantonrechter. Partijen hebben evenmin overeenstemming bereikt over de beëindiging van de samenwerking. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt tot 15 november 2025, of het moment dat deze eerder rechtsgeldig wordt beëindigd. Nu de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, wordt het verzoek tot vernietiging van de opzegging afgewezen. Zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, moet werkgeefster het loon doorbetalen zoals gevorderd. Ook het achterstallige salaris dient door werkgeefster te worden betaald. Zij stelt weliswaar dat er geen geld is om te betalen, maar dat doet niet af aan de

betalingsverplichting en het is aan werkgeefster om dit op te lossen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-07-2025

Zaaknummer: 11622443

RECHTSPRAAK

Op grond van de Deliveroo-criteria kwalificeert overeenkomst tussen sociaal werker met een eigen handelsnaam én een stichting die zich bezighoudt met de noodopvang voor Oekraïners, als overeenkomst van opdracht.

Feiten

Verweerster is een stichting die zich bezighoudt met lokaal welzijnswerk. Verweerster heeft van enkele gemeenten de opdracht gekregen de noodopvang voor Oekraïners te organiseren. Verzoeker is vanaf 2021 werkzaam als sociaal werker onder een eigen handelsnaam. Tussen partijen is vanaf 11 november 2023 een overeenkomst van opdracht gesloten. Partijen hebben enkele keren een nieuwe overeenkomst gesloten. Op 12 februari 2025 heeft verzoeker een brief gestuurd waarin hij verweerster heeft medegedeeld dat er een grote kans is dat hij als werknemer wordt aangemerkt, en dat dit een aanzienlijke claim meebrengt. Verzoeker verzoekt een veroordeling van verweerster tot betaling van een salaris van € 7.626,66 per maand inclusief vakantiebijslag, vanaf 1 maart 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, naast een aantal andere verzoeken gebaseerd op de stelling dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter gaat de *Deliveroo*-criteria af. Verzoeker wist dat er sprake was van een noodhulpprogramma met een tijdelijk karakter, waarbij verlenging van het programma en dus het door hem te verrichten werk afhankelijk was van gemeentebesluiten. Dit vormt een aanwijzing dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Verweerder wilde verzoeker liever in dienst nemen, maar verzoeker wilde dat niet. Verzoeker heeft volgens verweerder zelf een overeenkomst van opdracht met eigen logo voorgesteld en er is onderhandeld over het tarief. De wijze waarop de contractuele regeling tot stand is gekomen vormt daarmee een aanwijzing dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Verzoeker stuurde altijd facturen op basis van zijn uurtarief. Er zijn geen loonstroken verstrekt. Het voorgaande vormt een aanwijzing voor het aannemen van een overeenkomst van opdracht. Ook de hoogte van de beloning, € 55 per uur, vormt een aanwijzing dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Dat verzoeker commercieel risico liep, is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan. De hoogte van de beloning was immers niet afhankelijk van het werkaanbod of het behalen van bepaalde doelen. Hierin is dan ook geen aanwijzing te vinden voor de aanwezigheid van een opdracht. De bepalingen uit de overeenkomst over de aansprakelijkheid voor kosten en schade door

toedoen of nalaten van verzoeker leveren wel weer een aanwijzing op van een overeenkomst van opdracht, omdat er een risico voor verzoeker overeengekomen is dat groter is dan het risico dat op een werknemer zou rusten. Verzoeker heeft zich als ondernemer gedragen, omdat hij zich heeft ingeschreven in het handelsregister, facturen heeft gestuurd namens zijn handelsnaam, op LinkedIn heeft vermeld dat hij voor verschillende opdrachtgevers werkzaam is en een website heeft. Dat de website pas in december 2024 is gelanceerd doet er niet aan af dat verzoeker daarmee toont dat hij als ondernemer op zoek was naar opdrachten. Ook dit is een aanwijzing dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Daarnaast is niet komen vast te staan dat de overeenkomst van opdracht is verlengd tot 31 augustus 2025. Als zelfstandige wist verzoeker dat de overeenkomst van opdracht diende te worden ondertekend door de directie om definitief te worden. Verzoeker mocht niet gerechtvaardigd vertrouwen op een toezegging door een onbenoemde medewerker van verweerster. De verzoeken van verzoeker worden afgewezen en hij wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10549

Zaaknummer: 11669600 \ EJ VERZ 25-82203

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: C.A. de Weerdt en mr. J.M. van der Wal

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

***Regeling ‘Beleid plaatsing en herplaatsing ten gevolge van de fusie’.
Opzegging arbeidsovereenkomst door werkneemster met een beroep
op vertrekpremie.***

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Arcus College in de functie van instructeur in de categorie Ondersteunend en Beheerspersoneel. In 2019 zijn het Arcus College en ROC Leeuwenborgh gefuseerd tot één organisatie, te weten Vista College. Bij brief van 22 oktober 2021 heeft Vista College aan werkneemster medegedeeld dat een nieuw functiegebouw voor Vista is opgesteld alsook een doorstroom- en promotiebeleid, dat werkneemster met ingang van 1 augustus 2021 wordt geplaatst in de functie van cocent LB en dat aan deze plaatsing geen salariële consequenties zijn verbonden. Werkneemster heeft hiertegen geen bezwaar gemaakt. Op 16 januari 2024 heeft Vista College aan werkneemster laten weten dat de regeling Beleid plaatsing en herplaatsing ten gevolge van de fusie per 1 april 2022 is opgeheven en zij dus geen aanspraak meer kan maken op deze regeling. Werkneemster zegt de arbeidsovereenkomst op tegen 1 mei 2024 maar maakt toch aanspraak op de regeling en de daarin opgenomen vertrekpremie en geeft aan dat zij van oordeel is dat Vista College eenzijdig de looptijd van de regeling heeft beperkt, hetgeen in strijd is met goed werkgeverschap. Vista College wijst elke claim op enige vergoeding af, waarna werkneemster door middel van een dagvaardingsprocedure de vergoeding vordert.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter wist werkneemster ten tijde van de opzegging van haar arbeidsovereenkomst dat Vista College zich op het standpunt stelde dat zij geen aanspraak kon maken op de regeling. Werkneemster heeft om haar moverende redenen toch besloten de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkneemster heeft geen bezwaar gemaakt tegen haar plaatsing in de functie van docent LB. De stelling van werkneemster dat het college van bestuur van Vista College de regeling eenzijdig heeft ingetrokken kan geen stand houden. De looptijd van de regeling is met instemming van de ondernemingsraad verkort (naar 1 april 2022) omdat alle bij de fusie betrokken medewerkers herplaatst waren en aan de regeling dus geen betekenis meer toekwam. Van strijd met goed werkgeverschap dan wel onrechtmatig handelen, zoals werkneemster (onvoldoende concreet) stelt, is niet gebleken. Daarbij komt verder dat werkneemster niet is ingegaan op het verweer van Vista College dat ook in het geval de looptijd van de regeling niet zou zijn ingekort, werkneemster niet in aanmerking komt voor

deze regeling omdat zij niet aan de voorwaarden voldoet.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5930

Zaaknummer: 11439061 \ CV EXPL 24-6142

Rechters: R.J.H. Otto

Advocaten: C.A.H. Lemmens en J.W. Vermeer

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens belangenverstrengeling door het verrichten van nevenwerkzaamheden en daar geen openheid van zaken over te geven.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2016 in dienst bij ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML) in de functie van senior IT-analist met een loon van € 7.028,11 bruto per maand exclusief emolumenten. De cao Metalekto is van toepassing. De Code of Conduct van ASML is van toepassing met daarin onder meer een bepaling met betrekking tot het vermijden van belangenconflicten. Met ingang van 1 juli 2019 is werknemer, naast zijn werkzaamheden voor ASML, een eenmanszaak gestart gericht op advisering en ondersteuning informatietechnologie, computer en netwerkbeveiliging. Via deze eenmanszaak zijn met inschakeling van derden in de periode mei 2023 tot augustus 2024 flexmedewerkers werkzaam geweest bij ASML. Na een klacht heeft de Ethics Committee van ASML de Ethics Office opdracht gegeven een onderzoek te doen naar betrokkenheid van werknemer bij de inleenconstructie. Werknemer is op 10 oktober 2024 verhoord door de ethics lead investigator van ASML. Van dit gesprek heeft werknemer heimelijk een opname gemaakt. Op 27 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt na wijziging van zijn verzoek tijdens de mondelinge behandeling betaling van onder meer een billijke vergoeding, de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en uitbetaling vakantiedagen, omdat hij van oordeel is dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. ASML verzoekt afwijzing en bij tegenverzoek betaling van de gefixeerde schadevergoeding en terugbetaling onverschuldigd betaald loon.

Oordeel

Aan het ontslag op staande voet is – zo blijkt uit de ontslagbrief – door ASML, samengevat, ten grondslag gelegd dat werknemer geen voorafgaande schriftelijke toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden heeft verzocht, dat door het verrichten van die nevenwerkzaamheden belangenverstrengeling heeft plaatsgevonden en dat werknemer gedurende het daarnaar verrichte onderzoek niet transparant is geweest richting ASML waardoor hij in strijd heeft gehandeld met zijn arbeidsovereenkomst en de Code of Conduct. Tevens zou werknemer zijn verantwoordelijkheden als werknemer richting ASML hebben genegeerd.

Onverwijld opzegging, onduidelijke ontslagredenen en geen rapport bevindingen

Het beroep van werknemer op het feit dat er niet onverwijld is opgezegd en dat niet duidelijk is wat de ontslaggronden zijn, slaagt niet. De kantonrechter oordeelt dat ASML voldoende voortvarend te werk is gegaan en dat de ontslagbrief een zeer uitgebreide beschrijving van de gedragingen bevat waarop het ontslag op staande voet is gebaseerd. Vervolgens heeft werknemer aangevoerd dat ASML, ondanks meerdere verzoeken daartoe, geen afschrift heeft overgelegd van het rapport c.q. de conclusies van de Ethics Office. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet beoordeeld dient te worden op de in de ontslagbrief gepresenteerde feiten. De uitslag van de Ethics Committee is daarbij voor de kantonrechter op zichzelf niet van belang omdat de kantonrechter zelfstandig op grond van de wet oordeelt of de vaststaande feiten voldoende grond voor een ontslag op staande voet vormen.

Toestemming nevenwerkzaamheden, belangenverstrengeling en transparantie

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer uitdrukkelijk toestemming van ASML nodig had voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dan had ASML kunnen beoordelen of de nevenwerkzaamheden het goed functioneren van werknemer konden raken en had eventuele belangenverstrengeling op voorhand voorkomen kunnen worden. Het is werknemer geweest die bewust het risico genomen heeft geen toestemming te vragen. Hierdoor heeft hij in strijd gehandeld met de verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer leidt tot een belangenconflict tussen persoonlijke en zakelijke relaties (artikel 11 Code of Conduct). Daarbij komt dat ook zonder een bepaling in de Code of Conduct het voor werknemer volstrekt helder had moeten zijn dat een dergelijke dubbelrol gezien de conflicterende belangen niet acceptabel is. Werknemer is ten tijde van het optuigen van de doorleenconstructie niet voldoende transparant geweest en ook daarna niet. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig, wat betekent dat op het ontbindingsverzoek van ASML niet hoeft te worden beslist en de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3492

Zaaknummer: 11511854 EJ VERZ 25-40

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: D. Pieterse en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Voorwaardelijk tegenverzoek.*Feiten*

Werknemer is op 10 februari 2016 in dienst getreden bij Bolkesteijn Infrastructuur B.V. (hierna: Bolkesteijn) als grondwerker voor 32 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de Cao voor de Bouw en Infra van toepassing is indien en voor zover deze algemeen verbindend is verklaard en dat indien de cao niet algemeen verbindend is verklaard, eventueel afwijkende bepalingen zoals deze in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen weer in werking treden. In augustus 2018 vindt een gesprek plaats waarin is aangegeven dat Bolkesteijn de arbeidsovereenkomst door middel van een VSO dan wel een ontslagprocedure wil beëindigen. Bolkesteijn heeft tijdens het gesprek aangegeven dat de bedrijfsbus diende te worden ingeleverd. Werknemer is na het gesprek vertrokken. Er heeft geen ondertekening van de beëindigingsovereenkomst plaatsgevonden. Tijdens het ophalen van de bedrijfsbus door medewerkers van Bolkesteijn bij de woning van werknemer heeft zich een incident voorgedaan. Op 22 augustus 2018 is werknemer op staande voet ontslagen wegens fysieke bejegeningen van zijn kant, waarvan ook aangifte is gedaan. De volgende dag heeft werknemer zich ziek gemeld. De huisarts van de medewerker die geslagen zou zijn heeft een aantal medische constatering vastgelegd. Bij brief van 11 september 2018 heeft werknemer aangegeven niet in te stemmen met de onmiddellijke opzegging en heeft doorbetaling van zijn loon gevorderd. Hij heeft zich bereid verklaard de overeengekomen werkzaamheden te blijven verrichten, althans zich beschikbaar te houden om te worden opgeroepen door de bedrijfsarts. De officier van justitie gaat wegens onvoldoende bewijs niet over tot strafrechtelijke vervolging. Werknemer betwist de dringende reden en verzoekt primair vernietiging van de opzegging en betaling van (achterstallig) loon c.a. en subsidiair onder meer achterstallig loon, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Bolkesteijn verweert zich en verwijst o.a. naar een schriftelijke waarschuwing uit 2016 wegens intimidatie c.q. respectloos omgaan met collega's en andere personen. Bolkesteijn verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter stelt dat het in deze zaak van belang is wat er zich op 22 augustus 2018 op de oprit bij de woning van werknemer heeft afgespeeld. Aan de hand van de verklaringen en de geluidsopnamen is de kantonrechter van oordeel dat niet vaststaat dat werknemer heeft geslagen op zowel armen als hoofd, maar wel vaststaat dat werknemer de collega fysiek heeft

bejegend. Dat slechts een gedeelte van de aangevoerde dringende reden hiermee is komen vast te staan, namelijk de fysieke bejegening, kan er volgens de kantonrechter niet toe leiden dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter is de onmiddellijke beëindiging van het dienstverband onder de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd geweest. De door werknemer gestelde persoonlijke omstandigheden - hij stelt dat hij ten tijde van het voorval depressief was en last had van spanningsklachten - leiden niet tot een ander oordeel. De primaire verzoeken van werknemer worden afgewezen. Dit leidt ertoe dat het tegenverzoek van Bolkesteijn wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Voor wat betreft de nevenverzoeken van werknemer (betaling reistijdenvergoeding en overuren) is de zaak aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:5682

Zaaknummer: 7287716 AR VERZ 18-64 en 7291649 AR VERZ 18-65

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: L. Sandberg en M.M.J.M. Hagenaars-de Gauw

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:669 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW; 17 Wet minimumloon

RECHTSPRAAK

Werknemer die ontslag op staande voet heeft genomen, verzoekt betaling achterstallig loon en transitievergoeding. Dringende reden aanwezig. Verstek.*Feiten*

In deze zaak verzoekt werknemer (onder meer) om betaling van een transitievergoeding en achterstallig loon, nadat hij zelf ontslag op staande voet heeft genomen omdat de werkgever het loon niet tijdig en volledig heeft betaald. Werknemer is sinds 1 september 2024 in dienst bij J.F.M. B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van algemeen medewerker met een loon van € 1.795,50 bruto per maand. Op 13 november 2024 heeft werknemer ontslag op staande voet genomen. De ontslagbrief vermeldt als reden voor het ontslag dat J.F.M. B.V. ondanks herhaalde aanmaning heeft nagelaten het volledige salaris voor de maand oktober 2024 te betalen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van J.F.M. als gevolg waarvan hij zich genoodzaakt heeft gezien op staande voet ontslag te nemen.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken toe, omdat werkgever aan werknemer een dringende reden heeft gegeven om ontslag op staande voet te nemen en werkgever geen verweer heeft gevoerd. De kantonrechter oordeelt dat J.F.M. B.V. het loon van werknemer niet tijdig en volledig heeft betaald, ondanks diverse betaalverzoeken en betalingstoezeggingen. Daarmee heeft J.F.M. een kernverplichting uit de arbeidsovereenkomst geschonden en dit is ernstig verwijtbaar. De verklaring voor recht wordt daarom toegewezen. Omdat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van J.F.M. B.V. is zij een transitievergoeding verschuldigd. De loonvordering, vakantietoeslag en vergoeding voor niet genoten vakantiedagen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6048

Zaaknummer: 11543853 \ AO VERZ 25-16

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.G. Burgers

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding, loonvordering. Onvoldoende aannemelijk dat werknemer niet meewerkt aan re-integratie. Werkgever heeft loon ten onrechte stopgezet.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2017 in dienst bij werkgeefster bij het bedrijfsonderdeel rechtshulp. Sinds 24 april 2024 is hij ziek. Volgens werkgeefster weigert werknemer passende werkzaamheden te verrichten. Werkgeefster heeft het loon daarom stopgezet met ingang van 7 mei 2025. Werknemer vindt dat de loonstop onterecht is opgelegd. Zijn vordering in dit kort geding strekt tot doorbetaling van zijn loon vanaf 7 mei 2025.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter mocht werkgeefster het loon op 7 mei 2025 niet stopzetten. De bedrijfsarts constateert in april 2025 dat de werkhervatting nog niet was gestart en dat de uitkomst van het arbeidsdeskundig onderzoek meer duidelijkheid zal verschaffen over de mogelijkheden tot re-integratie. De arbeidsdeskundige heeft partijen op 8 mei 2025 uitgenodigd voor het arbeidsdeskundig onderzoek. Werkgeefster heeft werknemer opgeroepen om op 7 mei 2025 passende werkzaamheden te verrichten. Werknemer wilde echter het gesprek met de arbeidsdeskundige op 8 mei 2025 afwachten. Dat standpunt is op grond van het advies van de bedrijfsarts van 15 april 2025 op voorhand niet onbegrijpelijk of onredelijk. Het mag zo zijn dat het arbeidsdeskundig onderzoek enige vertraging heeft opgelopen en dat werkgeefster de re-integratie wilde opstarten omdat dat op grond van de Wet Poortwachter van haar wordt verlangd, maar niet valt in te zien waarom dat dan een dag voor het arbeidsdeskundig onderzoek moest gebeuren. Partijen hebben ieder een andere visie op wat op dit moment passende re-integratiewerkzaamheden zijn en waar werknemer die werkzaamheden kan gaan verrichten. Zo wil werknemer re-integreren in zijn eigen functie op zijn eigen afdeling en hij heeft in dat verband bepaalde werkzaamheden genoemd die hij zou kunnen doen. Werkgeefster stelt zich echter op het standpunt dat die werkzaamheden de belastbaarheid van werknemer overschrijden en dat die werkzaamheden niet voorhanden zijn. Het arbeidsdeskundig onderzoek zou juist over die verschillen van inzicht voor wat betreft de passende werkzaamheden uitsluitsel (gaan) geven. Daarom kan op voorhand dan ook niet geoordeeld worden dat werknemer zonder goede reden op 7 mei 2025 niet is gaan werken. Werkgeefster had het loon op die datum daarom niet stop mogen zetten. De vordering van werknemer om de per 7 mei 2025 opgelegde loonsanctie onrechtmatig te verklaren en op te heffen wordt afgewezen. Toewijzing van die vordering zou immers betekenen dat een

verklaring voor recht wordt gegeven en dat kan niet in kort geding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2971

Zaaknummer: 11693295 \ UV EXPL 25-121

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.W. Lagerwaard en E. Inden

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loondoorbetaling gestaakt wegens werkweigering. Vordering werkneemster afgewezen omdat onvoldoende aannemelijk is dat zij was vrijgesteld van het verrichten van haar werkzaamheden. Echtscheidingsconvenant. Rechtsverwerking.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2013 in dienst getreden van werkgever in de functie van secretariaal medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij is gehuwd geweest met de (indirect) aandeelhouder van werkgever. Voorheen was hij ook de bestuurder van werkgever. In 2018 zijn zij gescheiden en is in het echtscheidingsconvenant een bepaling opgenomen met betrekking tot de partneralimentatie, waaronder dat werkneemster in loondienst zal werken voor een (dochter)onderneming, waarvan de man via zijn holding DGA is. In december 2023 wordt een door werkgever ingediend ontbindingsverzoek afgewezen wegens het ontbreken van een voldragen ontslaggrond. Daarop volgt een brief van werkgever dat werkneemster wordt gedetacheerd bij een ander bedrijf en dat zij tevens wordt uitgenodigd voor een werkbespreking, waaraan werkneemster geen gevolg geeft. Zij is van mening dat in de beschikking van 7 december 2023 niet is te lezen dat zij effectief werkzaamheden zou moeten gaan verrichten. Zij maakt aanspraak op betaling van de emolumenten uit de toepasselijke cao, die nog niet zijn betaald. Er wordt geen overeenstemming bereikt, waarna in juni 2024 de loondoorbetaling wordt gestaakt wegens werkweigering. Werkneemster vordert in kort geding onder meer (achterstallig) loon en betaling van de dertiende maand.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster een spoedeisend belang tot betaling van het loon. Zij had weliswaar het kort geding eerder kunnen starten omdat zij geen loon meer ontving, maar zij heeft ervoor gekozen om haar spaargeld aan te wenden. Nu dat spaargeld op is, terwijl zij geen loon ontvangt en de aanvraag voor een bijstandsuitkering nog loopt, is zij verstoken van middelen om in haar levensonderhoud te voorzien. Werkneemster stelt dat zij recht heeft op loon en dat zij niet verplicht is daarvoor arbeid te verrichten. Bij het sluiten van het convenant hebben partijen namelijk de afspraak gemaakt dat zij wordt vrijgesteld van werk. Het loon is in feite partneralimentatie, maar om fiscale redenen voor de ex-partner is er voor gekozen om in plaats van partneralimentatie loon te betalen. Daarnaast stelt werkneemster dat zij 11 jaar lang niet heeft gewerkt. Zij mocht erop vertrouwen dat werkgever niet wilde dat zij nog kwam werken. Het niet werken komt daarom voor rekening

van werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt de gestelde vrijstelling van werk niet uit het convenant. Integendeel, daarin staat juist dat zij gaat werken, daarvoor € 1.500 netto exclusief vakantietoeslag ontvangt. Werkneemster heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit volgt dat zij niet hoefde te werken. De omstandigheid dat werkgever haar, na jaren en na de ontbindingsprocedure, pas in januari 2024 heeft opgeroepen voor een werkoverleg, maakt op zichzelf nog niet dat er dus voor haar een vrijstelling voor het werk was. Werkneemster wordt onder verwijzing naar vaste rechtspraak evenmin gevolgd in haar stelling, inhoudende dat zij na 11 jaren niet werken erop mocht vertrouwen dat werkgever niet langer wilde dat zij nog kwam werken, waarmee zij dus bedoelt dat werkgever zijn recht op arbeid heeft verloren. De kantonrechter oordeelt dat het onvoldoende aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure de rechter zal oordelen dat werkneemster recht heeft op doorbetaling van het loon na 1 juni 2024. Werkgever wordt wel veroordeeld tot betaling van de eindejaarsuitkering, wettelijke verhoging en buitengerechterlijke kosten en tot afgifte van correcte loonstroken.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3903

Zaaknummer: 11668588 \ VV EXPL 25-18

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: G. Bloem en R.A. Oliemans

Wetsartikelen: 7:610 BW; 7:625 BW; 7:626 BW; 7: 628 BW; 611a Rv ; 611b Rv

RECHTSPRAAK

Pedagogisch medewerker gezinshuis heeft geen recht op loon over laatste maanden van dienstverband. Schending nevenwerkzaamhedenbeding, maar boete gematigd tot nihil. Werknemer heeft door eigen onderneming te starten belang van zorgkinderen voorop gesteld.

Feiten

Werkgever drijft een gezinshuis voor kinderen en jongeren met een verstandelijke beperking (hierna: het gezinshuis). In dat kader heeft het gezinshuis een driepartijenovereenkomst gesloten met Gezinshuis.com als franchisegever van de gezinshuisformule en Stichting William Schrikker Gezinsvormen (hierna: WSGV) als organisatie die zorgbehoevende kinderen in het gezinshuis plaatst. WSGV is zorginhoudelijk verantwoordelijk voor de geplaatste kinderen en betaalt vergoedingen voor de plaatsing van kinderen aan het gezinshuis. Werknemer is op 19 september 2022 in dienst getreden bij het gezinshuis. Hij vervulde laatstelijk de functie van pedagogisch medewerker. Toen in februari 2024 bij een van de vennoten van het gezinshuis borstkanker werd vastgesteld, hebben partijen besloten dat werknemer en zijn echtgenote per 1 maart 2024 met hun gezin hun intrek zouden nemen in het gezinshuis. Vervolgens ontstonden er problemen in de samenwerking tussen werknemer en het gezinshuis. Werknemers van het gezinshuis hebben bij WSGV meldingen gedaan over de werksfeer in het gezinshuis en de door de vennoten geleverde zorg. WSGV heeft werknemer vervolgens verzocht om met zes zorgkinderen tijdelijk zijn intrek te nemen in een vakantiehuisje. Werknemer heeft aan dit verzoek gehoor gegeven. Vervolgens heeft WSGV ook besloten de plaatsingsgelden voor deze kinderen aan werknemer te gaan betalen in plaats van aan het gezinshuis. Werknemer is op 31 juli 2024 een eigen onderneming in de jeugd- en gehandicaptenzorg gestart, die op 10 oktober 2024 weer is opgeheven. Het gezinshuis (werkgever) heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat zich dit niet verhoudt met de arbeidsovereenkomst tussen partijen; werknemer moest ofwel zijn arbeidsovereenkomst opzeggen ofwel zijn werkzaamheden bij het gezinshuis hervatten. Werknemer heeft zich op 21 augustus 2024 ziek gemeld. Inmiddels wonen drie zorgkinderen blijvend bij werknemer, in een woonunit in de tuin. Werknemer is in september 2024 wederom een eigen onderneming gestart. De arbeidsovereenkomst is door het gezinshuis met toestemming van het UWV opgezegd per 1 januari 2025. Werknemer heeft vanaf augustus 2024 geen salaris meer ontvangen en verzoekt veroordeling van het gezinshuis tot betaling daarvan. Ook verzoekt hij een vergoeding voor slaapdiensten, niet-genoten verlofuren en openstaande declaraties. Het gezinshuis maakt aanspraak op een door werknemer te betalen boete wegens overtreding van

het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonvordering

De kantonrechter is van oordeel dat het gezinshuis voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat bij werknemer vanaf 26 juli 2024 de bereidheid ontbrak de bedongen arbeid in het gezinshuis te verrichten. Werknemer heeft ervoor gekozen de zorgkinderen op verzoek van WSGV zelf op te vangen op basis van een rechtstreekse overeenkomst met WSGV en geen werkzaamheden ten behoeve van het gezinshuis meer te verrichten. Werknemer heeft daarom niet voldaan aan de oproep van 19 augustus 2024 om zijn werkzaamheden bij het gezinshuis te hervatten. Onder deze omstandigheden komt het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van werknemer, zodat hij geen recht heeft op loon vanaf 26 juli 2024. Voorts ontvangt werknemer vanaf september 2024 plaatsingsgelden van WSGV, waarvan ook loonkosten worden betaald. Wanneer de loonvordering zou worden toegewezen, zou werknemer over deze periode in feite dubbel betaald krijgen. Afwijzing van de loonvordering volgt. Wel wordt het gezinshuis veroordeeld te betalen een bedrag van € 2204,60 bruto als vergoeding voor slaapdiensten, € 6971,06 bruto aan niet-genoten verlofuren en € 1862,31 netto aan nog openstaande declaraties.

Schending nevenwerkzaamhedenbeding

De kantonrechter overweegt dat werknemer met het starten van een eigen onderneming en het opvangen van zes zorgkinderen, waarbij van WSGV plaatsingsgelden werden ontvangen, strikt genomen het nevenwerkzaamhedenbeding heeft overtreden en een boete van in totaal € 42.000 verbeurd heeft. Onverkorte toepassing van het boetebeding leidt in de gegeven omstandigheden echter tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat. Daarbij is van belang dat werknemer zes kinderen heeft opgevangen op dringend verzoek van WSGV en na het besluit van WSGV om de kinderen bij hem en zijn echtgenote te plaatsen. Het starten van de eigen onderneming is ingegeven door dit besluit van WSGV. Werknemer heeft daarbij het belang van de zes kinderen vooropgesteld. In deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding het bedrag van de boete te matigen tot nihil.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2025

Zaaknummer: 11627121

RECHTSPRAAK

Werknemer die logistiek coach van PostNL bedreigt, duwt, uitscheldt en in een schriftelijke reactie wederom overgaat tot beledigingen, is rechtsgeldig op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is per 8 februari 2021 in dienst getreden bij Koninklijke PostNL B.V. (hierna: PostNL) in de functie van postbezorger. Op 17 december 2024 heeft de leidinggevende van werknemer hem gevraagd om een verklaring voor een incident dat op 14 december 2024 had plaatsgevonden, waarbij werknemer ongewenst gedrag had vertoond door de logistiek coach te bedreigen, te duwen en uit te schelden. Werknemer heeft hierop gereageerd met een aantal beledigingen, en de opmerking dat hij zijn leidinggevende nooit meer wilde spreken. Op 20 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het bedreigen, duwen en uitschelden van zijn logistiek coach. De advocaat van werknemer heeft per brief van 31 december 2024 verzocht het ontslag in te trekken. Dat heeft PostNL niet gedaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen. Werknemer voert aan dat het incident van 14 december 2024 een eenmalig incident is dat hij niet wil goedpraten, maar waarvoor een ontslag een te vergaande sanctie is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat zich op de werkplek een incident heeft voorgedaan waarbij werknemer tegen de logistiek coach heeft geschreeuwd en hem heeft uitgescholden met de woorden 'oprotten met je kankerkop', dreigend op de coach is afgelopen, met zijn gezicht vlak voor het gezicht van de coach is gaan staan en hem vervolgens tweemaal een harde duw heeft gegeven. Vervolgens heeft werknemer geen spijt betuigd, maar beledigende en respectloze bewoordingen gebruikt richting zijn leidinggevende en de logistiek coach. De kantonrechter is van oordeel dat deze gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Uit de bij werknemer bekende Gedragslijn van PostNL had het werknemer duidelijk moeten zijn dat dit gedrag niet werd getolereerd. Ook zonder de Gedragslijn had werknemer dit behoren te weten. Werknemer heeft betwist de logistiek coach een klap te hebben gegeven. Dit kan in het midden blijven, omdat ook zonder de klap een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Werknemer voert aan dat de logistiek coach voorafgaand aan het incident het bloed onder zijn nagels vandaan heeft gehaald. Dit vormt echter geen rechtvaardiging, en bovendien blijkt uit overgelegde berichten dat de coach steeds met geduld heeft gereageerd. Werknemer heeft geen medische verklaring overgelegd waaruit een verklaring voor zijn gedrag blijkt. Het incident heeft op zaterdag 14 december 2024

plaatsgevonden. De logistiek coach heeft dit aan de leidinggevende gemeld en werknemer is op non-actief gesteld. De eerstvolgende werkdag van de leidinggevende was dinsdag 17 december 2024. Op die dag heeft de leidinggevende melding gedaan in het HR-systeem van PostNL. In opdracht van HR is werknemer op 17 en 18 december 2024 om een reactie gevraagd en zijn getuigen gehoord. Op 19 december 2024 heeft HR de afdeling juridische zaken geïnformeerd. Op 20 december 2024 is werknemer ontslagen. De dringende reden is pas op donderdag 19 december bij de tot ontslag bevoegde functionaris beland. Ook weegt mee dat PostNL de tijd mocht nemen om enig onderzoek te doen en bewijsmateriaal te verzamelen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen, het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6563

Zaaknummer: 11550445 \ AO VERZ 25-10

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J. Jong en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW