

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 28, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:526](#) 03-07-2025

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1095](#) 04-07-2025

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1471](#) 27-05-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2761](#) 10-12-2024

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4681](#) 04-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4384](#) 01-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4311](#) 01-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4380](#) 30-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11123](#) 30-06-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5088](#) 27-06-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4378](#) 26-06-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4010](#) 25-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6219](#) 25-06-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6847](#) 24-06-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7719](#) 24-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11351](#) 24-06-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5055](#) 20-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6099](#) 19-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6059](#) 19-06-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2899](#) 18-06-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2870](#) 16-06-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5056](#) 13-06-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6518](#) 10-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3974](#) 06-06-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3351](#) 05-06-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3346](#) 05-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3972](#) 05-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3728](#) 04-06-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11147](#) 03-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3664](#) 03-06-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7573](#) 28-05-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3627](#) 15-05-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6877](#) 15-05-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5470](#) 24-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7575](#) 02-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7252](#) 28-03-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:7141](#) 05-11-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2703](#) 24-04-2024

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 10-04-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkgever erkent loonvordering werknemer en betwist gevorderde bedragen niet. Veroordeling werkgever tot betaling van niet doorgevoerde cao-loonsverhogingen, vakantie- en nachttoeslagen en eenmalige cao-uitkering (€ 9887,18). Werknemer heeft recht op transitievergoeding (€ 2683,48).

Feiten

Werknemer is op 9 mei 2022 in dienst getreden bij Breadz B.V. als bakker III op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 38 uur per week. De arbeidsovereenkomst is één keer verlengd en is vervolgens op 14 oktober 2024 geëindigd. De cao voor het Bakkersbedrijf (hierna: de cao) is op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. Werknemer stelt dat Breadz geen cao-loonsverhogingen heeft doorgevoerd en dat zij meerdere toeslagen en een cao-uitkering niet heeft betaald. Werknemer vordert in deze procedure daarom dat Breadz achterstallig loon over de jaren 2022 tot en met 2024 en de transitievergoeding betaalt.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de loonvordering van werknemer in totaal € 9.887,18 bruto bedraagt en bestaat uit niet doorgevoerde loonsverhogingen, vakantietoeslagen, nachttoeslagen en een eenmalige cao-uitkering. Aangezien Breadz de loonvordering erkent en de hoogte van de gevorderde bedragen niet heeft betwist, wordt de loonvordering toegewezen zoals gevorderd. Dat betekent dat Breadz wordt veroordeeld tot betaling van de loonvordering ter hoogte van € 9.887,18 bruto. Breadz heeft ter zitting verklaard dat zij bereid is de transitievergoeding te betalen, zodat in het midden kan blijven op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De kantonrechter wijst de gevorderde transitievergoeding van € 2683,48 bruto toe. Uit een betalingsoverzicht van werknemer blijkt dat Breadz ten aanzien van de loonvordering € 4430,36 netto en ten aanzien van de transitievergoeding € 1.585,67 netto aan werknemer heeft betaald. Deze (netto)bedragen moeten in mindering gebracht worden op de toegewezen vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3972

Zaaknummer: 11608525 \ CV EXPL 25-4775

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: D. Jonkers

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet medewerker bediening niet rechtsgeldig gegeven. Ontslag is pas na 12 dagen onderbouwd en werkgever heeft opzegtermijn in acht genomen. Niet voldaan aan onverwijldheidseis en dringende reden is kennelijk niet zo dringend. Billijke vergoeding van € 12.000.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Haut Horeca B.V. in de functie van eerste medewerker bediening. Op 18 januari 2025 heeft Haut Horeca met werkneemster een gesprek gehad waarbij – volgens werkneemster – Haut Horeca de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, althans – volgens Haut Horeca – heeft Haut Horeca werkneemster op staande voet ontslagen onder aanbidding van een vaststellingsovereenkomst om de gevolgen te verzachten. Met een brief van 30 januari 2025 heeft Haut Horeca werkneemster in ieder geval op staande voet ontslagen met een opzegtermijn van één maand. Werkneemster verzoekt toekenning van een aantal vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet (langer) in geschil dat Haut Horeca op 18 januari 2025 in ieder geval mondeling de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 1 maart 2025 heeft opgezegd. Verder is niet langer in geschil dat zij vervolgens geen overeenstemming konden bereiken over een vaststellingsovereenkomst. Vervolgens staat vast dat Haut Horeca op 30 januari 2025 schriftelijk aan werkneemster heeft bericht dat haar ontslag op staande voet wordt gegeven, maar dat met inachtneming van de opzegperiode het dienstverband pas een maand later eindigt. Haut Horeca heeft naar het oordeel van de kantonrechter hiermee onvoldoende voortvarend gehandeld door pas na 12 dagen het ontslag op staande voet te onderbouwen, voor zover dat al mondeling gegeven was op 18 januari 2025. De periode tussen de opzegging en het gegeven ontslag heeft Haut Horeca namelijk – zo bleek op zitting – alleen gebruikt om te onderhandelen over de voorwaarden van het ontslag, maar dan blijkbaar met wederzijds goedvinden. Van nader onderzoek of het inwinnen van juridisch onderzoek in die periode naar – kennelijke – dringende redenen is niets gebleken. Maar blijkbaar was de dringende reden ook niet zo dringend, omdat de arbeidsovereenkomst niet onverwijld tot een eind komt, maar pas een maand na de brief van 30 januari 2025. Nu het ontslag niet onverwijld is gegeven kan in het midden blijven of er sprake is van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding van € 648 bruto. Voorts wijst de kantonrechter een billijke vergoeding

toe. Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt mee dat werkneemster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had die liep tot 30 juni 2025. Dat betekent dat die nog vier maanden zou voortduren. Verder heeft werkneemster tijdens de zitting erkend dat zij na de opzegging enige tijd voor een andere werkgever heeft gewerkt maar inmiddels zonder uitkering ziek thuis zit. Daarom acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 12.000 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3974

Zaaknummer: 11586371 \ EA VERZ 25-252

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet

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

RECHTSPRAAK

Voorzieningenrechter verbiedt aangekondigde 8-uursstaking van vakbonden FNV en CNV. KLM en Schiphol hebben voldoende aannemelijk gemaakt dat aangekondigde staking van grondpersoneel tot onaanvaardbare veiligheidsrisico's zou leiden.

Feiten

FNV en CNV hebben een 8-uursstaking van grondpersoneel op Schiphol aangekondigd voor woensdag 9 juli 2025. KLM en Schiphol vorderen in kort geding de staking te verbieden.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De door FNV en CNV aangekondigde 8-uursstaking staat gepland voor aanstaande woensdag. Daarmee is het spoedeisend belang van de vorderingen van KLM gegeven. Voorts oordeelt de voorzieningenrechter dat de staking redelijkerwijs kan bijdragen tot het recht op collectief onderhandelen, zodat de staking valt onder het bereik van artikel 6 aanhef en onder 4 ESH. De voorzieningenrechter overweegt echter dat er voldoende redenen zijn om aan te nemen dat de aangekondigde actie tot onaanvaardbare risico's leidt. KLM en Schiphol komen tot de conclusie dat zich een aantal substantiële veiligheidsrisico's voordoen: (1) met name het zogenaamde *zero-rate* risico, dat daarin bestaat dat er geen vliegtuigen meer kunnen landen, omdat er geen parkeercapaciteit is; (2) het risico dat passagiers in een aangekomen vliegtuig langdurig niet kunnen uitstappen en gedwongen in het vliegtuig opgesloten blijven; (3) het risico van ongeveer 600 gestrande passagiers uit niet-Schengen landen die in de terminal zouden moeten blijven, ten minste voor één nacht, die dan op veldbedden of stoelen zouden moeten slapen; (4) de wachttijden voor de security-check op de dag zelf en op de opvolgende dagen zouden aanzienlijk kunnen oplopen. Bij al deze punten speelt het risico van *unruly passengers*, het risico van mensen die boos worden of zich agressief uiten jegens werknemers of andere passagiers. Deze risico's zijn extra groot vanwege de beginnende vakantieperiode, waarin vluchten van alle luchtvaartmaatschappijen druk bezet zijn, zodat de mogelijkheden van omboeken beperkt zijn. Deze omstandigheden houden tevens een bedreiging van de gezondheid, vrijheid en het leven van getroffen personen in, mede omdat onder de getroffen personen zich ook kwetsbare mensen zullen bevinden. Deze omstandigheden zullen schade, irritatie en verdriet kunnen veroorzaken bij de beoogde passagiers, die vaak juist willen gaan genieten van een langverwachte vakantie. Daarbij komt dat de voorgenomen actie naast substantiële schade voor KLM (door KLM begroot op ongeveer € 25.000.000) ook tot substantiële schade zou leiden voor derden zoals passagiers, andere luchtvaartmaatschappijen en Schiphol en met

Schiphol verbonden ondernemingen.

Mede door de planverandering van de bonden zijn de risico's op 9 juli 2025 onvoldoende gemitigeerd, terwijl aannemelijk is dat acties met minder risico wel mogelijk zijn. 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 deze 8-uursstaking een beperking van het collectieve actierecht rechtvaardigt. De aangekondigde 8-uursstaking wordt verboden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4681

Zaaknummer: C/13/771857 / KG ZA 25-533 VVV/JT

Rechters: T.H. van Voorst Vader

Advocaten: J.M. van Slooten, M. Jovović, R. van der Stege, P.H. Burger, S.F. Sagel en mr. M.A. Gommer

Wetsartikelen: 6 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Uitsluiting 500 euro per jaar aan scholingsvergoeding voor tijdelijke werknemers met kort dienstverband is in strijd met clause 4 Richtlijn 1999/70/EG.

Feiten

ZT heeft in het schooljaar 2020/2021 als vervangend docente gewerkt. Haar taak ving aan vóór 31 december 2020 en liep tot het einde van de onderwijsactiviteiten voor dat schooljaar. In het daaropvolgende schooljaar heeft zij op drie verschillende scholen als vervanger gewerkt gedurende drie afzonderlijke perioden van het jaar, te weten van 8 oktober tot en met 22 december 2021, van 24 januari tot en met 10 februari 2022 en van 11 februari tot en met 27 mei 2022. ZT heeft verzocht om in aanmerking te komen voor de in artikel 1, lid 121, van wet nr. 107/2015 bedoelde elektronische kaart, waarvan de nominale waarde voor die twee schooljaren € 500 per jaar bedraagt (hierna: 'betrokken elektronische kaart'). Het ministerie van Onderwijs heeft dit verzoek afgewezen. De rechter wijst erop dat de Corte suprema di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië) naar aanleiding van de beschikking van 18 mei 2022, *Ministero dell'istruzione (Elektronische kaart)* (C-450/21, ECLI:EU:C:2022:411), bij arrest nr. 29961 van 27 oktober 2023 heeft geoordeeld dat docenten zonder vaste aanstelling die voor de duur van het schooljaar als vervanger hebben gewerkt, ook recht hebben op de betrokken elektronische kaart, maar dat de Corte suprema di cassazione zich niet uitdrukkelijk heeft uitgesproken over de vraag of docenten zonder vaste aanstelling die belast zijn met vervangingen van korte duur, een dergelijk recht genieten.

De verwijzende rechter is geneigd te oordelen dat de weigering om ZT de betrokken elektronische kaart toe te kennen in strijd is met clause 4 van de raamovereenkomst, zoals die met name door het Hof is uitgelegd in de beschikking van 18 mei 2022, *Ministero dell'istruzione (Elektronische kaart)*. De verwijzende rechter merkt in dit verband op dat ZT gedurende het schooljaar 2021/2022 dezelfde taken heeft verricht en dezelfde functies heeft uitgeoefend als haar collega-docenten met een vaste aanstelling voor onbepaalde duur. Bovendien worden docenten zonder vaste aanstelling die belast zijn met vervangingen – zoals ZT – aangeworven op basis van lijsten van docenten die overeenkomstig het nationale recht over de vereiste diploma's beschikken. Zij zijn tevens onderworpen aan dezelfde verplichtingen ten aanzien van leerlingen en aan dezelfde opleidingsverplichtingen als docenten met een vaste aanstelling voor onbepaalde duur.

Met zijn vier vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden

uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling, zoals uitgelegd door de hoogste nationale rechterlijke instantie, op grond waarvan een elektronische kaart met een nominale waarde van € 500 per jaar bestemd voor de aankoop van diverse goederen en diensten ter ondersteuning van de permanente scholing van docenten, enkel kan worden toegekend aan docenten in vaste dienst en aan docenten zonder vaste aanstelling die belast zijn met een vervanging voor de duur van het schooljaar, met uitsluiting van docenten zonder vaste aanstelling die belast zijn met vervangingen van korte duur.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Uitsluiting € 500 per jaar aan scholingsvergoeding voor tijdelijke werknemers met kort dienstverband in strijd met clause 4 Richtlijn 1999/70/EG

Volgens vaste rechtspraak verlangt het begrip 'objectieve redenen' in de zin van die clause 4, punt 1, dat het vastgestelde verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of dit verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte en passend en noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het nagestreefde doel. Dergelijke gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (beschikking van 18 mei 2022, *Ministero dell'istruzione (Elektronische kaart)*, punt 45, en HvJ EU 20 februari 2024, X (*Geen motivering van de beëindiging*), C-715/20, ECLI:EU:C:2024:139, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de taken die zijn toevertrouwd aan docenten zonder vaste aanstelling die belast zijn met vervangingen van korte duur, niet wezenlijk verschillen van de taken die docenten in vaste dienst vervullen, zoals reeds in punt 55 van het onderhavige arrest is opgemerkt. De verwijzende rechter benadrukt overigens dat de docenten zonder vaste aanstelling ook deelnemen aan de 'uitvoering van een onderwijs- en leertraject'. Hieruit volgt dat, anders dan de Italiaanse regering betoogt, de docenten zonder vaste aanstelling die zijn belast met vervangingen van korte duur, een onderwijsactiviteit lijken uit te oefenen die vergelijkbaar is met die van de docenten in vaste dienst die zij vervangen, en die kadert binnen het jaarlijkse onderwijsprogramma van de betrokken onderwijsinstellingen, en dit voor de duur van hun aanstelling. Zoals ook de Commissie heeft opgemerkt, lijkt het – gelet op de doelstelling om de kwaliteit van het op jaarbasis verrichte onderwijs te verbeteren – derhalve incoherent om de betrokken elektronische kaart niet toe te kennen aan docenten die belast zijn met vervangingen van korte duur. In dit verband zij er met betrekking tot de kenmerken van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsvoorwaarde ook op gewezen dat de betrokken elektronische kaart volgens de verwijzende rechter, gelet op de bewoordingen van artikel 1, lid 121, van wet nr. 107/2015, kan

worden gebruikt voor de aankoop van een brede waaier aan goederen en diensten die in het algemeen bijdragen aan de onderwijsactiviteit, en niet alleen voor de aankoop van goederen en diensten die specifiek verband houden met de bijzondere taken die eventueel aan docenten met een vaste aanstelling zijn voorbehouden. Bovendien lijkt het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verschil in behandeling verder te gaan dan wat noodzakelijk is om het nagestreefde doel te bereiken, aangezien alle docenten in vaste dienst recht hebben op de betrokken elektronische kaart, ongeacht of zij daadwerkelijk een activiteit uitoefenen die binnen het jaarlijkse onderwijskader kan vallen. Overigens, zoals de Commissie heeft betoogd, zouden docenten die belast zijn met vervangingen van korte duur zelfs een grotere behoefte aan opleidingen kunnen hebben wanneer zij aan het begin van hun beroepsactiviteit staan of verschillende vakken op verschillende scholen moeten onderwijzen. Wat betreft de noodzaak om begrotingsbeperkingen na te leven, zoals aangevoerd door de Italiaanse regering, volstaat het eraan te herinneren dat budgettaire overwegingen aan de basis kunnen liggen van de sociaalbeleidskeuzen van een lidstaat en de aard of de omvang van de maatregelen die de lidstaat wenst vast te stellen, kunnen beïnvloeden, maar op zichzelf evenwel niet een doelstelling van dat beleid vormen en derhalve geen rechtvaardiging kunnen vormen voor de toepassing van een nationale regeling die leidt tot een verschil in behandeling ten nadele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie in die zin HvJ EU 26 november 2014, *Mascolo e.a.*, gevoegde zaken C-22/13, C-61/13 t/m C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401, punt 110 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Ten slotte moet worden opgemerkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling geen toepassing lijkt te maken van het in clause 4, punt 2, van de raamovereenkomst bedoelde 'pro rata temporis'-beginsel waarnaar de verwijzende rechter heeft verwezen, aangezien het bedrag van de jaarlijkse vergoeding in de vorm van de betrokken elektronische kaart vast is en niet afhangt van de daadwerkelijke duur van de tijdvakken waarin de betrokken docenten hebben gewerkt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-07-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:526

Zaaknummer: C-268/24

Rechters: D. Gratsias, E. Regan en B. Smulders

Wetsartikelen: 4 Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Vermijden witte of grijze vlekken betekent niet volledig verplichte dekking pensioenstelsel. Cao-norm bepalend voor uitleg werkingssferen.

Feiten

ACS Audiovisual Solutions B.V. (hierna: ACS) houdt zich bezig met alles wat met beeld- en geluidapparatuur en licht bij grote en kleine congressen te maken heeft. De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (hierna: PMT) is een door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor werkgevers in de bedrijfstak Metaal en Techniek. PMT heeft ACS op 6 november 2015 schriftelijk laten weten dat zij vanaf 3 april 2004 verplicht is deel te nemen aan PMT en aan cao-regelingen van een aantal fondsen in de sector metaal en techniek (hierna: Mt-fondsen). Er is tussen ACS enerzijds en PMT en de Mt-fondsen anderzijds een geschil ontstaan over de vraag of ACS verplicht is deel te nemen aan de pensioenregeling van PMT en/of de cao-regelingen van de Mt-fondsen. De kantonrechter (zie AR 2017-0992) heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat ACS niet valt onder de werkingssfeer van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 juncto het Besluit van de staatssecretaris van SZW tot wijziging van de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metaal en Techniek. De vorderingen in reconventie (van PMT en de Mt-fondsen) zijn in eerste aanleg afgewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Het debat tussen partijen spitst zich in hoger beroep (zie AR 2024-0421) toe op de werkingssfeerbepalingen van de bedrijfstakken (1) Metaalbewerkingsbedrijf, (2) het Aardingsbedrijf, (3) het Radio- en televisie installatie- en reparatiebedrijf, (4) het Installatiebedrijf voor – collectieve – antennes, kabeltelevisie, telematica en overige (tele)communicatie, (5) het Tentoonstellingsinstallatiebedrijf, (6) het Elektrotechnisch paneelbouwbedrijf en elektrotechnisch reparatiebedrijf en (7) het Rolliiken-, markiezen- en zonweringsbedrijf. Het hof is van oordeel dat de werkzaamheden van de werknemers van ACS niet – of slechts in zeer beperkte mate – onder de werkingssfeerbepalingen van voornoemde bedrijfstakken vallen. Het hof licht dit per bedrijfstak/werkingssfeerbepaling toe. Ten aanzien van de werkingssfeerbepaling voor bedrijfstak (5), het Tentoonstellingsinstallatiebedrijf, overweegt het hof dat PMT terecht stelt dat dit de meest relevante werkingssfeerbepaling is (die van artikel 9.1 onder i van het verplichtstellingsbesluit). Naar het oordeel van het hof valt ACS naar de aard van haar activiteiten, en daarmee die van de werkzaamheden van haar werknemers, niet onder het tentoonstellingsinstallatiebedrijf. Het enkele feit dat de audiovisuele apparaten van ACS elektriciteit gebruiken, en in de cao voor de elektrotechnische

detailhandel zijn aangemerkt als elektrotechnische apparaten, maakt het aansluiten van dergelijke (al dan niet onderling met elkaar verbonden) apparaten op het elektriciteitsnetwerk door het steken van een stekker in het stopcontact nog niet tot elektrotechnische installatiewerkzaamheden. Als dat wel zo zou zijn dan valt ook het aansluiten van een tv met een daaraan gekoppelde soundbar, of een audiotuner met daaraan gekoppelde actieve speakers onder dat begrip, en dat gaat zo ver dat dit geen aannemelijk rechtsgevolg is. PMT betoogt voorts dat ACS op grond van het verplichtstellingsbesluit en de algemeen verbindend verklaarde cao's in de Metaal en Techniek gehouden is gegevens te verstrekken ten behoeve van en/of medewerking te verlenen aan een nader werkingssfeeronderzoek. Verder zou de maatschappelijke zorgvuldigheid dit van ACS verlangen. Het hof verwierpt dit standpunt. Het verplichtstellingsbesluit en de algemeen verbindend verklaarde cao's in de Metaal en Techniek brengen dergelijke verplichtingen voor ACS pas mee als er voldoende concrete aanwijzingen zijn dat ACS onder de werkingssfeer van een of meer van deze regelingen zou vallen. Dit is (vooralsnog) niet het geval. De maatschappelijke zorgvuldigheid verlangt van ACS niet meer dan waar zij tot nu toe invulling aan heeft gegeven. Zo heeft ACS meegewerkt aan een werkingssfeeronderzoek van 12 oktober 2015 van een accountmanager van PMT, heeft zij zelf werkingssfeeronderzoeken laten verrichten en heeft zij meegewerkt aan een op verzoek van PMT gehouden voorlopig getuigenverhoor. Verder heeft ACS gemotiveerd verweer gevoerd in deze door PMT ahangig gemaakte procedure. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd.

Conclusie A-G Assink

Vermijden witte of grijze vlekken betekent niet volledig verplichte dekking pensioenstelsel

De strekking van werkingssfeerbepalingen in bedrijfstakregelingen is om de ondernemingen aan te wijzen waarvan de belangrijkste activiteit bestaat in de daarin bedoelde werkzaamheden, en die daarom tot de bedrijfstak behoren. Met een verplichtstellingsbesluit wordt onder meer beoogd te vermijden dat er categorieën van werknemers zijn voor wie door werkgevers geen of slechts gedeeltelijke pensioentoezeggingen zijn gedaan ('witte vlekken' of 'grijze vlekken'). Indien zich de situatie voordoet dat een onderneming zowel werkzaamheden verricht die onder de werkingssfeerbepaling van bedrijfstak A vallen, als werkzaamheden die onder de werkingssfeerbepaling van bedrijfstak B vallen, ligt het niet voor de hand om die werkingssfeerbepalingen aldus uit te leggen dat de onderneming onder geen van beide werkingssfeerbepalingen valt. Dat geldt in het bijzonder indien kan worden vastgesteld dat in die onderneming voornamelijk werkzaamheden worden verricht die onder een van beide werkingssfeerbepalingen vallen. Het hiervoor bedoelde gezichtspunt berust niet op de veronderstelling dat het stelsel van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en -regelingen ertoe strekt alle werknemers tot een bedrijfstak te doen behoren waarvoor zo'n verplichtgesteld(e) bedrijfstakpensioenfonds en -regeling bestaat. Het vermijden van 'witte vlekken' of 'grijze vlekken' doet in het bijzonder dienst als een van de gezichtspunten voor de uitleg van een verplichtstellingsbesluit in gevallen waarin werknemers, heel kort gezegd, tussen twee in aanmerking komende bedrijfstakpensioenfondsen en -regelingen dreigen te vallen terwijl er geen aanleiding is te veronderstellen dat dat is beoogd. Dat is doorgaans een

onaannemelijk rechtsgevolg, wat dus in aanmerking komt bij de toepassing van de cao-norm. Maar dit betekent niet dat het geheel ontbreken van een verplichtgesteld(e) bedrijfstakpensioenfonds en -regeling voor een categorie werknemers zonder meer als een onaannemelijk rechtsgevolg moet worden aangemerkt.

In cassatie klaagt PMT onder meer dat bij de uitleg van werkingssfeerbepalingen naar het geheel van een sluitend systeem moet worden gekeken, waarbij de uitkomst niet kan zijn dat iemand in het geheel niet onder een werkingssfeer valt. Met de algemeenverbindendverklaring van bepalingen van een bedrijfstak-cao is beoogd om werknemers te beschermen en met een verplichtstellingsbesluit tot deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds wordt mede beoogd te vermijden dat er categorieën van werknemers zijn voor wie door werkgevers geen of slechts gedeeltelijke pensioentoezeggingen zijn gedaan ('witte vlekken' of 'grijze vlekken'). Dat geldt ook als de werkzaamheden slechts onder de werkingssfeer van één verzameling van bedrijfstakregelingen zouden kunnen vallen. In dat verband heeft het hof miskend, zo wordt kennelijk ter verdere uitwerking geklaagd, dat een uitleg waarbij werkingssfeerbepalingen van bedrijfstakregelingen op elkaar aansluiten, zodanig dat zowel geen overlap als ook geen gaten tussen de verschillende regelingen ontstaan, in beginsel tot het meest aannemelijke rechtsgevolg leidt. Daarmee ligt een dergelijke uitleg meer voor de hand dan een uitleg waarbij wel gaten tussen ('witte of grijze vlekken') of overlap met werkingssfeerbepalingen in te onderscheiden verzamelingen van bedrijfstakregelingen ontstaan. Nu het hof in dit geval heeft aangenomen dat slechts één verzameling van bedrijfstakregelingen van toepassing zou kunnen zijn, is vooral het voorkomen van 'witte of grijze vlekken' van belang. Dat wil zeggen dat een uitleg waarbij werknemers niet onder een werkingssfeerbepaling van die verzameling van bedrijfstakregelingen vallen in beginsel tot een minder aannemelijk rechtsgevolg leidt dan een uitleg waarbij dat wel het geval is.

De A-G concludeert tot verwerping, onder meer omdat het hof het zogenoemde 'materieel-wettelijke systeem' niet zou hebben miskend, maar de cao-norm simpelweg niet tot een uitleg noopt die door PMT wordt voorgestaan.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1095

Zaaknummer: 24/02241

Rechters: F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide en S.J. Schaafsma

Advocaten: M.W. Scheltema en J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: Bedrijfstakpensioenfondsen Metaal en Techniek

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zichzelf en een ander bloot te stellen aan ernstig gevaar door zelf geassembleerd vuurwerk aan te steken op de werkplaats. Ontbinding e-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2022 in dienst bij werkgeefster. Op 5 januari 2024 heeft werknemer bij werkgeefster vuurwerk afgestoken. Hij is daarop aangesproken door de bedrijfsleider met woorden van de strekking 'doe dit maar niet hier want dan krijgen we gedoe met de directie'. Op 6 januari 2025 heeft X gezegd 'dit jaar geen vuurwerk op de zaak' of woorden met deze strekking. Op 8 januari 2025 heeft werknemer vuurwerk afgestoken op een projectlocatie van werkgeefster waar hij buiten met collega's aan het werk was. Dat vuurwerk is in zijn hand ontploft. Werknemer is daardoor vier vingers en een deel van zijn handpalm kwijtgeraakt. Als gevolg daarvan kan hij zijn werk niet verrichten. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de toedracht van het vuurwerkongeval van 8 januari 2025. Niet is komen vast te staan dat werknemer, zoals werkgeefster heeft gesteld, die dag zelf in zijn bedrijfsbus een vlinderbom of ander illegaal zwaar vuurwerk heeft meegenomen naar de projectlocatie en daar tot ontploffing heeft gebracht. Wel heeft werknemer erkend dat hij lichter vuurwerk heeft meegenomen. Werknemer heeft gezegd dat hij knetterballetjes en een knetterlint in een ter plaatse aangetroffen kartonnen koker heeft gestopt, waarvan hij dacht dat het een restant was van (afgestoken) vuurwerk. Hij heeft dit zelf geassembleerde vuurwerk aangestoken. Van de kant van werknemer is aangevoerd dat in de kartonnen koker vermoedelijk nog kruitresten hebben gezeten, gelet op de zwaarte van de ontploffing. Uitgaande van die toedracht valt werknemer ernstig te verwijten dat hij geen rekening heeft gehouden met mogelijke kruitresten toen hij gebruikmaakte van een op straat aangetroffen restant van al dan niet afgestoken vuurwerk. Werknemer heeft daarmee zichzelf en een ander blootgesteld aan ernstig gevaar. Dat werknemer van plan was het aangestoken vuurwerk naar een steiger te gooien waarop zijn collega's aan het werk waren, maakt de kwestie alleen maar erger. Verder is van belang dat werknemer in januari 2024 te horen had gekregen dat hij geen vuurwerk op het werk moest afsteken en dat de bedrijfsleider op 6 januari 2025 opnieuw heeft gezegd dat hij geen vuurwerk op de zaak wenste. Zelfs als dat een algemene, niet specifiek aan hem gerichte opmerking was, heeft werknemer die opmerking gehoord, moet de strekking ervan hem duidelijk zijn geweest en moet hij hebben begrepen dat die opmerking óók voor

hem gold. Dit alles maakt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Opzegverbod

De kantonrechter stelt vast dat onderhavig verzoek geen verband houdt met enig opzegverbod. Werknemer is ongeschikt tot het verrichten van zijn arbeid vanwege zijn letsel, maar dat is niet de reden voor (het verzoek tot) ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Transitievergoeding

Rekening houdend met het handelen van werknemer maar ook met de verdere omstandigheden van de zaak is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar geen transitievergoeding toe te kennen. Van belang daarbij is dat werknemer zelf blijvend ernstige gevolgen van zijn handelen ondervindt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11123

Zaaknummer: 11573827 RP VERZ 25-50149

Rechters: F.A.M. Veraart

Advocaten: J.C. Hesen en A.L.A. Dabekaussen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:673 lid 8 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: de bewijslast of werknemer tijdens zijn werkzaamheden aan het coronavirus is blootgesteld rust op werknemer. Daarin is hij niet geslaagd. Afwijzing vorderingen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 januari 2013 aangesteld als medewerker algemene dienst bij de GGD. Begin 2020 brak de coronapandemie uit. Werknemer had in ieder geval dienst op 2 tot en met 5 maart 2020. Op 5 maart 2020 is werknemer in aanraking gekomen met een patiënte met ernstige ademhalingsproblemen. Op 6 maart 2020 had werknemer vrij, maar is toen wel naar een afdelingsborrel met collega's gegaan. Van een aantal van deze directe collega's (onder wie werknemer) is later vastgesteld dat zij met het coronavirus zijn besmet. Op 19 maart 2020 heeft werknemer zich laten testen op corona. De uitslag van die test werd bekend op 21 maart 2020: werknemer was positief getest. Werknemer heeft daarna niet meer gewerkt. Op enig moment is werknemer met long-COVID gediagnosticeerd. Bij brieven van 16 december 2021 heeft werknemer de GGD aansprakelijk gesteld voor gezondheidsschade. Bij beslissing van 19 april 2022 heeft het UWV aan werknemer een WIA-uitkering toegekend met ingang van 17 maart 2022. Werknemer en de GGD hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst is geëindigd met ingang van 1 juli 2022. Bij e-mail van 4 augustus 2022 heeft Achmea, de aansprakelijkheidsverzekeraar van de GGD, na een uitgevoerd toedrachtsonderzoek de aansprakelijkheid van de GGD afgewezen. Partijen hebben daarna nog verder gecorrespondeerd, maar dat heeft er niet toe geleid dat hun standpunten zijn gewijzigd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de GGD aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schade als gevolg van de COVID-besmetting.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de GGD niet aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt/geleden heeft als gevolg van de COVID-besmetting. De vordering van werknemer zal dus worden afgewezen. De kantonrechter legt nader uit waarom. Op grond van het beoordelingskader van artikel 7:658 BW moet eerst beoordeeld worden of werknemer de coronabesmetting heeft opgelopen tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden. Als wordt geoordeeld dat werknemer tijdens de uitvoering van zijn werk met corona is besmet, zal vervolgens moeten worden beoordeeld of de GGD heeft voldaan aan haar zorgplicht. Werknemer betoogt dat hij tijdens zijn werkzaamheden is blootgesteld aan het coronavirus. Ter onderbouwing van dat standpunt heeft hij onder meer aangevoerd dat de kans dat hij als

zorgverlener is besmet veel groter is dan de kans dat hij tijdens privétijd is besmet. De kantonrechter gaat voorbij aan dit betoog. De bewijslast of werknemer tijdens zijn werkzaamheden aan het coronavirus is blootgesteld rust immers op werknemer en zijn betoog over de besmettingskans tijdens het werk versus tijdens zijn privétijd is in dat verband niet concreet genoeg. Werknemer heeft wel twee andere concrete voorvallen aangevoerd, namelijk het vervoer van de patiënt op 5 maart 2025 en de borrel op 6 maart 2025. Ten aanzien van het vervoeren van de patiënt op 5 maart 2025 oordeelt de kantonrechter dat niet vaststaat dat deze patiënt toen besmet was met het coronavirus. Er zijn daarentegen wel aanwijzingen dat deze patiënt juist niet was besmet met het coronavirus. Ook ten aanzien van de borrel op 6 maart 2020 is werknemer er niet in geslaagd aan te tonen dat hij tijdens die borrel met het virus in aanraking is geweest. Het enkele feit dat een aantal werknemers na die borrel op verschillende data positief getest zijn, duidt er niet zonder meer op dat zij reeds tijdens die borrel met corona besmet waren of tijdens die borrel het coronavirus hebben opgelopen. Over de vraag of de GGD heeft voldaan aan haar zorgplicht, wordt geen inhoudelijk oordeel gegeven, omdat de vordering van werknemer reeds strandt doordat niet is komen vast te staan dat hij tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden is besmet. Aangezien de GGD niet aansprakelijk is, kan ook geen sprake zijn van proportionele aansprakelijkheid aan de zijde van de GGD.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6219

Zaaknummer: 10962530 \ CV EXPL 24-1132

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: P.C.M. Leermakers en A.T. Bolt

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft tegen werkgeefster gezegd dat zij projectvoorstellen heeft ingediend bij de klant, terwijl zij dat niet heeft gedaan. Dat levert verwijtbaar handelen op. Ontbinding arbeidsovereenkomst e-grond.

Feiten

Niet in geschil is dat TPS op 23 september 2024 twee projectaanvragen ontvangen heeft van een belangrijke klant met wie zij al lange tijd zaken doet. Beide aanvragen betroffen de werving en selectie van personeel. Op 3 oktober 2024 is projectaanvraag 1 ingetrokken, omdat de klant geen capaciteit had om nieuw personeel op te leiden. Projectaanvraag 2 is voortgezet. Volgens TPS heeft de klant vervolgens een nieuwe projectaanvraag 1 gedaan, gericht op de werving en selectie van nieuwe medewerkers die TPS zou (laten) opleiden. Vast staat dat werkneemster samen met een externe kracht vanaf week 2 van oktober gewerkt heeft aan projectvoorstel 1. Werkneemster was verantwoordelijk voor de afronding en de indiening van het projectvoorstel bij de klant. Werkneemster heeft tijdens twee salesoverleggen, te weten op 24 en op 29 oktober 2024, gezegd dat beide projectvoorstellen waren ingediend. Op 30 oktober 2024 heeft werkneemster contact gehad met de klant, waarbij haar is meegedeeld dat TPS het project niet zou krijgen, omdat de klant al gekozen had voor een andere aanbieder. Diezelfde dag heeft zij hierover gesproken met o.a. de salesmanager persoon D. Toen heeft werkneemster verteld dat zij het projectvoorstel niet had ingediend. Vervolgens is TPS op 31 oktober 2024 overgegaan tot schorsing van werkneemster voor nader onderzoek. In reactie hierop heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de schorsing, waarbij zij heeft weersproken te hebben gelogen over het indienen van het project. Zij zou de projecten door elkaar hebben gehaald. TPS heeft een verzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op grond van verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft verweer gevoerd.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat is voldaan aan de voorwaarden voor opzegging. De kantonrechter onderschrijft het standpunt van TPS dat werkneemster kwalijk kan worden genomen dat zij projectvoorstel 1 niet heeft ingediend. Het is voor werkneemster duidelijk geweest wat er moest gebeuren. Waar werkneemster mee bezig is geweest, was niet vrijblijvend, ook omdat TPS in de betreffende periode al was overgegaan tot de werving en selectie van nieuwe medewerkers om opgeleid te gaan worden voor de klant. Het kan zijn dat haar tijd in beslag werd genomen door andere werkzaamheden, maar van iemand in haar

positie had verwacht mogen worden dat zij aan de bel zou trekken dat het niet op tijd ging lukken met projectvoorstel 1. Deze omstandigheden zijn op zichzelf misschien nog niet voldoende om te komen tot een einde van het dienstverband. De mededelingen van werknemster in de salesoverleggen van 24 en 29 oktober 2024 dat beide projectvoorstellen waren ingediend, maken dat echter anders. Het is namelijk voldoende komen vast te staan dat zij dat heeft gezegd, terwijl zij wist dat het niet was gebeurd. Dat levert zodanig verwijtbaar handelen op dat van TPS in redelijkheid niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Opzegverboden

Hoewel werknemster op dit moment ongeschikt is voor het verrichten van haar werk wegens ziekte en zij zwanger is, staan deze opzegverboden niet aan het verzoek tot ontbinding in de weg. Zij houden hiermee namelijk geen verband, alleen al omdat beide pas zijn opgekomen na de verweten gedragingen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 mei 2025. Aan werknemster wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7252

Zaaknummer: 11422775 VZ VERZ 24-9943

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: L.H. Toonen, L. van Luipen en M. Melo-Kocyigit

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Geen der partijen heeft vertrouwen in vruchtbare samenwerking, eigen standpunten worden herhaald, er is geen ruimte voor toenadering en beide partijen vervolgen steeds ieder eigen ingeslagen weg.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2013 bij Oasen N.V. (hierna: Oasen) in dienst getreden. Hij verdient thans een salaris van € 4.838 bruto. Op zijn arbeidsovereenkomst is de Cao WWB van toepassing. Vanaf 1 mei 2021 is hij voor Oasen gaan werken in de functie van 'adviseur continu verbeteren' in het team bedrijfsbureau, sector realisatie & onderhoud, welk team thans bekend is onder de naam team projectbureau. Als adviseur continu verbeteren adviseert en ondersteunt werknemer het (lijn)management bij het realiseren van procesverbeteringen en/of vernieuwingen bij Oasen. Daarbij heeft hij voornamelijk de rol van procesbegeleider en coördinator. Per 1 december 2022 wordt de functie adviseur continu verbeteren ingedeeld in schaal 10. Deze indeling vond plaats in het kader van het project onderhoudsronde functiewaardering, waarin alle functies bij Oasen opnieuw zijn beschreven en ingedeeld. Werknemer heeft tegen de indeling bezwaar en wendt zich tot de toetsingscommissie, omdat hij van mening is dat hij in schaal 11 moet worden ingedeeld. Wat in deze kwestie meespeelt, is dat de wijze waarop werknemer zijn functie uitvoert steeds als goed is beoordeeld. Wel zijn er regelmatig opmerkingen gemaakt over zijn manier van communiceren, over de wijze waarop hij samenwerkt, over zijn rechtlijnigheid en zijn vaardigheid om te luisteren. Op 13 december 2022 kreeg werknemer een beoordeling dat hij op alle competenties goed scoorde, behalve op de competentie samenwerking. Dit laatste noodzaakte tot verbetering. De gesprekken die daarop volgden, leidden er uiteindelijk toe dat werknemer zich onveilig ging voelen. Eind maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts adviseerde mediation en een interventieperiode. De mediation is gestart op 24 april 2023 en is op 30 juni 2023 geëindigd zonder resultaat. Op dezelfde dag heeft Oasen een voorstel gedaan voor de beëindiging van zijn dienstverband, welke aanbod niet is geaccepteerd. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer met ingang van 31 juli 2023 ziek is en dat zijn herstel op een termijn van 4 tot 6 weken is te verwachten. De kantonrechter heeft op verzoek van Oasen de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en aan werknemer de transitievergoeding toegekend. Werknemer is in hoger beroep gekomen en verzoekt het hof de beschikking te vernietigen en Oasen te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Oordeel

Het hof overweegt dat ten tijde van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig was verstoord dat van Oasen in redelijkheid niet meer kon worden gevegd de arbeidsverhouding nog langer voort te zetten. Naar het oordeel van het hof hebben beide partijen een aandeel gehad in het veroorzaken van deze verstoring. Ondanks de ingezette mediation is het partijen niet gelukt hun verhouding in positieve zin bij te draaien. De verwijten over en weer zijn juist toegenomen. Dat geen van de partijen nog vertrouwen in een vruchtbare samenwerking had, blijkt genoegzaam uit de over en weer gewisselde e-mailberichten. Hierin worden eigen standpunten herhaald, is er geen ruimte voor toenadering en beide partijen vervolgen steeds ieder de eigen ingeslagen weg. Werknemer is ervan overtuigd dat zijn beoordeling, de kritische kanttekeningen die bij zijn functioneren en communiceren zijn gemaakt en de gang van zaken daarna het rechtstreekse gevolg zijn van het bezwaar dat hij heeft gemaakt tegen de inschaling van zijn functie. Dat er, ondanks de goede beoordeling, wellicht punten waren in zijn functioneren die aandacht behoeften, leek voor hem niet mogelijk dan wel bespreekbaar te zijn. Het is partijen niet gelukt om met de kritiekpunten in de beoordeling van werknemer waarvan Oasen vond dat die aan de orde waren op een constructieve manier om te gaan. Juist het tegenovergestelde gebeurde: werknemer ervaaarde onterechte beschuldigingen en tegenwerking en was het niet eens met de gang van zaken zoals die door zijn leidinggevende werd ingezet. De mediation die vervolgens heeft plaatsgevonden en die ruim twee maanden heeft geduurd, heeft niet voor een oplossing gezorgd. Al met al is er sprake van een voldragen g-grond en herplaatsing is niet mogelijk gebleken. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter op juiste gronden uitgesproken. Werknemer kan geen aanspraak maken op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Oasen, zodat werknemer ook op grond van artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2761

Zaaknummer: 200.337.042/01

Rechters: M. Verkerk, F.J. Verbeek en B. Barentsen

Advocaten: R.K.A. Kop en G.M. Gerdes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Senior begeleider die tijdens uitstapje met zorgbehoevende kinderen in bus met geopende schuifdeur heeft gereden, is terecht op staande voet ontslagen. Werknemer heeft welzijn van cliënten van werkgever ernstig in gevaar gebracht.

Feiten

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

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er kan van worden uitgegaan dat werknemer met een snelheid van gemiddeld ongeveer 34 km per uur heeft gereden met een geopende deur. Uit de eigen stellingen van werknemer blijkt dat hij zowel op een 80 km-weg als in een vakantiepark met een geopende schuifdeur heeft gereden. Voorts heeft werknemer onvoldoende onderbouwd weersproken dat hij niet langer dan absoluut noodzakelijk is doorgereden met een geopende bus. Als gekeken wordt naar de route van het strand naar het vakantiepark, is niet aannemelijk dat – als al niet veilig gestopt kon worden langs de 80 km-weg – er niet direct na het verlaten van de 80 km-weg een mogelijkheid was om veilig te stoppen en de deur dicht te doen. De kantonrechter weegt in het oordeel mee dat werknemer nadat hij het filmpje doorgestuurd had gekregen, richting zijn collega geen blijk geeft van besef van het potentiële gevaar van de situatie: “Stelde geen reet voor. Maar was voor hun geweldig. Lekker spannend”. Naar het oordeel van de kantonrechter staat met het voorgaande vast dat werknemer het

welzijn van de cliënten van werkgeefster ernstig in gevaar heeft gebracht, omdat hij heeft gereden in een bus met daarin zes kinderen met een zorgvraag, terwijl de schuifdeur van de bus volledig geopend was, met een snelheid van gemiddeld 34 km per uur, en langer dan noodzakelijk heeft doorgereden door niet bij de eerste mogelijkheid te stoppen om de deur dicht te doen. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden voor ontslag op. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding van € 5.582,63.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2703

Zaaknummer: 10845057/AZ VERZ 23-79 en 10908725/AZ VERZ 24-8

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: M.P. Poelman en L. Venneman

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

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht is werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week en niet op basis van uitzendovereenkomst voor 20 uur per week. Billijke vergoeding (€ 12.208,55) bestaat uit inkomensschade en bedrag ter voorkoming van dergelijk verwijtbaar gedrag uitzendbureau.

Feiten

Werkneemster was tot en met augustus 2024 woonachtig en werkzaam in Turkije. Haar man en oudste zoon woonden op dat moment al in Nederland en werkten bij een uitzendbureau. Werkneemster, die zowel de Turkse als Bulgaarse nationaliteit heeft, is ook naar Nederland geëmigreerd met haar minderjarige zoon. Per 1 september 2024 is ook werkneemster werkzaamheden gaan verrichten voor het uitzendbureau. Op 27 januari 2025 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Nadien heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor het uitzendbureau. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd en haar daarom een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toe te kennen en het uitzendbureau te veroordelen tot betaling daarvan. Tussen partijen is in geschil of het dienstverband van werkneemster bij het uitzendbureau een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week is of een uitzendovereenkomst voor 20 uur per week.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het document dat volgens het uitzendbureau moet worden aangemerkt als de tussen partijen tot stand gekomen uitzendovereenkomst, wordt gemotiveerd bestreden door werkneemster. Werkneemster heeft onweersproken aangevoerd dat zij op enig moment, voor aanvang van de werkzaamheden, haar handtekening heeft moeten zetten op een tablet die verder niets toonde dan een wit scherm, een blanco document. De door het uitzendbureau ingebrachte uitzendovereenkomst is opgesteld in de Nederlandse taal en bevat de handtekening van werkneemster, maar werkneemster – die de Nederlandse taal niet machtig is – heeft aangevoerd dit document niet eerder te hebben gezien. Het uitzendbureau stelt dat zij werkneemster heeft uitgelegd wat er in de overeenkomst staat, maar werkneemster heeft dat bestreden. Dit brengt naar het oordeel van de kantonrechter mee dat er niet van kan worden uitgegaan dat tussen partijen wilsovereenstemming heeft bestaan ten aanzien van de overeenkomst. Nu partijen beide de Turkse taal machtig zijn, valt niet in te zien waarom werkneemster een in het Nederlands gestelde overeenkomst heeft moeten tekenen, die zij bovendien niet tevoren toegezonden

heeft gekregen; dat heeft het uitzendbureau althans niet gesteld. Het lag op de weg van het uitzendbureau om werkneemster, voorafgaand aan de ondertekening, te voorzien van een concept van de overeenkomst, bij voorkeur in het Turks, zodat zij daar behoorlijk kennis van kon nemen alvorens te ondertekenen. Dat is niet gebeurd. Al met al is onvoldoende gebleken van wilsovereenstemming tussen partijen over de door het uitzendbureau overgelegde uitzendovereenkomst. Dat betekent dat op basis van de feitelijke omstandigheden beoordeeld moet worden wat voor soort overeenkomst dan wel tussen partijen geldt. Gelet op de onweersproken stellingen van werkneemster over de zekerheid die zij verlangde voor overkomst naar Nederland en de hoeveelheid werk die zij feitelijk heeft verricht (ruim 40 uur per week), gaat de kantonrechter ervan uit dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen voor 40 uur per week. De opzegging op 27 januari 2025 heeft niet rechtsgeldig plaatsgevonden. Werkneemster maakt dan ook terecht aanspraak op de transitievergoeding (€ 809,74) en de gefixeerde schadevergoeding (€ 2896,36). De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 12.208,55 bruto, bestaande uit € 5.208,55 aan inkomensschade en een bedrag van € 7.000 bedoeld om te stimuleren dat het uitzendbureau niet meer op dezelfde wijze zal handelen met andere arbeidsmigranten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11351

Zaaknummer: 11619914 RP VERZ 25-50234

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: O. Sahin

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat arbeidsverhouding is verstoord en dat herplaatsing werkneemster niet in de rede ligt. Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning transitievergoeding. Geen billijke vergoeding; jaar wachten met opstarten mediation levert geen ernstig verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werkneemster is vanaf januari 2020 in dienst bij werkgeefster. Medio 2022 is werkneemster aangesteld als lid van de onderdeelcommissie van de ondernemingsraad (hierna: OC-lid). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op (primair) de g-grond, met toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is met diverse personen binnen werkgeefster in conflict geraakt, onder wie achtereenvolgens drie leidinggevenden. Er is geprobeerd een oplossing voor de ontstane situatie te vinden. Partijen hebben tot drie keer toe mediation ingezet, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Gelet op de huidige situatie behoort een vruchtbare samenwerking niet meer tot de mogelijkheden. Er is sprake van een voldragen g-grond. Uit de standpunten van beide partijen begrijpt de kantonrechter dat zij menen dat herplaatsing van werkneemster niet meer in de rede ligt. De kantonrechter ziet geen aanleiding hier anders over te oordelen. Het ontbindingsverzoek staat verder los van het OC-lidmaatschap van werkneemster, zodat het opzegverbod van artikel 7:671 lid 10 BW niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding van € 8178,13 bruto. De kantonrechter kent aan werkneemster geen billijke vergoeding toe, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zo is niet gebleken dat werkgeefster druk heeft uitgeoefend op werkneemster om zich niet voor de OC aan te melden. Als goed werkgeefster heeft zij met werkneemster besproken of het toetreden tot de OC op dat moment wel de juiste stap was, omdat werkneemster net terug was van een periode van arbeidsongeschiktheid. Ook is gebleken dat werkneemster de ruimte kreeg om haar OC-taken te verrichten. Ten slotte oordeelt de kantonrechter dat aan werkneemster toegegeven kan worden dat werkgeefster lang heeft gewacht met het opstarten van het mediationtraject (bijna een jaar), maar dit kan niet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7719

Zaaknummer: 11602260 VZ VERZ 25-1767

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E.C. van Fenema en I. Ouwehand

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

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau vordert overnamevergoeding van inlener op grond van algemene voorwaarden. Geen sprake van redelijke vergoeding in de zin van artikel 9a lid 2 Waadi. Beding in algemene voorwaarden is nietig.

Feiten

Bedrijf X is op 12 februari 2024 een inleenovereenkomst aangegaan met bedrijf Y. In de inleenovereenkomst hebben partijen afspraken gemaakt over de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten vanuit X aan Y. De dienstverlening van X aan Y vindt plaats door bemiddeling van Flex@Work B.V. De algemene voorwaarden van X zijn van toepassing verklaard op de inleenovereenkomst. In artikel 6 van de inleenovereenkomst is bepaald dat het Y vrijstaat een arbeidsverhouding aan te gaan met de uitzendkracht, nadat deze ten minste 1040 uur ter beschikking is gesteld door X. In artikel 20 lid 5 van de algemene voorwaarden is bepaald dat bij niet-nakoming daarvan, Y een vergoeding verschuldigd is gelijk aan 35% van het opdrachtgeverstarief per uur maal de nog niet door de uitzendkracht gewerkte overname-uren. Begin 2024 heeft een uitzendkracht werkzaamheden verricht voor Y en in totaal 137 uren gewerkt op basis van de terbeschikkingstelling door X. Op 2 mei 2024 is de terbeschikkingstelling door Y beëindigd. Flex@Work vordert veroordeling van Y tot betaling van een overnamevergoeding van € 9.822,83. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat Y, zonder tussenkomst van X, een arbeidsverhouding met de uitzendkracht is aangegaan. Op dat moment waren de overeengekomen overname-uren (1040) nog niet volledig door de uitzendkracht gewerkt. Y heeft de overnamebepaling van de inleenovereenkomst geschonden en is op grond van artikel 20 lid 5 van de algemene voorwaarden een vergoeding verschuldigd, aldus Flex@Work. Y beroept zich onder meer op de nietigheid van artikel 20 lid 5 van de algemene voorwaarden, wegens strijd met artikel 9a lid 2 Waadi.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de wetsgeschiedenis van artikel 9a lid 2 Waadi worden factoren genoemd die van belang zijn voor de vraag of een vergoeding redelijk is. Het gaat dan om wat in de markt gebruikelijk is, de kosten die zijn gemaakt en de duur van de terbeschikkingstelling. Uit de stukken die partijen hebben overgelegd volgt dat er bedrijven in de branche zijn die een hoger percentage hanteren dan 35%, maar ook veel bedrijven die een lager percentage hanteren. De kantonrechter is echter van oordeel dat X met een percentage van 35% aan de hoge kant zit. Daarnaast is niet gesteld of gebleken dat de overnamebepaling in artikel 20 lid 5 van de algemene voorwaarden tot doel of strekking heeft om de kosten te

dekken die X heeft gemaakt in verband met de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan Y. Flex@Work heeft weliswaar aangevoerd dat zij met een percentage van 35% een gemiddeld percentage hanteert en dat de hoogte van de vergoeding lager zou zijn geweest als de uitzendkracht meer uren zou hebben gemaakt, maar zij heeft niet onderbouwd wat de (wervings)kosten van de uitzendkracht zijn geweest en op welke wijze zich dit verhoudt tot de vordering. Flex@Work heeft ook niet betwist dat de (wervings)kosten in het geval van de uitzendkracht laag zijn geweest, omdat zijn functie niet erg gespecialiseerd is en hij door het UWV is aangereikt. In het licht van de gemotiveerde betwisting aan de kant van Y had het dan ook op de weg van Flex@Work gelegen om haar (wervings)kosten inzichtelijk te maken en daarmee nader te onderbouwen dat de gevorderde vergoeding in dit geval een redelijke vergoeding is in de zin van artikel 9a lid 2 Waadi. Dit heeft zij onvoldoende gedaan nu zij alleen heeft aangegeven dat haar gedeelde winst € 28.000 bedraagt en een winstmarge onderdeel uitmaakt van de vergoeding. De conclusie is dan ook dat onder deze omstandigheden het gevorderde bedrag van € 9.822,83 geen redelijke vergoeding is in de zin van artikel 9a lid 2 Waadi. Artikel 20 lid 5 van de algemene voorwaarden is daarmee een nietig beding. De vordering van Flex@Work wordt volledig afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5088

Zaaknummer: 11413641

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: E.J.A. Cuijten en J.L.J.J. Nelissen

Wetsartikelen: 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden op verzoek van werknemer. Werkgever heeft structureel geen loon betaald. Werknemer heeft recht op transitievergoeding, vergoeding ex artikel 7:671c lid 3 sub a BW en salaris over gehele duur arbeidsovereenkomst (zes maanden).

Feiten

In de zomer van 2024 heeft werknemer bij Colorful Kitchen B.V. gesolliciteerd naar de functie van kok. Colorful Kitchen was voornemens een restaurant in Zwolle te openen. Werknemer heeft in 2024 enige tijd belangeloos werkzaamheden verricht, zoals het samenstellen van het menu. Begin januari 2025 hebben partijen een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend met daarin een indiensttredingsdatum van 3 februari 2025. Werknemer zou 38 uur per week werken tegen een salaris van € 3.303,83 bruto per maand. Bij overeenkomst van 27 februari 2025 is Colorful Kitchen akkoord gegaan met het verzoek van werknemer de indiensttredingsdatum te vervroegen naar 3 januari 2025. Het restaurant is door verschillende omstandigheden niet van de grond gekomen. Colorful Kitchen heeft werknemer vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst geen salaris betaald. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, onder toekenning van de transitievergoeding, een vergoeding ex artikel 7:671c lid 3 onder a BW en het loon (met vakantiegeld) vanaf 3 januari 2025 tot de dag dat het dienstverband rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Inmiddels bestaat er een achterstand in de salarisbetaling van bijna zes maanden. Het structureel niet betalen van het loon is een omstandigheid die van dien aard is dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Van werknemer kan niet worden gevergd dat hij aan de arbeidsovereenkomst gebonden blijft, terwijl zijn salaris niet wordt betaald. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Colorful Kitchen: het betalen van loon is de kernverplichting van de werkgever. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 590,07. Voorts heeft werknemer recht op salaris vanaf 3 januari 2025 tot 1 juli 2025 (datum ontbinding). Colorful Kitchen moet over het achterstallig salaris ook het overeengekomen vakantiegeld van 8% per maand betalen. Op grond van artikel 7:671c lid 3 onder a BW kan de kantonrechter, indien het de rechter billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst normaal gesproken geduurd zou hebben.

Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter een billijk verzoek gedaan om deze vergoeding uit te betalen over een termijn van drie maanden. De vergoeding van in totaal € 9.911,49 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4380

Zaaknummer: 11678960 \ EJ VERZ 25-125

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: C.J.M. Fens

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Zzp'er maakt ten onrechte aanspraak op onregelmatigheidstoeslag (€ 14.359,50). Hij is zelfstandig ondernemer, voor wie Cao Jeugdzorg niet geldt. Niet is komen vast te staan dat tussen partijen is overeengekomen dat zzp'er recht heeft op onregelmatigheidstoeslag.

Feiten

De heer X is van eind juni 2024 tot eind oktober 2024 als zzp'er werkzaam geweest voor een zorginstelling. Onderneming Y heeft bij de totstandkoming van die opdracht bemiddeld. X heeft de door hem verrichte werkzaamheden bij de zorginstelling maandelijks gefactureerd aan Y op basis van een uurloon van € 45. Y heeft vervolgens facturen opgesteld voor de zorginstelling en de facturen van X betaald. X vordert in deze procedure (na)betaling door Y van € 14.359,50 aan onregelmatigheidstoeslag (hierna: ORT).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop gesteld wordt dat het hier niet gaat om een werknemer in loondienst die op basis van zijn arbeidsovereenkomst en de daarvoor geldende Cao Jeugdzorg een aanspraak heeft op ORT. X is een zelfstandig ondernemer voor wie de cao niet geldt. Om desondanks aanspraak te kunnen maken op ORT moet dit tussen partijen zijn overeengekomen. Daarvan is in dit geval geen sprake. X heeft geen geloofwaardige verklaring gegeven voor het feit dat hij tijdens de looptijd van de overeenkomst tussen partijen geen ORT in zijn facturen heeft verwerkt, zelfs niet door het maken van een voorbehoud. Het gaat immers om een zeer belangrijk onderdeel van zijn inkomen. X heeft pas met een factuur van 26 november 2024 aanspraak gemaakt op betaling van ORT. De verschuldigdheid hiervan volgt volgens X uit de na afloop van de samenwerking door Y aan hem verstrekte schriftelijke overeenkomst. In die overeenkomst is het uurloon van € 45 handmatig ingevuld en staat voorgedrukt dat dit bedrag exclusief ORT is, waarna de diverse ORT-tarieven zijn opgenomen. Y stelt dat zij vanaf 2021 geen ORT meer afsprekt met zzp'ers, maar een all-in loon, en dat aan X abusievelijk een oude versie van de overeenkomst is uitgereikt waarin nog ORT stond vermeld. Na hierop te zijn gewezen, is aan X direct een nieuwe overeenkomst toegezonden met daarin het overeengekomen all-in tarief van € 45 per uur, aldus Y. De kantonrechter stelt vast dat de schriftelijke overeenkomst niet past bij de manier waarop X gedurende de vier maanden durende samenwerking heeft gefactureerd. Dit maakt de verklaring van Y dat de schriftelijke overeenkomst berust op een vergissing aannemelijk. Dit alles leidt ertoe dat niet is komen vast te staan dat tussen partijen is overeengekomen dat X recht heeft op ORT. Die vordering is dus niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 18-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2899
Zaaknummer: 11558134 \ UC EXPL 25-1512
Rechters: H.A.M. Pinckaers
Advocaten: A.A. Bart en J. Brouwer
Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Eindoordeel inzake (achterstallig) vakantieloon internationaal tankautochauffeurs. Hof geeft eindoordeel over individuele vorderingen van 26 chauffeurs, waarbij wettelijke verhoging over toe te wijzen bedragen wordt vastgesteld op 20%.

Feiten

26 chauffeurs (hierna: de chauffeurs) zijn in dienst (geweest) bij een internationaal transportbedrijf (hierna: werkgeefster) in de functie van internationaal tankautochauffeur. De chauffeurs ontvingen respectievelijk ontvangen een basissalaris, aangevuld met toeslagen en vergoedingen voor overuren. Eind 2018 hebben de sociale partners een cao-akkoord bereikt, inhoudende de doorbetaling van toeslagen en de vergoeding voor overuren tijdens vakantie. Vanaf 1 januari 2019 dienen toeslagen en vergoedingen voor overuren tijdens vakantie doorbetaald te worden. Voornoemd cao-akkoord is per 14 februari 2019 algemeen verbindend verklaard. De chauffeurs hebben in eerste aanleg – kort samengevat – volledige vergoeding van het loon gevorderd dat zij in de periode voorafgaand aan het cao-akkoord van eind 2018 (ingang per 1 januari 2019) tijdens vakantie zouden hebben genoten, zijnde het basissalaris aangevuld met toeslagen en vergoedingen voor overuren. De chauffeurs zijn de mening toegedaan dat zij over de bedoelde perioden enkel het basissalaris doorbetaald hebben gekregen en dat zij recht hebben op uitkering van onregelmatigheidstoeslagen en overuren. De kantonrechter heeft bij tussenvonnis onder meer geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslag, zaterdag- en zondaguren en nachttoeslag componenten zijn die tot het vakantieloon moeten worden gerekend. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat de in de cao opgenomen vergoeding voor reguliere overuren deel moet uitmaken van het loon waarop de chauffeurs recht hebben voor opgenomen vakantieverlof in de respectieve periodes. De kantonrechter heeft de chauffeurs in de gelegenheid gesteld zich bij nadere akte uit te laten omtrent het door werkgeefster bij dupliek overgelegde overzicht en waar nodig hun vorderingen te herberekenen en de eis te wijzigen. Bij vonnis van 24 maart 2021 heeft de kantonrechter verlof verleend voor het tussentijds instellen van hoger beroep.

Hoger beroep (tussenarrest)

In hoger beroep (zie AR 2023-0395) is – kort gezegd – geoordeeld dat de door de chauffeurs ontvangen toeslagen onderdeel uitmaken van het vakantieloon. Dit geldt ook voor de overwerkvergoeding, mits de vergoeding voor overuren een belangrijk onderdeel vormt van het jaarlijks uitbetaalde brutoloon (25% of meer). Bij het voorgaande dient als referteperiode te worden aangehouden het kalenderjaar voorafgaand aan het (kalender)jaar waarin de

vakantie wordt opgenomen. In het kader van een doelmatige afdoening van de zaak is werkgeefster opgedragen overzichten per individuele chauffeur en per relevant kalenderjaar over te leggen, waaruit blijkt hoeveel een individuele chauffeur nog tegoed heeft aan achterstallig loon in het licht van wat in het tussenarrest is overwogen. Iedere verdere beslissing is aangehouden.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Op verzoek van het hof heeft werkgeefster *nieuwe* overzichten overgelegd, voorzien van inmiddels met de chauffeurs gedeelde onderliggende informatie. Het hof geeft een eindoordeel over de individuele vorderingen van de 26 chauffeurs, waarbij de wettelijke verhoging over de toe te wijzen bedragen wordt vastgesteld op 20%.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1471

Zaaknummer: 200.294.183_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.M.H. Schoenmakers en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: M.D. Vrolijk, mr. E.R. Peeters, mr. I.F.H. Nelissen en S.J.M. Peters

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (e- en g-grond). Werknemer kan worden verweten dat hij geen melding heeft gemaakt van onoorbare activiteiten op werkvloer (diefstal door collega's), maar er is geen sprake van voldragen e-grond. Werknemer was niet bekend met complianceregels.

Feiten

Werknemer is sinds oktober 1997 in dienst bij DAF Trucks N.V. (hierna: DAF) in de functie van logistiek medewerker. Onderdeel van zijn functie is het besturen van een zogenoemde 'logistieke trein', een kleine trekker waar verschillende karren achter hangen met goederen. Sinds februari 2024 merkte DAF dat er kleine voorraadverschillen begonnen te ontstaan in de verstuivers, waarop DAF Hoffmann Bedrijfsrecherche heeft ingeschakeld. Hoffmann heeft in december 2024 een viertal werknemers, onder wie werknemer en zijn twee leidinggevenden, verhoord. De twee leidinggevenden hebben toegegeven dat zij pallets met verstuivers 'op een trein' hebben gezet en dat zij daar geld voor kregen. Zij zijn op 18 december 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer en een andere medewerker hebben aangegeven hier niet bij betrokken te zijn geweest. Zij zijn op 18 december 2024 voor nader onderzoek geschorst, met doorbetaling van loon. Op 7 maart 2025 heeft werknemer DAF in kort geding gedagvaard; hij vordert in die procedure wedertewerkstelling. DAF verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. DAF verwijt werknemer het niet melden van zijn wetenschap althans sterke vermoedens dat er onoorbare activiteiten werden verricht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Volgens werknemer had hij geen concreet vermoeden dat er onoorbare activiteiten werden verricht, maar had hij slechts een niet onderbouwd gevoel. De kantonrechter volgt werknemer daarin niet. Uit de verklaring die hij heeft afgelegd bij Hoffmann volgt dat op de dag dat hij op verzoek van zijn collega eerder begon en de trein reed, al twijfels had over de gang van zaken. Op zitting heeft werknemer ook toegelicht dat de gang van zaken die dag in oktober anders dan anders was. Zo stonden de deuren van het magazijn open, terwijl die normaal nog dicht waren. Verder stond een collega al met de heftruck in het magazijn, en dat had hij in de 27 jaar

die hij bij DAF werkte, nog niet eerder meegemaakt. Werknemer heeft in het verweerschrift aangegeven een vreemd gevoel bij de afwijkende gang van zaken te hebben gekregen en dat hij aan zijn collega heeft gevraagd of hij onbewust ergens aan heeft meegewerkt. Dit is meer dan een onderbuikgevoel; werknemer wist wel degelijk dat er iets gebeurde dat niet in de haak was. Hij had dit ook eenvoudig kunnen melden bij de supervisor. Dat hij dat niet heeft gedaan, kan hem verweten worden. Toch is van een voldragen e-grond geen sprake. DAF verwijst naar verschillende regelingen waaruit werknemer had moeten afleiden dat hij een meldplicht had, maar werknemer stelt dat hij die regelingen niet kent. De kantonrechter stelt vast dat de complianceregels te raadplegen zijn via een app, maar dat het vloerpersoneel niet met die app werkt. Dat de complianceregels zijn besproken, en dat werknemer bekend was met de inhoud van die regels, is niet komen vast te staan. DAF stelt dat ook zonder de betreffende regelingen van werknemer had mogen worden verwacht dat hij melding had gedaan. Dit gaat naar het oordeel van de kantonrechter te ver. Werknemer heeft geen strafbare feiten waargenomen, hij heeft enkel een andere/vreemde gang van zaken geconstateerd waarbij zijn twee leidinggevendenden betrokken waren. De leidinggevendenden van wie hij op het werk afhankelijk was en die hem het leven zuur konden maken, hetgeen al eerder was gebeurd, zo heeft werknemer op zitting toegelicht. Onder die omstandigheden kan er begrip voor worden opgebracht dat werknemer geen melding heeft gedaan. Mede gelet op het feit dat werknemer al bijna 28 jaar werkzaam is bij DAF, kan het voorgaande ontbinding op de e-grond niet rechtvaardigen.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter overweegt voorts dat er geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het had op de weg van DAF gelegen om na het interview met Hoffmann serieus het gesprek aan te gaan met werknemer en bijvoorbeeld een officiële waarschuwing te geven, de complianceregels met hem door te nemen en werknemer te laten weten wat er van hem werd verwacht. Dat heeft zij nagelaten. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3346

Zaaknummer: 11619004

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: P.A.L. de Jong en E. Snijkers

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

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot wedertewerkstelling toegewezen. Reden voor op non-actiefstelling is dezelfde als werkgever aan ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd. Ontbindingsverzoek is bij beschikking van heden afgewezen; geen aanleiding de op non-actiefstelling in stand te houden.

Feiten

Werknemer is sinds oktober 1997 in dienst bij DAF Trucks N.V. (hierna: DAF) in de functie van logistiek medewerker. Onderdeel van zijn functie is het besturen van een zogenoemde 'logistieke trein', een kleine trekker waar verschillende karren achter hangen met goederen. Sinds februari 2024 merkte DAF dat er kleine voorraadverschillen begonnen te ontstaan in de verstuivers, waarop DAF Hoffmann Bedrijfsrecherche heeft ingeschakeld. Hoffmann heeft in december 2024 een viertal werknemers, onder wie werknemer en zijn twee leidinggevenden, verhoord. De twee leidinggevenden hebben toegegeven dat zij pallets met verstuivers 'op een trein' hebben gezet en dat zij daar geld voor kregen. Zij zijn op 18 december 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer en een andere medewerker hebben aangegeven hier niet bij betrokken te zijn geweest. Zij zijn op 18 december 2024 voor nader onderzoek geschorst, met doorbetaling van loon. Bij beschikking van heden is de door DAF verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer (op de e- en g-grond) afgewezen, omdat er geen redelijke grond voor die ontbinding is (zie AR 2025-0833). Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit de aard van de vorderingen volgt dat werknemer voldoende spoedeisend belang bij een voorlopige beslissing heeft. Bovendien duurt de op non-actiefstelling nu al geruime tijd, zodat ook om deze reden het geven van een beslissing over het al dan niet langer laten voortduren daarvan, een spoedeisend belang oplevert. In de ontbindingsprocedure die DAF heeft aangespannen, is de door DAF verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van vandaag afgewezen. Geoordeeld is dat het handelen van werknemer niet zodanig is dat van DAF in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, terwijl ook geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De reden voor de op non-actiefstelling van werknemer heeft DAF ook aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten grondslag gelegd. Nu dat verzoek is afgewezen, ziet de kantonrechter geen aanleiding de op non-actiefstelling in stand te houden. Toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3351

Zaaknummer: 11565911

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: E. Snijkers en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

***Voorzieningenrechter onbevoegd nu partijen in Service Agreement zijn overeengekomen dat zij geschillen voorleggen aan ICC.
Arbeidsovereenkomst waar eiser zich op beroept, is na oprichting gedaagde niet bekrachtigd, zodat gedaagde hierdoor niet is gebonden.***

Feiten

De heer X heeft vorderingen ingesteld tegen Feiteng Composites (Europe) B.V. (hierna: Feiteng). De vorderingen zijn gebaseerd op een arbeidsovereenkomst tussen partijen, die getekend is op 22 augustus 2023. Feiteng is opgericht op 23 oktober 2023. Tussen de Zwitserse onderneming van X en Zhangjiagang Feiteng New Composite Materials Co. Ltd bestaat tevens een Service Agreement. De Service Agreement bevat een ruim geformuleerd arbitragebeding op grond waarvan alle conflicten met betrekking tot de relatie tussen de partijen bij de Service Agreement onderworpen worden aan arbitrage bij het ICC.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu Feiteng is opgericht op 23 oktober 2023, kan de nadien gesloten arbeidsovereenkomst haar slechts binden indien zij na oprichting bekrachtigd is. X heeft aangevoerd dat hij bij de oprichting benoemd is tot directeur en dat dat moet zijn gebeurd uit hoofde van die arbeidsovereenkomst, die daardoor zou zijn bekrachtigd. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter staat tussen partijen vast dat loonbetalingen aan X nooit hebben plaatsgevonden. Vergoedingen zijn uitsluitend ontvangen op basis van facturatie door X (in het begin) en (later door) zijn onderneming. Er is bovendien correspondentie uit 2024 waarin X aangeeft dat hij geen werknemer van Feiteng was. De door X aangevoerde omstandigheden betekenen niet dat vastgesteld kan worden dat de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 2:203 lid 1 BW bekrachtigd is. Een uitdrukkelijke bekrachtiging ontbreekt in elk geval. De directeursbenoeming kan ook haar grond vinden in de Service Agreement tussen de onderneming van X en Zhangjiagang Feiteng New Composite Materials Co. Ltd en aannemelijk is dat de werkzaamheden op die grond werden geleverd omdat betalingen plaatsvonden overeenkomstig die overeenkomst. Stilzwijgende bekrachtiging door bijvoorbeeld loonbetaling heeft niet plaatsgevonden. Uit het voorgaande volgt dat Feiteng niet gebonden is door de arbeidsovereenkomst, zodat op basis van de forumkeuze die daarin is opgenomen de rechtbank geen bevoegdheid toekomt. De Service Agreement voorziet in arbitrage bij het ICC. Het reglement daarvan voorziet in de mogelijkheid van een spoedprocedure. Het conflict is een conflict tussen de Zwitserse vennootschap van X en een Chinese vennootschap over vergoeding inzake de beëindiging van een service agreement. Er is

onvoldoende gesteld om de bevoegdheid van de voorzieningenrechter aan te nemen voor het treffen van spoedeisende maatregelen. De voorzieningenrechter verklaart zich onbevoegd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3728

Zaaknummer: 768975

Rechters: T.H. van Voorst Vader

Advocaten: E.H.J. van Gerven, D. van Gerven en A.J.A. Leemans

Wetsartikelen: 2:203 BW

RECHTSPRAAK

***Niet voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever (art. 7:673 lid 9 BW).
Aanhoudende druk werkgever om arbeidsongeschikte werkneemster ertoe te bewegen niet-ziek uit dienst te gaan, gaat alle grenzen van goed werkgeverschap te buiten.***

Feiten

Werkneemster is op 11 april 2022 in dienst getreden bij het Leger des Heils, op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een half jaar, in de functie van vrijwilligerscoördinator. Aansluitend is zij vanaf 10 oktober 2022 werkzaam geweest als vrijwilligerscoördinator van het Leger des Heils in een andere regio, op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is met een jaar verlengd tot 12 oktober 2024. Het laatstverdiende salaris bedroeg € 5.144 bruto per maand, exclusief emolumenten. Op 8 januari 2024 is werkneemster ziek uitgevallen. Per 1 augustus 2024 heeft werkneemster zich volledig hersteld gemeld. Op 20 augustus 2024 heeft het Leger des Heils schriftelijk aan werkneemster laten weten de arbeidsovereenkomst niet voort te zullen zetten. Op 4 september 2024 meldde werkneemster zich weer volledig ziek. Werkneemster is ziek uit dienst getreden en ontvangt nu een Ziektewetuitkering. Werkneemster verzoekt het Leger des Heils te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Werkneemster stelt dat het ontstaan en het voortbestaan van haar arbeidsongeschiktheid en het niet voortzetten van haar arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van het Leger des Heils.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het Leger des Heils is haar re-integratieverplichtingen niet voldoende voortvarend nagekomen; zij is daarin tekortgeschoten. Allereerst zou werkneemster in de week van 18 maart 2024 starten met re-integratie, waarbij gesprekken zouden plaatsvinden in aanwezigheid van een derde. Deze gesprekken waren bedoeld om een basisgevoel van veiligheid en vertrouwen te creëren. Een adequate uitnodiging hiervoor is uitgebleven. Tot re-integratie komt het op dat moment niet. Vervolgens laat de bedrijfsarts op 23 april 2024 weten dat werkneemster kan re-integreren voor 2 x 4 uur per week. Desondanks wordt de re-integratie door het Leger des Heils niet adequaat opgepakt. Vervolgens duurt het tot 7 juni 2024 voordat de re-integratie wordt gestart. Dat de re-integratie toen wel adequaat is opgepakt doet aan het tekortschieten in de periode vanaf medio maart/april tot 7 juni 2024 niet af. Verder blijkt uit de stukken dat aan werkneemster ten onrechte een te lage reiskostenvergoeding is uitbetaald, waarover tijdens haar ziekte uitgebreide correspondentie

is gevoerd. Hetzelfde geldt voor de inzet/uitbetaling van het loopbaanbudget. Al het voorgaande is naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar. Voor een zieke werkneemster die weinig vertrouwen heeft en kampt met spanningsklachten zijn dit soort discussies immers niet helpend voor het herstel. Dit heeft, al wordt dat door het Leger des Heils betwist, ongetwijfeld (mede) een rol gespeeld bij het nemen van de beslissing om het dienstverband niet voort te zetten. De stelling van het Leger des Heils dat zij niet het vertrouwen had dat werkneemster voldoende competenties had voor de functie van locatiemanager, welke functie zij sinds 1 januari 2024 nauwelijks heeft uitgeoefend, zal immers toch vooral zijn ingegeven door haar langdurige ziekte en wellicht mede door de moeizame communicatie over verschillende arbeidsvoorwaarden. Voorts is gebleken dat het Leger des Heils werkneemster onder druk heeft gezet zo veel mogelijk vakantiedagen op te nemen voor het einde van het dienstverband. Ook heeft op 9 september 2024 nog een telefoongesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarvan tijdens de mondelinge behandeling de opname is beluisterd. De aanhoudende druk die het Leger des Heils daarin uitoefende om werkneemster ertoe te bewegen zich hersteld te melden en dus niet-ziek uit dienst zou gaan, in ruil voor ‘niet meer te hoeven re-integreren’, was echt ongepast. Door in het vooruitzicht te stellen dat, als werkneemster niet akkoord zou gaan, het Leger des Heils de bedrijfsarts met spoed zou inschakelen en zij dan misschien ‘wel koffie moet komen schenken op kantoor’, nota bene wetende dat de arbeidsovereenkomst een maand later van rechtswege eindigde, gaat alle grenzen van goed werkgeverschap te buiten en is in combinatie met eerder genoemde omstandigheden ernstig verwijtbaar. Werkneemster maakt terecht aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter begroot deze op een bedrag van € 6.500 bruto. Daarbij is rekening gehouden met de fictief vast te stellen inkomensschade, hetgeen in deze zaak nauwelijks te begroten is, de duur van het dienstverband en de mate van ernstige verwijtbaarheid. Voor een separate vergoeding ter zake van immateriële schade is geen plaats.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-04-2025

Zaaknummer: 11492788

RECHTSPRAAK

Werkgever die - ondanks veroordelend vonnis daartoe - weigert werknemer achterstallig salaris te betalen en aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen, handelt ernstig verwijtbaar en is na ontbindingsverzoek van werknemer transitievergoeding en billijke vergoeding (€ 15.000) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2021 in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar tot 30 november 2022. In deze arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen: "Bij voorbaat geeft de werkgever aan dat deze arbeidsovereenkomst door werkgever niet verlengd zal gaan worden". De arbeidsovereenkomst is tweemaal verlengd door een korte mondelinge mededeling van werkgever aan werknemer. Werknemer heeft zich op 8 maart 2024 ziekgemeld. Hij heeft sindsdien niet meer gewerkt. Omdat werkgever het salaris over de maanden juni tot en met september 2024 niet betaalde en werknemer na zijn ziekmelding niet heeft ziekgemeld bij het UWV of heeft laten oproepen voor een afspraak bij de bedrijfsarts, is werknemer een kortgedingprocedure tegen werkgever begonnen. Bij het vonnis van 28 oktober 2024 zijn de vorderingen van werknemer (het betalen van het (achterstallig) salaris, de verplichting van werkgever om de ziekmelding van werknemer bij het UWV te melden en werknemer te laten oproepen door de bedrijfsarts) bij verstek toegewezen. Werkgever is de veroordelingen niet nagekomen. De gemachtigde van werknemer heeft zich richting werkgever op het standpunt gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en sommeert werkgever de loondoorbetaling te hervatten. Werkgever heeft niet voldaan aan de sommatie en hij heeft werknemer niet ziekgemeld bij het UWV. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen hem en werkgever op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden op basis van artikel 7:671c lid 1 BW en werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 30.029,40 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever gelegen in het feit dat hij zijn re-integratieverplichtingen jegens werknemer niet is nagekomen. Werkgever voert verweer en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer in zijn vorderingen dan wel deze af te wijzen.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Voordat op het verzoek tot ontbinding kan worden geoordeeld dient eerst vastgesteld te worden of tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd die (reeds) per 1 december 2024 van rechtswege is geëindigd. Werkgever beroept zich op artikel 1.2 van de arbeidsovereenkomst en voert aan dat hij (daarmee) aan zijn aanzegverplichting heeft voldaan, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 van rechtswege is geëindigd. Een werkgever kan meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aangeven dat er geen sprake van een opvolgend contract zal zijn. Aangezien de arbeidsovereenkomst van werknemer echter twee keer in weerwil van de aanzegging in de arbeidsovereenkomst van 2021 is verlengd, waarbij slechts sprake is geweest van een korte mededeling op de parkeerplaats zonder (schriftelijke) (her)bevestiging van de arbeidsvoorwaarden waaronder de voorhandse opzegging, is de kantonrechter van oordeel dat die aanzegging in de onderhavige situatie niet meer voldoende is. De opzegging op voorhand van de arbeidsovereenkomst staat in een te ver verwijderd verband met de uiteindelijk door werkgever beoogde beëindiging. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 is voortgezet voor onbepaalde tijd. Tegen de verzochte ontbinding heeft werkgever geen verweer gevoerd. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook per 1 augustus 2025.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever, transitievergoeding en billijke vergoeding

Vast staat dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen jegens werknemer in het geheel niet is nagekomen. Werkgever heeft immers erkend dat hij werknemer niet heeft ziekgemeld bij het UWV en geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld ondanks een veroordelend vonnis daartoe. Werkgever heeft daardoor naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Het verzoek van werknemer om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding is gelet op het voorgaande toewijsbaar.

Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding is eveneens toewijsbaar aangezien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Hierbij is allereerst van belang dat werknemer geen begin heeft kunnen maken met zijn herstel als gevolg van het laakbaar handelen van werkgever, dat eruit bestaat dat hij geen enkele stap heeft gezet om werknemer te laten re-integreren. Werknemer is nog immer arbeidsongeschikt en werkgever heeft niet betwist dat werknemer nog geruime tijd nodig zal hebben om aan zijn herstel te werken alvorens zich weer op de arbeidsmarkt te kunnen begeven. De kantonrechter acht het in dat kader voldoende aannemelijk dat werknemer de 104 weken wachttijd (tot 7 maart 2026) zou hebben volgemaakt, ook als werkgever op enig moment wel aan zijn re-integratieverplichtingen zou hebben voldaan. De kantonrechter constateert dat werknemer in zijn berekening van de billijke vergoeding is uitgegaan van zijn volledige maandsalaris, terwijl het salaris bij ziekte als uitgangspunt heeft te gelden. Alles overwegend is de kantonrechter van oordeel dat een billijke vergoeding begroot op € 15.000 bruto een adequate en voldoende compensatie is voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5056

Zaaknummer: 11657121

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J.G.T. Stapelbroek-Klooken en D. Vong

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen. De duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie zijn niet in overwegende mate veroorzaakt door de handelwijze van een van de partijen.

Feiten

Werknemer is per 9 november 1982 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ploegchef/productieleider. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond. Werkgeefster legt aan het verzoek ten grondslag kort weergegeven dat de verhoudingen tussen partijen vanaf medio juli 2024 onder druk zijn komen te staan. Dit ontstond nadat werknemer, ondanks eerdere toezeggingen, zich onverwachts tegen de toekomstplannen van werkgeefster begon te verzetten, een advocaat inschakelde en niet meer bereid was om persoonlijk met werkgeefster in gesprek te gaan. De ontstane spanningen werden verder aangewakkerd door de aanmatigende correspondentie van werknemer en met het verspreiden van desinformatie en het uiten van ernstige beschuldigingen. Terugkeer van werknemer is daardoor niet meer mogelijk. Ook is gebleken van nevenwerkzaamheden door werknemer voor een relatie van werkgeefster. Het handelen van werknemer is ernstig verwijtbaar, zodat de ontbinding moet plaatsvinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Werknemer voert samengevat het volgende aan. Werkgeefster maakt niet duidelijk wat zij in het kader van de wijziging van de organisatiestructuur voor ogen had en welke veranderingen maken dat de eenzijdige wijziging van de functie van werknemer noodzakelijk was en waarom een weigering van werknemer om daarmee in te stemmen leidt tot (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer verzette zich niet tegen de toekomstplannen van werkgeefster en wilde meewerken met een regeling waarbij hij minder zou werken, maar niet met de voorwaarden die werkgeefster uiteindelijk als aanvulling op de arbeidsovereenkomst had opgenomen, namelijk een wijziging in functie naar productiemedewerker met overdracht van alle verantwoordelijkheden en een wijziging van de overeengekomen jaarbonus. Die voorwaarden waren nieuw voor werknemer. Werkgeefster zette werknemer vervolgens onder druk om te tekenen en deed daarbij ten onrechte een beroep op een wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, terwijl dat niet is overeengekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter constateert op basis van de stukken en

de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen werkgeefster en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Partijen maken elkaar over en weer verwijten en hebben duidelijk geen vertrouwen meer in elkaar en in een verdere samenwerking. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst is onder die omstandigheden niet zinvol. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf ook verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing van werknemer is niet meer mogelijk vanwege de aard en achtergrond van de verstoorde arbeidsverhouding. In wat werkgeefster heeft aangevoerd, is geen grond of aanknopingspunt te vinden om te oordelen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De conclusie is dat de duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie niet in overwegende mate is veroorzaakt door de handelwijze van een van de partijen. Het bestuur van werkgeefster en werknemer zijn familie. Werknemer heeft ruim 40 jaar voor werkgeefster gewerkt, waarbij werkgeefster hem kansen heeft gegeven zich te ontwikkelen en werknemer zich volledig heeft ingespannen voor werkgeefster. De arbeidsrelatie verliep probleemloos totdat werkgeefster medio 2024 aan werknemer een aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst aanbood. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 107.433,84 toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5470

Zaaknummer: 11513478 \ AO VERZ 25-4

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: J. Jong en J.W.L. Vader

Wetsartikelen: 7:699 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is vernietigd omdat geen sprake was van een dringende reden en deze bovendien niet onverwijld is meegedeeld. Arbeidsovereenkomst liep door en werkgever is transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 30 september 2024 bij werkgever in dienst getreden in de functie van Sales Representative. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden. Werknemer heeft een tijd lang één dag per week gewerkt op de vestiging van werkgever. De overige dagen werkte werknemer thuis. Eind januari 2025 heeft werkgever werknemer meegedeeld dat hij zijn werkzaamheden zou moeten gaan verrichten vanuit de vestiging van werkgever. Op 12 februari 2025 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat het dienstverband van werknemer bij werkgever na afloop niet zou worden verlengd. Werknemer zou worden vrijgesteld van werk met behoud van salaris tot einde dienstverband. Hier zou nog een schriftelijke bevestiging van volgen. Toen deze bevestiging uitbleef, nam werknemer contact op met werkgever. Daarop spraken partijen elkaar op 18 februari 2025. Tijdens dit gesprek deelde de bestuurder van werkgever werknemer mee dat het dienstverband van werknemer bij werkgever per direct eindigde en dat er geen salaris meer zou worden betaald. Werkgever heeft werknemer geen reden voor de beëindiging gegeven. Enige tijd later kwam werknemer erachter dat werkgever enkele e-mails aan hem had verzonden, waaronder de reden voor beëindiging. Deze had werknemer echter niet gelezen omdat ze waren verstuurd naar een voor werknemer onbekend zakelijk e-mailadres. Werknemer verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen. Werkgever heeft verweer gevoerd waarbij hij aangeeft dat partijen in gesprek zijn gegaan waarop is besloten om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.

Oordeel

Werknemer heeft primair gesteld dat hij door werkgever op staande voet is ontslagen. Volgens werknemer is hem tijdens het gesprek op 18 februari 2025 meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst onmiddellijk zou eindigen. Werkgever heeft geen reden gegeven voor het ontslag. Werknemer betwist dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag. Dat er sprake is geweest van een ontslag op staande voet acht de kantonrechter voldoende gebleken, gelet op het feit dat werkgever de stelling van werknemer op dit punt onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. Uit niets blijkt namelijk dat er sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Dat werkgever de arbeidsovereenkomst per direct wilde beëindigen

blijkt niet alleen uit de mededeling op 18 februari 2025, maar dit wordt voorts ondersteund door de e-mail van 12 februari 2025 waarin aan werknemer wordt meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst binnen een uur zal worden beëindigd indien werknemer niet in staat zou zijn om op de vestiging werkzaamheden te verrichten. Dat er daadwerkelijk sprake is van ontslag op staande voet volgt ten slotte uit het feit dat werkgever het loon van werknemer vanaf dat moment ook niet meer heeft betaald. Het door werkgever aan werknemer gegeven ontslag op staande voet voldoet niet aan de wettelijke eisen. Er is allereerst geen sprake van een dringende reden voor dat ontslag. Bovendien is deze reden niet onverwijld aan werknemer meegedeeld. Het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen zal daarom worden ingewilligd. Het gevolg van de vernietiging van het ontslag op staande voet is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen pas op 30 maart 2025 is geëindigd. Werkgever is de transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4311

Zaaknummer: 11640412 EJ VERZ 25-59

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M.A. Knobben

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Faillissement The Health House Group B.V. daags voor de mondelinge behandeling. Gevolgen voor de procedure? Geen zelfstandig belang bij verzochte verklaring voor recht. Procedure geschorst ex artikel 29 Fw.*Feiten*

Werknemer is per 12 juli 2024 in dienst getreden bij The Health House Group B.V. (hierna: HHG) in de functie van winkelmedewerker. Op 26 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft zich bij het ontslag op staande voet neergelegd, maar verzoekt de kantonrechter samengevat om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet ongeldig is, met veroordeling van HHG tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, achterstallig loon met wettelijke verhoging en niet opgenomen vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als de verwerende partij tijdens een lopende procedure failliet wordt verklaard, moet een onderscheid worden gemaakt tussen rechtsvorderingen die de voldoening van een verbintenis uit de boedel ten doel hebben (verifieerbare vorderingen zoals bedoeld in artikel 26 Fw) en rechtsvorderingen die niet de voldoening van een verbintenis uit de boedel ten doel hebben, maar waarbij wel een belang van de boedel betrokken is (niet-verifieerbare vorderingen zoals bedoeld in artikel 25 Fw). Verifieerbare vorderingen worden door de faillietverklaring van rechtswege geschorst op grond van artikel 29 Fw, om te kunnen worden voortgezet als de vordering ter verificatie wordt betwist. Niet verifieerbare vorderingen worden niet van rechtswege geschorst, maar kunnen op verzoek van de verzoekende partij worden geschorst om de curator in het geding op te roepen (artikel 28 Fw). De door werknemer verzochte veroordeling tot betaling van de verschillende vergoedingen, het achterstallig loon met wettelijke verhoging en de niet opgenomen vakantiedagen zijn verifieerbare vorderingen. De verzoeken daartoe zijn daarom op grond van artikel 29 Fw vanaf het faillissement van rechtswege geschorst. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3664

Zaaknummer: 11612405 \ EA VERZ 25-310

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: R.F. van Emden

Wetsartikelen: 7:677 BW, 25 Fw en 29 Fw

RECHTSPRAAK

Kort geding. vordering van werkgever tot nakoming concurrentiebeding wordt toegewezen.*Feiten*

Gedaagde is van 2004 tot 1 april 2025 vrijwel onafgebroken in dienst geweest bij Ahrend Nederland B.V. (hierna: Ahrend) als productmanager. Laatstelijk was gedaagde werkzaam in de productgroep Seating. In de arbeidsovereenkomst was een non-concurrentiebeding opgenomen. Gedaagde is per 1 april 2025 bij 706 Online B.V. (hierna: 706) in dienst getreden als categorymanager, waarbij hij verantwoordelijk werd voor de productgroep Seating. Ahrend heeft gedaagde er meerdere keren op gewezen dat hij niet bij 706 in dienst kon treden. Partijen zijn niet tot een oplossing gekomen. Ahrend vordert in deze zaak dat de kantonrechter gedaagde veroordeelt tot onmiddellijke staking van zijn werkzaamheden voor 706, tezamen met een aantal aanpalende vorderingen. Ahrend voert aan een rechtsgeldig concurrentiebeding overeen te zijn gekomen, dat gedaagde heeft overtreden. Ook voert Ahrend aan dat 706 onrechtmatig handelt jegens gedaagde nu zij hem faciliteert in het overtreden van zijn concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de aard van de vorderingen is de spoedeisendheid al gegeven. Uit de tekst van het beding volgt ondubbelzinnig dat het gedaagde is verboden om op enige wijze werkzaam te zijn in of voor een zaak gelijksoortig of aanverwant aan het bedrijf van Ahrend. De verboden werkzaamheden zijn daarmee ruim geformuleerd en, anders dan gedaagde bepleit, niet beperkt tot het vervullen van de functie van productmanager bij die andere zaak. Het beding begint weliswaar met de zinsnede 'Het is de medewerker in de functie van productmanager verboden (...)', maar dat slaat terug op de functie die gedaagde ten tijde van het aangaan van het beding bij Ahrend vervulde (en aan welke functie de in het beding opgenomen motivering voor het concurrentiebeding is gekoppeld). Zou de vermelding van die functie wel bedoeld zijn zoals gedaagde en 706 bepleiten, dan zou de zinsnede op enige wijze zinledig zijn. De gemachtigde van gedaagde en 706 heeft nog aangevoerd dat het onderdeel op enige wijze betrekking heeft op de vorm waarin de arbeid wordt verricht (op basis van een dienstverband of als zzp'er) en niet op de aard van de werkzaamheden. Die uitleg is echter niet aannemelijk, omdat in het beding ook staat dat het om (verboden) werkzaamheden al dan niet in dienstverband gaat. Daarmee is al ondervangen dat het verbod geldt voor alle juridische vormen van arbeid. Ook wanneer de door gedaagde en 706 bepleite uitleg van het concurrentiebeding wel zou worden gevolgd, valt

de overstap naar het oordeel van de kantonrechter onder de reikwijdte van het beding. Ahrend heeft namelijk voldoende onderbouwd dat de werkzaamheden in beide functies vergelijkbaar zijn. Gelet op het voorgaande is het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat de overstap van gedaagde naar 706 onder de reikwijdte van het concurrentiebeding valt, waardoor sprake is van een overtreding van dat beding. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat gedaagde niet onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding en dat de belangenafweging in het voordeel van Ahrend uitvalt. Daarbij is meegewogen dat gedaagde er zelf voor heeft gekozen zijn arbeidsovereenkomst met Ahrend op te zeggen om bij 706 in dienst te treden, terwijl hij daarvoor al was gewaarschuwd dat Ahrend hem aan het beding zou houden. De vordering van gedaagde tot schorsing van het beding wordt afgewezen. De vordering tot betaling van reeds verbeurde boetes wordt afgewezen, Ahrend heeft onvoldoende feiten en omstandigheden uitgevoerd die maken dat de vordering in kort geding dient te worden toegewezen. Gedaagde en 706 worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6847

Zaaknummer: 11692443 \ KG EXPL 25-69

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: K. van Kranenburg-Hanspians, L. van de Vrugt en mr. L.R. Keuben

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter vindt dat niet is gebleken dat de Dijk en Waard Sport B.V. de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Voor zover werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, mocht Dijk en Waard Sport B.V. haar niet aan die opzegging houden.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober 1997 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerkster. De ex-werkgeefster van werkneemster is op 5 december 2024 failliet verklaard. De werkzaamheden die werkneemster uitvoerde, zijn overgenomen door Dijk en Waard Sport B.V. (hierna: Dijk en Waard). Tijdens het afscheidsfeest voor het personeel van SSL in december 2023 heeft werkneemster haar enkel gebroken, als gevolg waarvan zij arbeidsongeschikt is geraakt. Zij is per 1 januari 2024 (arbeidsongeschikt) bij Dijk en Waard in dienst getreden. Werkneemster heeft elders gesolliciteerd, maar is niet aangenomen. Tijdens een gesprek op 27 januari 2025 heeft Dijk en Waard zich op het standpunt gesteld dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tijdens een gesprek op 23 januari 2025. Ondanks een daartoe strekkend verzoek van werkneemster heeft Dijk en Waard niet meegewerkt aan een beëindigingsovereenkomst. Bij brief van 12 februari 2025 heeft werkneemster haar opzegging betwist en aanspraak gemaakt op doorbetaling van haar salaris. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om, indien hij van oordeel dat sprake is van een opzegging, deze te vernietigen. Verzoekster voert aan in het gesprek op 23 januari 2025 alleen te hebben verteld dat zij elders had gesolliciteerd en dat het ernaar uitzag dat zij was aangenomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen door Dijk en Waard is opgezegd. Dijk en Waard stelt zich juist op het standpunt dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Van een opzegging door Dijk en Waard is uit niets gebleken. De kantonrechter laat in het midden of werkneemster de arbeidsovereenkomst tussen partijen in het gesprek op 23 januari 2025 daadwerkelijk heeft opgezegd (en of zij die opzegging in het gesprek op 27 januari 2025 heeft erkend). De kantonrechter is namelijk van oordeel dat Dijk en Waard werkneemster niet aan een eventueel gedane opzegging mag houden. Gelet op het voor een opzegging door een werknemer geldende criterium en de beschermingsgedachte die daaraan ten grondslag ligt, had Dijk en Waard werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter moeten waarschuwen dat zij haar arbeidsovereenkomst met Dijk en Waard pas daadwerkelijk

moest opzeggen als de arbeidsovereenkomst met PRS helemaal rond was. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat Dijk en Waard op 23 januari 2025 wist (of in ieder geval had kunnen weten) dat de arbeidsovereenkomst met PRS nog niet definitief was. Dat in het gesprek tussen Dijk en Waard en de potentiële nieuwe werkgever van werkneemster op 23 januari 2024 niet alleen over een referentie is gesproken, maar ook over een (mogelijke) indiensttredingdatum bij PRS maakt dat niet anders. Gelet op de ernstige gevolgen die vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een werknemer kan hebben (zeker voor een zieke werknemer zoals werkneemster), vindt de kantonrechter dat Dijk en Waard werkneemster erop had moeten wijzen dat zij haar arbeidsovereenkomst met Dijk en Waard pas moest opzeggen na ondertekening van een arbeidsovereenkomst met PRS. Vaststaat dat Dijk en Waard dat niet heeft gedaan. Daar komt nog bij dat uit artikel 9 van de cao kan (of in ieder geval: zou kunnen) worden afgeleid dat een opzegging door de werknemer schriftelijk moet plaatsvinden. De loonvordering van werkneemster is toewijsbaar. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Dijk en Waard wordt veroordeeld om werkneemster toe te laten tot de overeengekomen re-integratiewerkzaamheden. Dijk en Waard wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6877

Zaaknummer: 11606796 AO VERZ 25-27

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: T.M. Melissen, W. Hovingh en mr. E.M. Schneiders

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is de met de werknemer overeengekomen afspraak met betrekking tot de 30%-regeling niet correct nagekomen. De kantonrechter geeft partijen de gelegenheid informatie te verschaffen zodat een loondeskundige kan worden benoemd ter bepaling van de vordering van werknemer.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2019 (als expat) in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van IT-servicedeskmanager. Werknemer is per 1 maart 2024 uit dienst getreden. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij op basis van het tussen partijen overeengekomen addendum maandelijks recht had op uitbetaling van een (onbelaste) nettokostenvergoeding van 30% van zijn brutomaandsalaris. Volgens werknemer komt het belastingvoordeel van de 30%-regeling aan hem toe. Het belastingvoordeel kan ook aan de werkgever toekomen, maar in dat geval moeten werkgever en werknemer een nettoloonafpraak maken. Een dergelijke afspraak is tussen partijen niet gemaakt. Volgens werknemer heeft werkgeefster de 30%-regeling in de periode vanaf augustus 2019 tot en met februari 2020 niet toegepast, en in de periode vanaf maart 2020 tot en met februari 2024 wél, maar niet voor de volledige 30%. Uit de salarisspecificaties blijkt dat de door werkgeefster in het kader van de 30%-regeling maandelijks in mindering op zijn brutosalaris gebrachte bedragen steeds van elkaar in hoogte verschillen, en dat die bedragen met veel lagere percentages overeenkomen dan het afgesproken percentage van 30%. Ook is er stelselmatig van een te laag brutomaandsalaris (voor aftrek van de 30 %-regeling) uitgegaan. De aan hem over de jaren 2020 tot en met 2023 toegekende loonsverhogingen zijn niet op de loonspecificaties en de jaaropgaves doorgevoerd en zijn nooit aan hem uitbetaald. Aldus heeft hij recht op vergoeding van schade, bestaande uit inkomstenderving. Werkgeefster heeft het standpunt ingenomen dat werknemer de vergoedingen heeft ontvangen waar hij recht op had. Volgens werkgeefster geeft de 30%-regeling een werkgever de keuze om ofwel aan de werknemer voor de vergoeding van extraterritoriale kosten maximaal 30% van het loon onbelast te geven, ofwel maximaal 30% van het loon (inclusief de vergoeding van extraterritoriale kosten) onbelast uit te betalen. Volgens werkgeefster hebben partijen, anders dan werknemer stelt, dus niet afgesproken dat hem sowieso 30% van het loon netto zou worden uitgekeerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat partijen niet hebben gesproken over de uitleg van het addendum, waardoor de kantonrechter van de bewoordingen uitgaat.

Werknemer mocht ervan uitgaan dat 30% van zijn brutosalaris als nettokostenvergoeding wordt betaald. Het addendum moet zo worden uitgelegd dat werknemer maandelijks recht had op betaling van een nettokostenvergoeding ten belope van 30% van zijn brutosalaris. Die nettokostenvergoeding heeft hij niet dan wel niet steeds volledig (voor de volle 30%) gehad. Werknemer heeft inkomsten gederfd, die door werkgeefster vergoed moeten worden. Voor de precieze berekening van de inkomstenderving, bestaande dus uit stelselmatig te weinig betaald brutosalaris en te weinig betaalde nettokostenvergoedingen, en voor de beantwoording van de vraag of er mogelijk nog meer financieel nadeel is geleden door werknemer (zoals te weinig afgedragen pensioenpremies) wordt de benoeming van een loondeskundige, met kennis van de 30%-regeling, aangewezen geacht. De zaak wordt verwezen naar de rol. In het incident heeft werknemer verzocht om betaling van een voorschot van de door hem geleden schade. Werkgeefster heeft de noodzakelijkheid van een voorschot betwist, en werknemer heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit volgt dat hem nu al een voorschot moet worden betaald. De provisionele vordering van werknemer wordt afgewezen. De beslissing in de hoofdzaak wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7141

Zaaknummer: 11152822 \ CV EXPL 24-2250

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: A.J.D. Bekius en H.G. Meulmeester

Wetsartikelen: Artikel 10ea Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965

RECHTSPRAAK

Ober verzoekt vernietiging van de opzegging van arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst zou zijn opgezegd wegens een huurachterstand. Kantonrechter wijst het verzoek toe. Werkgever is gehouden tot betaling van (achterstallig) loon.

Feiten

Werknemer is op 26 april 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op 8 februari 2025. Werknemer is werkzaam als ober met een loon van € 2.287,60 bruto per maand op basis van een arbeidsomvang van 38 uur per week. Op 17 september 2024 ontvangt werknemer een overzicht van werkgever, waaruit blijkt dat na verrekening van bepaalde bedragen nog een bedrag van € 6.219,81 aan hem verschuldigd is. Op 22 oktober 2024 meldt werknemer zich per e-mail ziek. Op 24 oktober 2024 laat hij via WhatsApp weten dat hij bij de dokter is geweest en nog steeds niet in staat is om te werken. Werkgever reageert niet op deze ziekmelding en neemt geen contact op met werknemer. Op 29 oktober 2024 verzoekt werknemer om betaling van het achterstallige loon, de wettelijke verhoging en rente. Op 7 januari 2025 zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op met ingang van 30 november 2024. Als reden voor deze opzegging noemt werkgever dat zijn onderneming is gestopt en dat de huurovereenkomst van het bedrijfspand per 15 november 2024 is beëindigd vanwege een huurachterstand. Tevens schrijft werkgever dat het achterstallige loon in termijnen van € 500 per maand vanaf 1 februari 2025 zal worden voldaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, omdat er volgens hem geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging. Daarnaast vordert hij betaling van het achterstallige loon tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst (8 februari 2025) en een transitievergoeding van € 649,24 bruto.

Oordeel

Werkgever is niet op de zitting verschenen. Eerder verzocht hij om uitstel om zijn verweer voor te bereiden en juridische bijstand te regelen. Dit verzoek is afgewezen, omdat werkgever tijdig van het verzoekschrift op de hoogte was en voldoende gelegenheid had om te reageren. Hoewel hij nog een verweerschrift heeft ingediend, heeft hij laten weten niet te verschijnen. Zijn standpunten zijn daardoor niet mondeling toegelicht en de toelichting van werknemer is onweersproken gebleven. Dit komt voor rekening van werkgever. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij brief van 7 januari 2025, met terugwerkende kracht per 30 november 2024, niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft daarmee niet ingestemd,

er is geen toestemming van het UWV en ook geen wettelijke of dringende reden. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt daarom toegewezen. De arbeidsovereenkomst is vervolgens van rechtswege geëindigd op 8 februari 2025. Werknemer heeft recht op loon tot die einddatum. Dat hij pas op 12 augustus 2024 zou zijn gestart, doet daaraan niet af. Partijen erkennen immers dat hij feitelijk vanaf april 2024 werkte. De stelling van werkgever dat werknemer slecht functioneerde, is geen geldige opzeggingsgrond zonder voorafgaand verbetertraject of toestemming van het UWV. Een ontbindingsverzoek is niet ingediend. Ook wordt voorbijgegaan aan de betwisting van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van € 21.755,82 bruto aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Daarnaast wordt een transitievergoeding van € 649,24 bruto toegekend, nu aan alle voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6518

Zaaknummer: 11591721

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B. Blanckenburg

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:670a lid 2 BW, 7:671 lid 1 BW, 7:625 BW, 7:673 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert van werkgeefster achterstallige betalingen. Werkgeefster erkent een groot deel van de vorderingen, maar vraagt een nadere onderbouwing van de gevorderde onkostenvergoeding.

Feiten

Werkneemster is van 9 juli 2018 tot 1 september 2023 in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Gedurende het dienstverband en bij de eindafrekening zijn meerdere bedragen onbetaald gebleven. Partijen hebben hierover overleg gevoerd, maar dat overleg heeft niet tot betaling geleid. Werkneemster vordert daarom uitbetaling van het niet ontvangen nettosalaris over de periode van 1 september 2020 tot en met 1 september 2023, vakantietoeslag, een vergoeding voor opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen, een vergoeding voor pensioen, een niet-betaalde onkostenvergoeding, wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgeefster erkent de vorderingen met betrekking tot het niet ontvangen nettoloon, de vakantietoeslag, de vergoeding voor opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen en de vergoeding voor de pensioenpremie. Wat betreft de onkostenvergoeding merkt werkgeefster op dat zij het gevorderde bedrag niet kan herleiden uit haar administratie en verzoekt zij om een nadere onderbouwing.

Oordeel

Nu tussen partijen geen discussie bestaat over het niet ontvangen salaris, de vakantietoeslag, de vergoeding voor opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen en de vergoeding voor de pensioenpremie, wijst de kantonrechter deze vorderingen toe. Werkneemster stelt dat werkgeefster de vordering met betrekking tot de onkostenvergoeding heeft erkend. In de producties waar werkneemster naar verwijst, schrijft werkgeefster: *"Verder zijn nog de kostendeclaraties te vergoeden ad € 619,26."* Werkneemster geeft echter geen nadere onderbouwing van de gemaakte onkosten. De kantonrechter leest in de geciteerde passage geen expliciete erkenning van de (hoogte van de) onkostenvergoeding. Weliswaar is het bedrag van € 619,26 in de correspondentie van werkneemster aan werkgeefster meerdere malen genoemd, maar in geen enkele reactie erkent werkgeefster expliciet dat zij dat bedrag verschuldigd is. De geciteerde zin noemt weliswaar het bedrag van € 619,26, maar de kantonrechter leest dit als een indicatie dat het bedrag werd meegenomen als onderdeel van een totale regeling met betrekking tot alle openstaande posten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster daarmee niet het recht verspeeld om in deze procedure nadere onderbouwing van het bedrag van € 619,26 te vragen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster onvoldoende gemotiveerd heeft onderbouwd waarop de onkosten zien. Om

deze reden wijst de kantonrechter dit deel van de vordering af. De wettelijke verhoging wordt toegewezen. De kantonrechter ziet in de omstandigheden van het geval echter aanleiding om deze verhoging te matigen tot 35%. Daarbij speelt onder meer een rol dat niet is gebleken van betalingsonwil aan de zijde van werkgeefster. De gevorderde wettelijke rente ex artikel 6:119 BW over het niet ontvangen nettosalaris, de vakantietoeslag, de vergoeding voor opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen en de vergoeding voor pensioen wordt toegewezen vanaf de data van opeisbaarheid.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4010

Zaaknummer: 11425046 CV EXPL 24-4259 (E)

Rechters: van den Broek

Advocaten: S.R. von Kriegenbergh-Lejuez

Wetsartikelen: 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer krijgt verlof om naar Irak te gaan, maar gebruikt ongeoorloofd zijn telefoon op kosten van werkgever. Werkgever vordert nu terugbetaling van de gemaakte kosten.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerker hovenier. Partijen hebben op 21 september 2023 een overeenkomst inzake onbetaald verlof ondertekend. In artikel 1 van deze overeenkomst is als reden voor het verlof vermeld dat werknemer voor onbepaalde tijd naar Irak vertrekt om zijn huis te verkopen, waarbij een terugkeerdatum nog moeilijk te voorspellen is. Wel is als kanttekening opgenomen dat in principe wordt uitgegaan van een periode van één maand. In de artikelen 2, 3 en 4 is verder vastgelegd dat werknemer tijdens het onbetaald verlof geen salaris ontvangt, geen vakantiedagen en vakantiegeld opbouwt, en geen pensioenpremie betaalt. In artikel 6 is bepaald dat alle zaken die werknemer in het kader van zijn functie in bruikleen heeft ontvangen (zoals de bedrijfswagen, tankpas, gereedschap/materialen, bedrijfstelefoon en simkaart), moeten worden ingeleverd. Bij terugkeer en hervatting van de werkzaamheden worden deze, indien noodzakelijk voor de uitvoering van de functie, opnieuw verstrekt. Werknemer heeft ongeoorloofd gebruikgemaakt van een simkaart die hem uitsluitend ter beschikking was gesteld voor de uitoefening van zijn functie. Partijen hadden afgesproken dat hij de telefoon en simkaart zou inleveren voorafgaand aan zijn verlof en na beëindiging van het dienstverband. Dit heeft hij nagelaten. Na afloop van het dienstverband heeft werknemer een simkaart ingeleverd die niet aan werkgever toebehoorde. Werkgever vordert daarom vergoeding van de kosten die zijn gemaakt voor het verbruik van MB's, alsmede buitengerechtelijke kosten. Werknemer erkent dat hij telefoonkosten heeft gemaakt, maar betwist de hoogte van de vordering bij gebrek aan een nadere specificatie.

Oordeel

Werknemer is niet verschenen op de zitting. Dit betekent dat de door werkgever ingebrachte stukken en hetgeen tijdens de zitting door werkgever is aangevoerd, onweersproken zijn gebleven. De gevolgen hiervan komen voor rekening en risico van werknemer. De door werkgever gevorderde bedragen zijn dan ook toewijsbaar, met dien verstande dat daarop een bedrag van € 291,23 in mindering strekt. Uit de door werkgever overgelegde salarisstroom van maart 2024 blijkt namelijk dat dit bedrag is ingehouden. Werkgever heeft ter zitting verklaard dat hij dit bedrag als wisselgeld heeft achtergehouden voor verbruikskosten die tijdens het verlof zijn gemaakt en voor advocaatkosten. Voor wat betreft de verbruikskosten geldt dat

deze niet tweemaal in rekening kunnen worden gebracht. Voor wat betreft de advocaatkosten geldt dat het te ver gaat om deze bij werknemer in rekening te brengen. Het ingehouden bedrag van € 291,23 wordt daarom in mindering gebracht op de in deze procedure gevorderde hoofdsom. De buitengerechtelijke kosten worden afgewezen, nu niet is gesteld of gebleken dat is voldaan aan de vereisten van een kosteloze aanmaning zoals bedoeld in artikel 6:96 lid 6 BW.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5055

Zaaknummer: 11452747

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.M.C. van de Ven

Wetsartikelen: 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht niet uitgaan van een mondeling ontslag door werknemer. De arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig geëindigd en blijft in stand. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2021 in dienst bij werkgever in de functie van algemeen medewerker. Werknemer heeft op 8 maart 2025 een WhatsApp-bericht gestuurd aan werkgever met daarin de mededeling dat hij niet naar het werk komt. Op 10 maart 2025 heeft werknemer werkgever een e-mail gestuurd met de inhoud: "Bij deze wil ik mijn ziekmelding van 8 maart 2025 schriftelijk bevestigen. Daarnaast wil ik u vriendelijk verzoeken om de contactgegevens van de bedrijfsarts, zodat ik zelf contact kan opnemen". Werkgever heeft op 10 maart 2025 een e-mail naar zijn financieel adviseur gestuurd met werknemer in de cc waarin hij vermeldt dat het oproepcontract met werknemer is beëindigd per 8 maart 2025. Werknemer heeft op 20 maart 2025 bezwaar gemaakt tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt te bepalen dat de ontslagaanzegging op 10 maart 2025 tegen 8 maart 2025 nietig is onder veroordeling van werkgever tot toelating tot de werkvloer teneinde de gebruikelijke werkzaamheden te verrichten. Werkgever voert verweer en voert aan dat werknemer op 7 maart 2025 mondeling ontslag heeft genomen omdat hij de door hem gevraagde bonus van € 500 niet kreeg. Voor het geval wordt geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst niet per 8 maart 2025 is geëindigd, verzoekt werkgever om de arbeidsovereenkomst per zo vroeg mogelijke datum te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel op de h-grond.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of werknemer wel of geen ontslag heeft genomen in het gesprek van 7 maart 2025 of met zijn bericht van 8 maart 2025. Partijen zijn het erover eens dat zij op 7 maart 2025 samen een gesprek hebben gehad, maar zij hebben allebei een volstrekt andere lezing van wat tijdens dit gesprek is gezegd, op welke toon en hoe lang het gesprek heeft geduurd. Volgens werkgever heeft werknemer in dit gesprek de arbeidsovereenkomst opgezegd. Het is werkgever op wie de bewijslast rust van deze stelling. Dat bewijs is op dit moment niet geleverd. Het bericht van werknemer van 8 maart 2025 is in ieder geval te onduidelijk om dit bewijs aan te nemen. Werkgever heeft een bewijsaanbod gedaan, maar dat zal worden gepasseerd. Zelfs al zou werknemer in het gesprek van 7 maart 2025 ontslag hebben genomen, dan geldt dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst door een werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop gericht is de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Als werknemer tijdens het gesprek op 7 maart 2025 dus al uitlatingen heeft gedaan die werkgever heeft begrepen als het nemen van ontslag, dan had werkgever in de gegeven omstandigheden niet zonder meer mogen aannemen dat werknemer daadwerkelijk zijn dienstverband wilde beëindigen. Gelet op het bovenstaande staat niet vast dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. Werknemer zelf stelt dat zijn bericht van 8 maart 2025 gezien moet worden in het kader van zijn ziekmelding; daardoor kon hij niet komen werken. Deze ziekmelding is op 10 maart 2025 nogmaals schriftelijk door werknemer bevestigd. Gelet op het voorgaande is de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet rechtsgeldig geëindigd per 8 maart 2025 zodat de verzochte bepaling dat de ontslagaanzegging van 10 maart 2025 tegen 8 maart 2025 nietig is, zal worden toegewezen. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsovereenkomst onverkort is blijven voortduren. Op het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, moet worden beslist. De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding en dat het ontbindingsverzoek zal worden afgewezen. Bovendien is er sprake van een opzegverbod bij ziekte.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6059

Zaaknummer: 11669570 AZ VERZ 25-44

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: S. de Block en E.G.W. Hendriks

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ambulanceverpleegkundige ontvangt een onregelmatigheidstoeslag in de vorm van extra vrije dagen. De vraag is of deze onregelmatigheidstoeslag moet worden meegenomen in de berekening van zijn loon tijdens vakantie en ziekte.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2016 in dienst getreden bij Witte Kruis Middelven B.V. (hierna: Witte Kruis), in de functie van ambulanceverpleegkundige, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een brutoloon van € 5.586, met een vakantietoeslag van 8% en een eindejaarsuitkering van 8,33%. De cao Ambulancezorg 2021–2025 (hierna: de cao) is van toepassing, waarin onder meer een bepaling is opgenomen dat op verzoek van werknemer de vergoeding voor onregelmatige diensten kan worden verstrekt in de vorm van vrije tijd. Ook is een bepaling opgenomen over loon bij ziekte, namelijk dat onder het vastgestelde loon wordt verstaan het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoeslag en bereikbaarheidsdienstentoeslag. Partijen procederen over de vraag of de onregelmatigheidstoeslag, die werknemer op zijn eigen verzoek ontvangt in de vorm van (extra) vrije dagen, moet worden meegenomen in de berekening van zijn loon tijdens vakantie en ziekte. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Witte Kruis gehouden is de (in tijd vertaalde) ORT-vergoeding als een looncomponent van het vakantieloon en van het ziekteloon aan te merken, waarbij de vergoeding wat betreft het vakantieloon wordt gebaseerd op de gemiddelde ontvangen onregelmatigheidstoeslag over het kalenderjaar voorafgaande aan die waarin de vakantie-uren worden opgenomen, en wat betreft het ziekteloon de vergoeding wordt gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer zijn werkzaamheden (ook) op onregelmatige tijden verricht en dat dit behoort tot de aan hem opgedragen taken. Er is dan ook sprake van een intrinsieke samenhang tussen de ORT en de werkzaamheden van werknemer. In de cao is ook bepaald dat de financiële vergoeding hiervoor (de ORT) dient te worden gerekend tot het gebruikelijke loon van werknemer en dat hij tijdens vakanties recht heeft op doorbetaling van het loon inclusief de ORT. Partijen zijn het ook eens over het recht op doorbetaling van ORT voor de situatie dat de werknemer ORT in geld ontvangt. In artikel 12.1 van de cao is bepaald dat de werknemer gedurende de vakantie recht behoudt op loon en tevens een vergoeding

ORT ontvangt. In artikel 14.2 is bepaald dat ORT een looncomponent is van het loon bij ziekte. Op grond van de cao is de ORT dus als looncomponent onderdeel van het vakantieloon en het ziekteloon. De kantonrechter stelt vast dat de werknemers van Witte Kruis in beginsel de ORT als financiële vergoeding krijgen. Alleen als zij daar zelf om verzoeken, kan de ORT op grond van artikel 8.1 van de cao worden verstrekt in de vorm van vrije tijd. De kantonrechter is van oordeel dat Witte Kruis ook in de situatie van werknemer, die de keuze heeft gemaakt zijn ORT-vergoeding in de vorm van vrije dagen te ontvangen, die ORT-vergoeding moet meetellen bij het bepalen van de waarde van het vakantieloon. Voor dit oordeel is van belang dat tussen partijen niet in geschil is dat de ORT-vergoeding op grond van de cao een looncomponent is, dat werknemers van Witte Kruis die vergoeding in beginsel ontvangen in geld als onderdeel van hun salaris en dat de ORT wordt doorbetaald gedurende de vakantie zoals bepaald in artikel 12.1 van de cao. Het enkele feit dat werknemers zoals werknemer ervoor kiezen om de ORT-vergoeding om te zetten en aldus in de vorm van vrije dagen te ontvangen, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat er op dat moment geen sprake meer is van een looncomponent in de zin van de cao (en die dus meetelt bij de bepaling van de waarde van het vakantieloon). De vergoeding van de ORT in tijd is in de cao namelijk rechtstreeks gekoppeld aan de ORT in geld. De kantonrechter volgt Witte Kruis niet in haar standpunt dat een werknemer die zijn of haar ORT-vergoeding omzet in vrije tijd, een voordeel heeft ten opzichte van een werknemer die die keuze niet maakt, als bij die werknemer de gemiddelde ORT wordt meegenomen in het vakantieloon. De ORT-vergoeding moet in dit geval meetellen bij het bepalen van de waarde van het vakantieloon van werknemer en dit geldt gelet op de cao ook voor het loon tijdens ziekte.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4384

Zaaknummer: 11367953 \ CV EXPL 24-3832

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: H.B.Th. Koekkoek en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:639 BW; 7:645 BW

RECHTSPRAAK

***Uitleg arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaardenregeling.
Toepassing van de salarisschalen van de Cao-Rijk maakt niet dat het
functiegebouw van de Cao-Rijk ook op de arbeidsovereenkomst van
toepassing is.***

Feiten

Werknemer is werkzaam bij de Stichting Nederlands Literatuurmuseum en literatuurarchief (hierna: het Kinderboekenmuseum). In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen in artikel 1 dat werknemer in dienst is als medewerker boekingen, in artikel 4 dat werknemer een salaris ontvangt op basis van schaal 5 s.a. van de Cao Rijk en in artikel 8 dat op de arbeidsovereenkomst de Arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is. In de arbeidsvoorwaardenregeling staat de volgende definitie van het begrip werknemer: *iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en van wie de functie is ingedeeld volgens de CAO Rijk. [...]*. In artikel 7.1 van het arbeidsvoorwaardenreglement is de salarisregeling opgenomen. Sinds 1 januari 2025 is, in plaats van de arbeidsvoorwaardenregeling, de Museum Cao van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemer. Partijen verschillen van mening over de vraag of, naast de salarisschalen van de Cao-Rijk, ook het functiegebouw van de Cao-Rijk van toepassing is. Daarnaast vordert werknemer ook de toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging per 1 januari 2023 en 2024.

*Oordeel**Functiegebouw van de Cao Rijk van toepassing?*

Partijen hebben een geschil over hoe de arbeidsovereenkomst (artikel 4.1) en de arbeidsvoorwaardenregeling (definitie werknemer) moeten worden uitgelegd. Omdat partijen het niet eens zijn over de uitleg daarvan, moet de kantonrechter de bedingen uitleggen aan de hand van de zogenoemde *Haviltex*-norm. De kantonrechter is van oordeel dat een redelijke uitleg van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsvoorwaardenregeling met zich meebrengt dat in de arbeidsovereenkomst van werknemer alleen wordt aangesloten bij de salarisschalen van de Cao-Rijk, en dat daarop dus niet ook het functiegebouw en het daarmee samenhangende functiewaarderingssysteem van de Cao-Rijk van toepassing zijn. De enige aanwijzing die daarvoor bestaat, is de tekst van artikel 1 van de arbeidsvoorwaardenregeling. Dat is een te smalle basis, nu nergens anders uit blijkt dat partijen de bedoeling hadden met de aanduiding van de salarisschaal volgens de Cao-Rijk in artikel 4.1 van de arbeidsovereenkomst ook het

hele functiegebouw en het functiewaarderingssysteem van de Cao-Rijk deel te laten uitmaken van de afspraken. Als dit wel de bedoeling was geweest, zou het voor de hand hebben gelegen dat daarvoor een uitdrukkelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst of de arbeidsvoorwaardenregeling zou zijn opgenomen. Uit artikel 7 lid 1 onder a van de arbeidsvoorwaardenregeling leidt de kantonrechter eerder het tegendeel af, nu daarin wordt bepaald dat de werkgever verantwoordelijk is voor een juiste indeling van de functie. Werknemer heeft verder erkend dat hij zijn arbeidsovereenkomst heeft getekend, omdat daarin de informatie stond die bij zijn arbeidsvoorwaardengesprek was afgesproken. Dat betekent dat het Kinderboekenmuseum voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst niet de indruk heeft gewekt bij werknemer dat de Cao-Rijk, het functiegebouw van die cao en/of het bijbehorende functiewaarderingssysteem op zijn arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn. Wat de Cao-Rijk daarover bepaalt, is niet van belang, omdat die cao nu juist niet van toepassing is. Het moet er dan ook voor gehouden worden dat werknemer met de ondertekening van zijn contract heeft ingestemd met indiensttreding in de functie van medewerker boekingen tegen het in de arbeidsovereenkomst vermelde salaris. Er is ook geen wettelijke regeling die werkgevers verplicht om een functiegebouw met bijbehorend waarderingssysteem te hanteren. Dat onder de nieuwe Museum Cao wel een functie(her)waarderingssysteem wordt gehanteerd, betekent niet dat het Kinderboekenmuseum eerder ook die verplichting had. De kantonrechter kan verder het standpunt van het Kinderboekenmuseum volgen dat toepassing van het functiegebouw van de Cao-Rijk onlogisch en niet passend is, kijkend naar de verscheidenheid van overheidsorganisaties die vallen onder de Staat der Nederlanden en het andere karakter van het Kinderboekenmuseum. Ook is het standpunt van het Kinderboekenmuseum navolgbaar dat het praktisch is om (enkel) aan te sluiten bij de salarisschalen van de Cao-Rijk, onder andere wegens de indexeringen van de salarissen.

Recht op periodieke verhoging vanaf 1 januari 2023 en 1 januari 2024

De kantonrechter oordeelt dat de verhogingen op grond van artikel 7.5 van de arbeidsvoorwaardenregeling per 1 januari hadden moeten worden toegekend en veroordeelt het Kinderboekenmuseum tot nabetaling van de verhogingen over de perioden 1 januari tot 1 juli 2023 en 1 januari tot 8 maart 2024.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11147

Zaaknummer: 11536441 \ RP VERZ 25-50090

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: C.C. Oberman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Uitzendkracht is van mening dat hem op grond van de cao en de uitzendrichtlijn een arbeidsovereenkomst moet worden aangeboden.

Feiten

Eiser heeft van 11 juni 2020 tot en met 16 februari 2025 (met een kleine onderbreking) via Randstad op basis van een uitzendcontract als logistiek medewerker/heftruckchauffeur gewerkt bij Koninklijke Euroma B.V. (hierna: Euroma). In juli 2024 heeft Euroma eiser mondeling laten weten dat zij eiser geen arbeidsovereenkomst aanbiedt en dat de uitzendovereenkomst na 16 februari 2025 niet langer zal worden verlengd, omdat de maximale termijn voor uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd dan zou worden overschreden. In de cao, die geldt voor het aan Euroma verbonden personeel, staat dat Euroma uitzendkrachten die naar haar oordeel 'vakvolwassen' zijn en goed functioneren binnen één jaar een arbeidsovereenkomst bij haar aanbiedt, indien er ruimte is in de formatie. Volgens eiser voldoet hij aan deze voorwaarden en moet Euroma hem een arbeidsovereenkomst aanbieden. Ook voert hij aan dat Euroma hem een arbeidsovereenkomst moet aanbieden op grond van de Uitzendrichtlijn. Volgens Euroma is zij niet verplicht om eiser een arbeidsovereenkomst aan te bieden omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden uit de cao, en ook de Uitzendrichtlijn brengt dat niet mee.

Oordeel

Spoeðeisend belang en de zaak leent zich voor behandeling in kort geding

De voorzieningenrechter oordeelt dat de vordering van eiser voldoende spoedeisend is nu de uitzendovereenkomst tussen eiser en Randstad door Randstad is beëindigd per 25 februari 2025, omdat Euroma de uitzending van eiser heeft beëindigd. Sindsdien is eiser werkloos en ontvangt hij een WW-uitkering. Eiser is voor zijn levensonderhoud afhankelijk van zijn inkomen. Euroma heeft aangevoerd dat toewijzing van de vorderingen zou leiden tot een onomkeerbare situatie, namelijk een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd tussen haar en eiser. Om die reden zou deze zaak zich niet lenen voor behandeling in kort geding. Euroma wordt hierin niet gevolgd. Vaste rechtspraak is immers dat eventuele onomkeerbare gevolgen niet aan een toewijzing van de gevraagde voorziening in de weg behoeven te staan.

Beroep op cao, "vakvolwassenheid" en Europees recht

Euroma heeft aangevoerd dat blijkens artikel 1 van de cao de werkingssfeer van de cao zich

beperkt tot werknemers. Volgens Euroma kunnen uitzendkrachten aan deze cao dus geen rechten ontleen. De voorzieningenrechter volgt Euroma hierin niet. Uit artikel 6:253 BW volgt dat een overeenkomst voor een derde rechten in het leven kan roepen als de overeenkomst een beding van die strekking inhoudt en de derde dit beding aanvaardt. De voorzieningenrechter is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat Euroma ten onrechte het functioneren van eiser heeft beoordeeld als onvoldoende "vakvolwassen" in de zin van artikel 2 van de cao. Euroma is daarom naar het oordeel van de voorzieningenrechter niet verplicht om op grond van haar cao een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Daarbij kan worden daargelaten of eiser voldoet aan de overige voorwaarden uit de cao. Uit onder andere het *Daimler*-arrest (HvJ EU 17 maart 2022, C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196) volgt dat de voorzieningenrechter in voorkomende gevallen moet onderzoeken of, in de context van de nationale regeling en rekening houdend met de omstandigheden van het geval, de Uitzendrichtlijn wordt omzeild. Tussen partijen is niet in geschil dat eiser meerdere opvolgende contracten heeft gehad en dat hij (met een korte onderbreking) ongeveer 4,5 jaar als uitzendkracht bij Euroma heeft gewerkt. Dat Euroma met deze handelswijze heeft beoogd om de Uitzendrichtlijn te omzeilen, is niet aannemelijk geworden. De vorderingen van eiser worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4378

Zaaknummer: 11633784 \ CV EXPL 25-1143

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: A.L. Looijenga en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 6:253 BW, CAO, Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst al eerder had opgezegd. Berusting in opzegging. Toekenning diverse vergoedingen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 september 2024 als zelfstandig werkend kok in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 3.100 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk tot 1 oktober 2025. Vrij snel na aanvang van zijn dienstverband heeft werknemer een aanvaring gehad met de souschef. De volgende dag heeft naar aanleiding daarvan een gesprek plaatsgevonden. Eind 2024 heeft werkgeefster aan werknemer gevraagd of het niet beter is dat hun wegen zich scheiden omdat zij de indruk had dat hij niet gelukkig werd van zijn werk. Eind januari 2025 heeft werkgeefster voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen met een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft toen gezegd dat hij zich wilde beraden op zijn arbeidsrechtelijke positie. Op 27 januari 2025 zegt werkgeefster de arbeidsovereenkomst - op grond van een verstoorde arbeidsverhouding - schriftelijk op tegen 1 maart 2025. De opzeggingsbrief was voorzien van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer wordt op non-actief gesteld, waarna een ziekmelding volgt. De bedrijfsarts verzoekt partijen met elkaar in gesprek te gaan. Werknemer reageert niet op uitnodigingen van werkgeefster om in gesprek te gaan. Hij wil de uitslag van een door hem gevraagde second opinion afwachten. Per 28 februari 2025 volgt een loonstop. Op 8 april 2025 doet werknemer een beroep op de vernietiging van de opzegging, waarna werkgeefster een ontbindingsverzoek indient. Werknemer heeft bij tegenverzoek onder meer betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding gevraagd.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek van werkgeefster

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van werkgeefster van 27 januari 2025 een ondubbelzinnige opzegging bevat. Er wordt weliswaar ook gerept over een te sluiten vaststellingsovereenkomst, maar werkgeefster heeft in die brief zonder enig voorbehoud medegedeeld dat zij de overeenkomst “in ieder geval” opzegt per 1 maart 2025. Werknemer stelt dat hij die brief aldus heeft begrepen dat, voor het geval hij niet akkoord is met de aangeboden vaststellingsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst hoe dan ook zou eindigen als gevolg van de opzegging. De kantonrechter vindt dit een plausibele uitleg. De

kantonrechter acht verder nog van belang dat werkgeefster de in artikel 21 Rv opgenomen verplichting om alle voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren, niet is nagekomen. Zij heeft in haar verzoekschrift immers geen melding gemaakt van de opzeggingsbrief. Werknemer berust in de opzegging, wat inhoudt dat de arbeidsovereenkomst vanaf 1 maart 2025 is geëindigd en het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Tegenverzoek werknemer

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster de opzegging op regelmatige wijze tegen het einde van de maand gedaan, waardoor werknemer geen recht heeft op een gefixeerde vergoeding. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding en vakantiebijslag wordt toegekend. De kantonrechter kent onder verwijzing naar de *New Hairstyle*-beschikking een billijke vergoeding van € 12.500 toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6099

Zaaknummer: 11652612 \ AZ VERZ 25-40

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: F.H.I. Hundscheid en N. Soro

Wetsartikelen: 21Rv; 6:136 BW; 7:671 BW; 7:671a BW; 7:672 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Verschillende vergoedingen en vernietiging concurrentiebeding.*Feiten*

Remote B.V. is een payrollonderneming. In juni 2022 heeft Lyvia Benelux B.V. (hierna: Lyvia) werknemer een aanbod gedaan om – via Remote – per 1 augustus 2022 bij haar in dienst te treden. Lyvia verwerft en beheert software en IT-bedrijven in de Benelux en zij heeft drie werknemers in dienst. Na onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden, waaronder een bonus, heeft werknemer de arbeidsovereenkomst getekend en is hij per 1 augustus 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Remote en is werkzaamheden gaan verrichten voor Lyvia. Remote is de formele werkgever en Lyvia de materiële werkgever. De verzoeken van werknemer zijn daarom gericht tegen Remote. Lyvia heeft over 2022 en 2023 geen bonus uitgekeerd aan haar werknemers. Werknemer vraagt Lyvia regelmatig naar de status van de jaarlijkse bonus waarop Lyvia niet concreet reageert. Werknemer meldt zich op 8 augustus 2024 ziek. Een door de bedrijfsarts geadviseerde mediation wordt zonder resultaat afgesloten. In januari 2025 heeft Lyvia aan werknemer geschreven dat betaling van een eventuele bonus discretionair was en uitgelegd waarom tot op heden geen bonus aan hem is uitgekeerd. Verder heeft Lyvia aangeboden om met elkaar in gesprek te gaan over een gezamenlijke oplossing. Werknemer geeft aan niet in gesprek te gaan, omdat Lyvia niet in gesprek wil over betaling van de bonus en de insteek van Lyvia is om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Remote dient vervolgens op grond van een verstoorde arbeidsverhouding een ontbindingsverzoek in. Lyvia bericht vervolgens dat werknemer conform de arbeidsovereenkomst 70% van zijn salaris met een maximum van 70% van het maximumdagloon zal ontvangen. Remote stelt dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemer duidelijk is gemaakt dat de bonus een discretionaire bevoegdheid was van Lyvia. Werknemer erkent dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, dat herplaatsing niet in de rede ligt en legt zich neer bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De verstoorde arbeidsverhouding is volgens hem het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Lyvia, omdat zij de afspraken uit de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen. Hij verzoekt Remote onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 563.955 en een bonus van € 405.000.

*Oordeel**Opzegverbod en voldragen ontslaggrond*

Partijen zijn het erover eens dat hun arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is. De verstoorde arbeidsrelatie is niet ontstaan door de ziekte van werknemer, maar door de discussie tussen partijen over de bonus en het aandelenpakket. Niet aannemelijk is geworden dat de ziekte de verstoorde relatie heeft veroorzaakt. Dat betekent naar het oordeel van de kantonrechter dat er een voldragen ontbindingsgrond is.

Ernstig verwijtbaar handelen en billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is er in onderhavig geval geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Lyvia of Remote. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst hebben Lyvia en werknemer gesproken over een bonus. Bij e-mail van 4 juli 2022 heeft Lyvia onder verwijzing naar het gesprek op 30 juni 2022 expliciet duidelijk gemaakt dat de bonus 'for now' een discretionaire bevoegdheid van Lyvia was. Weliswaar hebben partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afgesproken dat in augustus of september 2022 de KPI's voor het behalen van een bonus zouden worden gesteld, maar dit is geen duidelijke toezegging dat werknemer sowieso de (volledige) bonus zou ontvangen. Dat Lyvia niet is overgegaan tot betaling van een bonus aan werknemer en hem daarin niet anders dan haar andere werknemers heeft behandeld, is dan ook niet ernstig verwijtbaar. Lyvia heeft ook uitgelegd waarom zij niet is overgegaan tot het vaststellen van KPI's voor betaling van een bonus. Partijen hebben het bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gehad over een aandelencomponent, maar uit de e-mailcorrespondentie tussen partijen daarover volgt niet dat werknemer de aandelen sowieso van Lyvia geschonken zou krijgen. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Ontbinding, transitievergoeding en loon, concurrentie- en relatiebeding

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 augustus 2025 onder toekenning van de transitievergoeding, loondoorbetaling op basis van 70% van het maximumdagloon en uitbetaling openstaande vakantiedagen. Het concurrentiebeding wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3627

Zaaknummer: 11524642 \ EA VERZ 25-105

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: mr. M. Swinkels en U. Hoogland

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Huisarts in loondienst. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren. Verzoek tot ontbinding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2009 in dienst bij werkgeefster (hierna: de huisartsenpraktijk) in de functie van huisarts. Zij werkt 10 uur per week en verdient een loon van € 2.196,42 bruto per maand (exclusief persoonlijke toeslag en overige emolumenten zoals vakantietoeslag). De huisartsenpraktijk verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege disfunctioneren, meer subsidiair vanwege een combinatie van beide ontslaggronden. Het standpunt van de huisartsenpraktijk komt erop neer dat zij meent dat werkneemster vaktechnisch een goede huisarts is, maar dat er problemen zijn met (1) de communicatie, (2) omgaan met werkgeversgezag en (3) de samenwerking. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt zij om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De huisartsenpraktijk, in casu de praktijkhouder, voerde jaarlijks een gesprek met de medewerkers over onder andere het functioneren en de samenwerking. In de jaargesprekken met werkneemster zijn geen problemen aan de orde gesteld, in ieder geval niet tot het jaargesprek eind 2023. Ook de praktijkscan die begin 2022 plaatsvond, heeft geen problemen op bovenstaande punten laten zien. Daarnaast is niet gebleken dat collega's hebben geklaagd over werkneemster. De kantonrechter stelt dan ook vast dat er vanaf 2009 en in ieder geval tot en met begin 2022 geen problemen waren met de communicatie, het omgaan met werkgeversgezag en de samenwerking met werkneemster. In januari 2022 is de dochter van de praktijkhouder in dienst getreden bij de huisartsenpraktijk als huisarts. Vanaf dat moment zijn er problemen ontstaan in de samenwerking met werkneemster. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn die problemen niet ontstaan door werkneemster. Vervolgens draagt de praktijkhouder de huisartsenpraktijk over aan zijn dochter en een andere vrouwelijke huisarts. Een jaar later, tijdens het jaargesprek eind 2023, kreeg werkneemster te horen dat na de praktijkovername een voortzetting van haar dienstverband geen reëel scenario zou zijn. Werkneemster zou dan immers in loondienst zijn bij de twee overnemende jonge huisartsen, waar het haar wens was zelf die overnemende partij te zijn. Ook de slechte verhouding met de

dochter zou daarbij een rol spelen. Werkneemster was verrast dat haar jaargesprek deze wending nam. Ook heeft zij toen niet ingestemd met een vrijwillige beëindiging van haar dienstverband, want er was geen grond om haar te ontslaan. De kantonrechter is het eens met werkneemster dat er op dat moment geen aanleiding was om met haar te praten over een beëindiging van het dienstverband. Nadat werkneemster niet instemde met een beëindiging van haar dienstverband, heeft de voormalig praktijkhouder een mediation opgezet voor zijn dochter en werkneemster. Toen die mediation niet tot het gewenste resultaat leidde, heeft hij een verbetertraject opgezet en werkneemster individuele coaching aangeboden. De kantonrechter acht deze actie ernstig verwijtbaar. Ook een tweede mediation op verzoek van werkneemster leidt niet tot een oplossing. De kantonrechter kan niet objectief vaststellen dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, terwijl werkneemster er belang bij heeft dat zij haar functie als huisarts bij de huisartsenpraktijk kan behouden. De kantonrechter wijst daarom het primaire verzoek tot ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding af. Ook is er geen sprake van disfunctioneren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2870

Zaaknummer: 11620757 \ UE VERZ 25-89

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.I. Veldhuis-Lampe en C.E. Derksen

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

RECHTSPRAAK

Werkgever moet bij de berekening van de transitievergoeding ook het dienstverband van werkneemster bij voorganger meetellen, omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap onder het vóór 1 juli 2015 geldende recht.

Feiten

De zaak gaat over de transitievergoeding die SDW Leerwerkbedrijf B.V. (hierna: SDW) aan werkneemster moet betalen. Volgens werkneemster moet bij het vaststellen van haar recht op de transitievergoeding en de hoogte daarvan, niet alleen rekening worden gehouden met haar dienstverband bij SDW, maar ook met het dienstverband dat zij had bij de vorige werkgever SDW Deta B.V. (hierna: Deta), omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. SDW is het hier niet mee eens.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat SDW aan werkneemster een transitievergoeding moet betalen. Partijen verschillen echter van mening over de vraag over welke periode de transitievergoeding moet worden berekend. De kantonrechter is van oordeel dat SDW moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever van Deta. Daartoe wordt het volgende overwogen. Vóór 1 juli 2015 gold ten aanzien van de beoordeling of er sprake was van een opvolgend werkgever (onder meer) het 'zodanige banden-criterium' (HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, *Van Tuinen/Wolters*). Dit criterium is met inwerkingtreding van de WWZ op 1 juli 2015 komen te vervallen, maar de Hoge Raad heeft geoordeeld dat de vraag van opvolgend werkgeverschap in geval van indiensttreding vóór 1 juli 2015 moet worden beantwoord aan de hand van het oude recht (HR 17 november 2017 ECLI:NL:HR:2017:2905). Gelet hierop zal de kantonrechter de vraag van opvolgend werkgeverschap in het kader van de berekening van de transitievergoeding beoordelen met inachtneming van het vóór 1 juli 2015 geldende recht. Dat betekent dat er pas sprake kan zijn van opvolgend werkgeverschap indien de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst en er tussen de voorgaande werkgevers zodanige banden bestonden dat gezegd kan worden dat het inzicht in de hoedanigheid en het functioneren van de werknemer kan worden toegerekend aan de opvolgende werkgever. Vast staat dat werkneemster per 1 juli 2006 bij Deta in dienst is getreden in de functie van medewerkster bedrijfsbureau in het kader van een leer-werktraject. Werkneemster heeft zich in deze functie goed ontwikkeld, zodanig dat zij per 1 juli 2008 een reguliere functie bij SDW aangeboden heeft gekregen voor eveneens de functie medewerkster bedrijfsbureau. Werkneemster heeft

aangevoerd dat de werkzaamheden die zij bij Deta als medewerkster bedrijfsbureau heeft verricht inhoudelijk (nagenoeg) volledig gelijk zijn aan de werkzaamheden die zij vanaf 1 juli 2008 voor SDW heeft verricht in de functie van medewerkster bedrijfsbureau. Omdat moet worden geoordeeld dat de functie bij SDW wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de functie bij Deta is aan het eerste vereiste voldaan. Voorts is voldoende komen vast te staan dat tussen Deta en SDW zodanige banden bestonden dat gezegd kan worden dat het inzicht in de hoedanigheid en het functioneren van werkneemster kan worden toegerekend aan SDW. SDW en Deta zijn onderdeel van hetzelfde concern en worden bestuurd door een en dezelfde (feitelijk) bestuurder. Omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap moet bij de berekening van de transitievergoeding rekening worden gehouden met de periode dat werkneemster bij Deta werkzaam was. Voor de berekening van de transitievergoeding moet daarom worden uitgegaan van de periode 1 juli 2006 tot en met 31 januari 2025. Werkneemster heeft aldus aanspraak op een transitievergoeding over 18 jaar en 7 maanden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7573

Zaaknummer: 11625311 VZ VERZ 25-2260

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M. Voogt

Wetsartikelen: 7:673 lid 4

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van werkgever, tevens ex-partner van werknemer, niet komen vast te staan, zodat werknemer bij opzegging van haar arbeidsovereenkomst geen recht toekomt op transitievergoeding. Wel bestaat recht op uitbetaling van ten onrechte ingehouden loon.

Feiten

Werknemer is vanaf 25 mei 2014 in dienst geweest bij werkgever. Werknemer en werkgever hebben een affectieve relatie gehad die in het voorjaar van 2024 is geëindigd. Werknemer heeft haar arbeidsovereenkomst bij brief van 30 juli 2024 opgezegd tegen 30 september 2024. In deze procedure vordert werknemer onder meer betaling van de transitievergoeding, omdat werkgever zich grensoverschrijdend zou hebben gedragen toen hun affectieve relatie eindigde (taken werden afgenomen/ingeperkt en zij werd door werkgever genegeerd). Ook vordert zij betaling van achterstallig/ingehouden loon. Werkgever meent dat werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Verder stelt werkgever op terechte gronden salaris te hebben verrekend bij de eindafrekening.

Oordeel

Transitievergoeding

Werknemer heeft alleen recht op een transitievergoeding als de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Partijen hebben getracht om het eindigen van hun relatie geen invloed te laten hebben op hun werkverhouding, maar achteraf gezien zijn ze daar niet in geslaagd. Gaandeweg is namelijk ook hun arbeidsrelatie onder druk komen te staan. Illustratief zijn de overgelegde WhatsApp-berichten en verwijten die zij elkaar maken (elkaar negeren, collega's negeren, discussie over een lunch buiten de deur). Gelet op de hiërarchische verhouding op de werkvloer had werkgever hierin weliswaar een andere/grotere verantwoordelijkheid dan werknemer, maar beide partijen hebben een aandeel gehad in de verstoring. Dat werkgever zich grensoverschrijdend heeft gedragen, is niet uit de overgelegde stukken gebleken. Evenmin blijkt dat werkgever doelbewust heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Of op 7 juli 2024 voldoende aanleiding was om werknemer te schorsen is, mede gelet op hetgeen in de cao hierover is bepaald, zeer de vraag. Hierna hebben partijen echter kennelijk goed met elkaar gesproken en leek de lucht geklaard. Werknemer heeft desgevraagd ook niet kunnen uitleggen waarom zij amper twee weken later toch de

arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Alhoewel werkgever op sommige punten dus zeker anders had kunnen of moeten handelen, is er geen sprake van ernstig verwijtbaar gedrag in de arbeidsrelatie van partijen. Voor toekenning van de transitievergoeding is daarom geen plaats.

Ingehouden loon

Uit de loonstrook over de maand september 2024 blijkt dat werkgever een bedrag van € 1.076,55 bruto heeft ingehouden c.q. verrekend. Als omschrijving staat op de loonstrook vermeld 'Inh. Niet gewerkte zaterdaguren juni t/m sept: 42,5 uur'. Werkgever heeft uitgelegd dat werkneemster vanaf 1 juni 2024 niet meer vanuit huis wilde werken. Het loon over de uren die zij normaal thuis werkte, is daarom onverschuldigd betaald, aldus werkgever. Op zich mag een werkgever het loon verrekenen met hetgeen op het loon te veel is betaald. Dan moet de werkgever wel stellen en bewijzen dat er te veel loon is betaald. In dit geval is kennelijk het in de arbeidsovereenkomst afgesproken loon aan werkneemster betaald. De stelling van werkgever wordt zo begrepen dat werkneemster zonder zijn instemming niet het overeengekomen aantal uren werkte. Dit betekent echter niet dat daardoor zonder meer sprake is van een recht op terugvordering van reeds betaald salaris. In dit geval is niet gebleken dat werkgever werkneemster heeft gewaarschuwd voor een eventuele loonsanctie of dat hij anderszins kenbaar heeft gemaakt dat hij van mening was dat werkneemster tekortschoot in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Daar komt nog bij dat werkneemster betwist dat zij niet het aantal overeengekomen uren per week heeft gewerkt. Bij deze stand van zaken is niet voldoende onderbouwd dat werkgever een verrekenbare vordering op werkneemster had bij het einde van het dienstverband. Het wordt er daarom voor gehouden dat werkgever ten onrechte heeft verrekend met de eindafrekening. Werkgever moet daarom dit bedrag alsnog aan werkneemster betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7575

Zaaknummer: 11412290 HA VERZ 24-87

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.B. Evenboer en N. Verweij

Wetsartikelen: 7:632 BW en 7:673 BW