

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 30, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijnden, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1171](#) 18-07-2025

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1790](#) 08-07-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1214](#) 08-07-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4146](#) 07-07-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4148](#) 07-07-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1207](#) 27-06-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1794](#) 26-06-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:2633](#) 29-04-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1107](#) 17-04-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1052](#) 15-04-2025

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5628](#) 15-07-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:8384](#) 11-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4632](#) 10-07-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:8339](#) 10-07-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6681](#) 10-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7296](#) 09-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5711](#) 09-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7465](#) 09-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7753](#) 09-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4290](#) 08-07-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6997](#) 03-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7838](#) 03-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3211](#) 02-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3416](#) 01-07-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3727](#) 27-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4268](#) 20-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4241](#) 18-06-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:8484](#) 16-06-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:8486](#) 16-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4402](#) 06-06-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2732](#) 11-04-2025
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:2806](#) 26-02-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:331](#) 10-02-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2022:1956](#) 12-05-2022

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2025:992](#) 17-07-2025

RECHTSPRAAK

Ontbinding kan pas na herplaatsingstoets ten tijde van ontbindingsverzoek. Ambtshalve toetsing aan i-vergoeding bij ontbinding op de i-grond.

Feiten

Profoto houdt zich bezig met het ontwikkelen en exploiteren van hard- en software voor productfotografie. Werknemer is in 2018 in dienst getreden bij Profoto in de functie van image processing developer. Daartoe is hij naar Nederland verhuisd. De leidinggevende van werknemer heeft de vakantieaanvragen van werknemer van 23 tot en met 31 december 2022 en van 16 tot en met 27 januari 2023 geaccordeerd. Op 4 december 2022 heeft werknemer zijn vakantieaanvraag gewijzigd door de week van 23 tot en met 31 december te ruilen voor de week van 12 tot en met 18 december 2022. De leidinggevende heeft deze wijziging op 6 december 2022 geaccordeerd. Op 11 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld en Profoto verzocht om zijn vakantiedagen om te zetten in ziektedagen. Op 12 december 2022 is werknemer naar Iran gegaan. Op 14 december 2022 heeft werknemer aan de leidinggevende laten weten dat hij zich weer wat beter voelde. Als reactie daarop heeft de leidinggevende werknemer verzocht om de camera die Profoto van Canon in bruikleen had, terug te brengen zodra werknemer weer beter was. Werknemer heeft de leidinggevende daarop laten weten dat hij de camera heeft meegenomen naar Iran om daarmee op afstand te kunnen werken, waarop de leidinggevende werknemer heeft geschreven dat hij niet wist dat werknemer op afstand zou werken. De leidinggevende heeft werknemer gewezen op de regel dat hij zonder toestemming geen apparatuur mag meenemen op vakantie. Daarop heeft werknemer laten weten dat hij al in Iran was en dat hij op 27 januari 2023 terug zou vliegen, maar dat dit om medische redenen misschien later zou worden. Werknemer heeft de leidinggevende verzocht om een alternatief te vinden voor de camera, of hem de tijd te geven om de camera via DHL terug te sturen naar kantoor. Partijen hebben overleg gevoerd over verschillende wijzen van terugbrengen van de camera.

Op 15 december 2022 heeft werknemer zich beter gemeld. Op 16 december 2022 heeft werknemer laten weten dat hij de camera niet veilig per koerier kan versturen vanuit Iran. Op 22 december 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen, kort gezegd vanwege (1) het van 11 december 2022 tot 16 januari 2023 zonder toestemming vanuit Iran werken, (2) het zonder toestemming meenemen van de camera naar Iran en (3) het benaderen van een sales manager in plaats van HR met betrekking tot een salarisverhoging, waarmee werknemer de autoriteit van zijn manager heeft ondermijnd. Werknemer is gesommeerd om op 9 januari 2023 terug te zijn op het werk en de camera te retourneren.

Op 2 januari 2023 heeft werknemer in reactie op de officiële waarschuwing van 22 december 2022 laten weten dat hij (1) niet anders heeft gehandeld dan in voorgaande jaren, (2) niet zonder toestemming van zijn manager op afstand is gaan werken en (3) in voorgaande jaren ook apparatuur heeft meegenomen naar het buitenland om daarmee te werken. Op 3 januari 2023 heeft Profoto werknemer nogmaals verzocht om te laten weten of hij op 9 januari 2023 terug zal zijn op kantoor. Ook heeft Profoto aan werknemer meegedeeld dat het werken op afstand niet is goedgekeurd en dat het niet opvolgen van de instructies gevolgen kan hebben voor zijn dienstverband.

Werknemer heeft zich opnieuw ziek gemeld per 4 januari en per 16 januari vakantie genoten. Werkgever heeft werknemer gesommeerd op 30 januari op kantoor te verschijnen om in gesprek te gaan over ongeoorloofde afwezigheid en het meenemen van producten van de werkgever. Werknemer is niet op deze afspraak verschenen, omdat zijn vliegtuig pas op 31 januari landde. Profoto heeft werknemer op staande voet ontslagen.

Het hof heeft, voor zover van belang, de vernietiging van het ontslag op staande voet bekrachtigd en beslist dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter niet op de egrond kon worden gegeven maar in stand blijft op de i-grond.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

(Ook) ontbinding op de i-grond pas mogelijk nadat herplaatsingstoetsing heeft plaatsgevonden

De rechter kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van – onder meer – artikel 7:669 lid 3 onder i BW (de i-grond) ingevolge artikel 7:671b lid 2 BW slechts inwilligen indien is voldaan aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 7:669 BW. Artikel 7:669 lid 1, eerste volzin, BW houdt in dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen indien, voor zover hier van belang, herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede, zo bepaalt artikel 7:669 lid 1, tweede volzin, BW, indien er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW (de e-grond). De ontstaansgeschiedenis van de i-grond bevestigt hetgeen volgt uit de tekst van de hiervoor genoemde bepalingen, namelijk dat ontbinding op de i-grond slechts mogelijk is als de rechter tot het oordeel is gekomen dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Uit de beschikking van het hof blijkt niet dat het hof heeft onderzocht of herplaatsing niet mogelijk was of niet in de rede lag.

Oordeel i-grond : geen verwijt voor e-grond, maar wel enig verwijt i-grond onbegrijpelijk

Volgens de Hoge Raad is zonder nadere motivering onbegrijpelijk dat het hof de verwijten voor de e-grond ontzenuwt maar vervolgens oordeelt dat er wel enig verwijt aan het adres van werknemer te maken valt voor ontbinding op de i-grond.

Devolutieve werking hoger beroep brengt mee dat hof i-vergoeding had moeten beoordelen

In reactie op het meer subsidiaire verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond, heeft werknemer in eerste aanleg verzocht om toekenning van de extra vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW. De kantonrechter is aan dit meer subsidiaire verzoek van werkgever niet toegekomen omdat hij de arbeidsovereenkomst op de e-grond heeft ontbonden, en is dus ook niet toegekomen aan het verzoek van werknemer om toekenning van de extra vergoeding. Het hof is wel aan de i-grond toegekomen. Op grond van de positieve zijde van de devolutieve werking van het hoger beroep had het hof ook moeten beslissen op het verzoek van werknemer om toekenning van de extra vergoeding.

Ambtshalve toetsing aan i-vergoeding

De verplichting van de rechter om ambtshalve de rechtsgronden aan te vullen (art. 25 Rv) geldt ook voor toepassing van de i-grond. Uit de ontstaansgeschiedenis van artikel 7:669 lid 3 onder i BW blijkt dat de wetgever voor ambtshalve toepassing van de i-grond uitdrukkelijk ruimte heeft gelaten. Als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de i-grond, kan hij ingevolge artikel 7:671b lid 8 BW aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de in artikel 7:673 lid 2 BW bedoelde transitievergoeding. Voor toekenning van deze extra vergoeding is niet vereist dat de werknemer daarom heeft verzocht.

Als de rechter in eerste aanleg het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst op de i-grond te ontbinden en daaraan de extra vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW te verbinden, moet hij ingevolge artikel 7:686a lid 6 BW partijen van zijn voornemen een extra vergoeding toe te kennen in kennis stellen en de werkgever in de gelegenheid stellen het verzoek in te trekken.

Als de rechter in hoger beroep oordeelt dat een verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen en toewijsbaar is op de i-grond, bepaalt hij op de voet van artikel 7:683 lid 5 BW op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. Daarbij is ten aanzien van de vergoeding artikel 7:671b BW van overeenkomstige toepassing. Een redelijke wetstoepassing brengt mee dat dan ook artikel 7:686a lid 6 BW van overeenkomstige toepassing is. Een en ander brengt mee dat als de rechter in hoger beroep het voornemen heeft om te beslissen dat een in eerste aanleg afgewezen ontbindingsverzoek toewijsbaar is op de i-grond en om aan de bepaling van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt – al dan niet ambtshalve – de extra vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW te verbinden, hij partijen van zijn voornemen een extra vergoeding toe te kennen in kennis moet stellen en de werkgever gelegenheid moet geven zijn verzoek in te trekken.

Als de rechter in hoger beroep oordeelt dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ten onrechte is toegewezen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder c, d, e, g of h BW en dat het verzoek om ontbinding wel toewijsbaar was op de i-grond en die rechter het voornemen heeft aan de werknemer – al dan niet ambtshalve – de extra vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW toe te kennen, moet hij partijen van zijn voornemen de extra vergoeding toe te kennen in kennis stellen en de werkgever gelegenheid geven zijn verzoek in te trekken. Indien de werkgever dat doet, kan de rechter met

overeenkomstige toepassing van artikel 7:683 lid 3 BW de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1171

Zaaknummer: 24/02972

Rechters: M.V. Polak, F.J.P. Lock, F.R. Salomons, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sagel en J.B.B. Heinen

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:663 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Werknemers hebben recht op uitbetaling van overuren. Het niet volgen van de schriftelijke regels rond overuren is geen reden om betaling van overuren af te wijzen

Feiten

AFRS is een onderneming die zich bezighoudt met de inspectie, analyse en inventarisatie van asbest. Werknemer B is met ingang van 1 april 2019 bij AFRS in dienst getreden. Werknemer A is, na een proefplaatsing via het UWV, per 10 november 2019 bij AFRS in dienst getreden. In beide arbeidsovereenkomsten is bepaald dat de werknemer vijf dagen per week ten minste 40 uur voor AFRS werkzaam moet zijn. Verder is overeengekomen dat indien het noodzakelijk is om buiten de reguliere werktijden en/of in het weekend werk te verrichten, op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 125% en in het weekend een vergoeding van 175% van het bruto-uurloon geldt. De uiteindelijke beslissing betreffende overwerk wordt genomen door de directie. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers is ook opgenomen dat een arbeidsvoorwaardenregeling (Personeelshandboek) van toepassing is waarin een aantal zaken voor wat betreft werktijd en overuren verder is uitgewerkt. Werknemer B heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2021. Werknemer A heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 november 2021.

Werknemers hebben bij de kantonrechter gevorderd – voor zover nog van belang in hoger beroep – dat AFRS aan hen de gewerkte overuren en de opgebouwde niet-genoten vakantiedagen over de overuren betaalt, nader op te maken bij staat. Ook moet AFRS aan hen de rittenregistraties ter beschikking stellen van de leaseauto's waarmee zij naar klanten van AFRS zijn gereden. De kantonrechter heeft AFRS veroordeeld tot betaling van de door werknemers gewerkte overuren nader op te maken bij staat. Omdat AFRS aannemelijk heeft gemaakt dat zij onmogelijk de rittenregistraties kan afgeven, is deze vordering door de kantonrechter afgewezen. AFRS heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemers zijn van mening dat de reistijd naar en van de klantlocatie volledig als doorbetaalde werktijd moet worden aangemerkt, terwijl AFRS stelt dat volgens de arbeidsovereenkomst en het Personeelshandboek slechts een deel van de reistijd als werktijd wordt beschouwd. Het hof oordeelt dat gelet op het partijdebat en het bepaalde in artikel 7 van de arbeidsovereenkomst en artikel 10.2 van het Personeelshandboek de afspraak tussen AFRS en werknemers erop neerkomt dat per enkele reis (woon-werk) maximaal één uur reistijd

wordt afgetrokken en de rest van de reistijd van die reis wordt vergoed. Hieruit volgt dat niet de volledige reistijd van huis naar de klantlocatie (en terug) geldt als doorbetaalde werktijd en dat daarvan maximaal twee uur per dag wordt afgetrokken. AFRS heeft aangevoerd dat eventueel gemaakte overuren niet zijn betaald omdat de regels rond overuren niet zijn gevolgd. In het Personeelshandboek is opgenomen dat overuren alleen gedeclareerd kunnen worden als de leidinggevende schriftelijk heeft verzocht om overwerk te verrichten. Het hof stelt vast dat hieronder in elk geval valt het inplannen van een medewerker door AFRS voor meer dan 40 uur per week of het aansluitend aan gepland werk opdragen van extra werk waardoor 40 uur in die week wordt overschreden. Bij de bepaling of van deze situaties sprake is, moet ook rekening worden gehouden met eventuele doorbetaalde reistijd in die week en de pauze van een half uur per werkdag. Over deze overuren is in elk geval een vergoeding verschuldigd. Het hof constateert verder dat niet is gebleken dat het urenregistratieformulier verplicht was voor de indiening van de overuren. Dat kon ook op andere manieren. Vanwege de manier waarop AFRS feitelijk omging met het indienen van overuren en de betaling daarvan constateert het hof dat het argument dat de regels rond overuren niet zijn gevolgd onvoldoende is om de overuren niet uit te betalen. De conclusie is dat aannemelijk is dat werknemers overuren hebben gemaakt, dat in voorkomende gevallen een deel van de reistijd ook als doorbetaalde werktijd heeft te gelden, dat het niet volgen van de schriftelijke regels rond overuren geen reden is om betaling van overuren af te wijzen en dat er geen sprake is van schending van de klachtplicht door werknemers zodat zij hun recht om vergoeding van gemaakte overuren te claimen niet zijn verloren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2633

Zaaknummer: 200.333.097

Rechters: G.A. Diebels, A.E.F. Hillen en A.C.M. Kuypers

Advocaten: I. Rhodes en R. Janssen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De ontworpen presentatiematerialen moeten worden beschouwd als meubels en kunnen worden beschouwd als interieurs in de zin van de verplichtstelling. Werkgevers vallen derhalve onder de werkingssfeerbepaling van Oak Pensioen.

Feiten

Onderneming Atom houdt zich bezig met het ontwerpen en leveren van producten ter presentatie van artikelen in winkels en showrooms. Atom heeft geen werknemers in dienst. Bij Retail Services zijn ongeveer dertien werknemers in dienst. Atom is enig bestuurder en aandeelhouder van Retail Services. Atom noch Retail Services beschikt over een eigen pensioenregeling. Op 14 oktober 2022 heeft Atom een online bedrijfsonderzoekformulier van Oak Pensioen ingevuld. Daarop heeft Atom als activiteit ingevuld: “Het ontwerpen en vervaardigen van winkelinrichtingen”. Bij brief van 2 november 2022 heeft (de rechtsvoorganger van) Oak Pensioen bericht dat Atom werd aangesloten bij Oak Pensioen. Bij gebreke van informatie heeft Oak Pensioen de door haar aan Atom verstrekte premienota’s ambtshalve geschat. Atom heeft de diverse nota’s van Oak Pensioen, ondanks herinneringen en een dwangbevel, niet voldaan. Atom heeft op 22 augustus 2023 verzocht om een bedrijfsbezoek in het kader van het werkingssfeeronderzoek. Dit heeft op 24 augustus 2023 plaatsgevonden. Oak Pensioen heeft Atom aan het eind van het bezoek laten weten dat de verplichte aansluiting in stand bleef. Bij e-mail van 12 december 2023 van haar gemachtigde heeft Atom nogmaals laten weten dat haar werkzaamheden niet onder de werkingssfeer van Oak Pensioen vallen en dat er sprake is van een onterechte aansluiting. Hierop hebben partijen opnieuw met elkaar gecorrespondeerd. Op 25 maart 2024 heeft Oak Pensioen een dwangbevel aan Atom laten uitvaardigen tot betaling van achterstallige nota’s uit 2023. Atom vordert o.a. een verklaring voor recht dat zij niet onder de werkingssfeer van de verplichtstellingsbeschikking tot deelneming aan Oak Pensioen valt en derhalve géén premies verschuldigd is aan Oak Pensioen noch bijdragen aan eventueel aan Oak Pensioen verbonden fondsen. Oak Pensioen vordert (in een samengevoegde procedure) een verklaring voor recht dat Retail Services valt onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in Oak Pensioen.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag of Atom en/of Retail Services onder de werkingssfeerbepaling van Oak Pensioen valt. Wanneer dat het geval is, is Atom althans Retail Services verplicht om zich aan te sluiten bij Oak Pensioen. Deelneming in Oak Pensioen is verplicht voor werkgevers in de meubelindustrie. De kantonrechter is van oordeel dat de door Atom

ontworpen presentatiematerialen moeten worden beschouwd als meubels in de zin van de verplichtstelling en tevens kunnen worden beschouwd als interieurs in de zin van de verplichtstelling. Dat het hier gaat om *prototypes* van bedrijfsmeubilair voor de modebranche, maakt dit niet anders, ook dat is meubilair en valt dus onder het begrip ‘meubels’ in de verplichtstelling. Aan de hand van de eigen opgave van de onderneming Atom moet worden vastgesteld dat zij vanaf 2018 actief is geworden in het vervaardigen van prototypes van de door haar ontworpen producten, aanvankelijk op kleine schaal en vanaf 2022 op grotere schaal in de eigen werkplaats. Door dit “in eigen hand” vervaardigen van meubels luidt het oordeel dat de verplichtstelling op de onderneming Atom van toepassing is, ook al vindt de productie voor de klanten vervolgens in veel gevallen aan de hand van het zelf vervaardigde prototype extern plaats. Het maken van prototypes valt onder de definitie van het vervaardigen van meubelen als bedoeld in de verplichtstelling. Atom heeft nog aangevoerd dat Oak Pensioen haar beide ondernemingen ten onrechte met elkaar vereenzelvigt. Met Oak Pensioen wordt geoordeeld dat Retail Services, bij wie de werknemers formeel in dienst zijn, moet worden beschouwd als facilitair aan Atom. Beide bedrijven vallen daarom onder de verplichtstelling, alhoewel het in wezen gaat om één onderneming, namelijk de onderneming Atom. De vorderingen van Atom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4268

Zaaknummer: 11108003 CV EXPL 24-4654

Rechters: J.P.C. van Dam van Isselt

Advocaten: S.H. Kuiper, M.H.C. Wammes en B.F.M. Evers

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt binnen vijf dagen na start dienstverband terecht op staande voet ontslagen wegens herhaaldelijk te laat komen, ongeoorloofde afwezigheid en overtreden werkafspraken.*Feiten*

Werknemer is op 6 januari 2025 in dienst getreden bij werkgever als elektromonteur, tegen een brutomaandsalaris van € 2.968 exclusief 8% vakantietoeslag. Op 10 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag is schriftelijk aan werknemer bevestigd. Hij heeft deze brief op 17 januari 2025 ontvangen. In de ontslagbrief is opgenomen dat werknemer op 8 januari 2025 onwettig afwezig was, op 9 januari 2025 het werk zonder overleg voortijdig heeft beëindigd, en op 10 januari 2025 tijdens werktijd een uur pauze heeft genomen die hij thuis doorbracht. Tevens zou werknemer diezelfde dag een werkbond hebben gestart vanuit huis, heeft hij die 45 minuten laten doorgelopen zonder dat hij zich naar het werkadres heeft begeven, waardoor onjuiste uren aan de klant zijn doorberekend. Werknemer verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hij stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een dringende reden, dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, en dat werkgever geen hoor en wederhoor heeft toegepast. Werkgever stelt dat werknemer zich herhaaldelijk niet aan de afgesproken werktijden heeft gehouden en dat het ontslag op 10 januari 2025 mondeling is toegelicht, waarbij werknemer in de gelegenheid is gesteld om te reageren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een rechtsgeldige dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer is in de eerste vijf dagen van zijn dienstverband herhaaldelijk tekortgeschoten in zijn verplichtingen. Zo is hij op 8 januari 2025 niet op het werk verschenen, heeft hij op 9 januari 2025 het werk zonder overleg voortijdig beëindigd en heeft hij op 10 januari 2025 thuis gepauzeerd, wat in strijd is met de gemaakte afspraken. Daarnaast is hij gedurende die vijf dagen geen enkele keer op tijd op het werk verschenen. Gelet op het zeer korte dienstverband rechtvaardigen deze gedragingen dat van werkgever niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarmee is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Onverwijldheid

Het ontslag is onverwijld gegeven. Werknemer heeft ter zitting erkend dat het ontslag op 10 januari 2025 mondeling aan hem is medegedeeld, inclusief de redenen daarvoor. Deze redenen zijn gelijk aan die welke in de latere ontslagbrief zijn genoemd. Er is dan ook sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4290

Zaaknummer: 11575130 \ AZ VERZ 25-14

Rechters: mr. Kool

Advocaten: V.M.C. Verhaegen en B.H. Vader

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing schorsing concurrentiebeding. Werknemer was bij werkgever onderdeel van de directie en had daarmee kennis van bedrijfsprocessen, bedrijfsvoering en strategieën op het hoogste niveau. Werkgever heeft voldoende belang bij handhaving concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is van 15 mei 2023 tot 30 september 2024 in dienst geweest bij werkgeefster, een bedrijf dat warmtepompen verkoopt en installeert. Werknemer was onderdeel van de directie. De arbeidsovereenkomst is geëindigd door een vaststellingsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. In de vaststellingsovereenkomst is bepaald dat dit beding inclusief het bijbehorende boetebeding ook na het einde van de arbeidsovereenkomst geldig blijft. Werknemer wil op basis van een overeenkomst van opdracht zo spoedig mogelijk aan de slag bij een concurrent van werkgeefster. Werknemer meent dat hij onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding en vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster en de onderneming waarvoor werknemer wil gaan werken, zijn onbetwist directe concurrenten op het gebied van warmtepompen en dan met name vanwege het moderne businessmodel dat zij allebei hanteren (de zogenoemde *full digital customer journey*). Werkgeefster heeft er belang bij dat haar strategieën op dat vlak niet bij de concurrent terecht komen. Werkgeefster en de concurrent richten zich op dezelfde klanten, namelijk particulieren. Werknemer was bij werkgeefster onderdeel van de directie en had daarmee kennis van bedrijfsprocessen, de bedrijfsvoering en strategieën op het hoogste niveau. Hij was zogezegd de spin in het web op dat niveau. Gelet daarop is niet aannemelijk dat werknemer niet over relevante concurrentiegevoelige informatie beschikt. Werkgeefster heeft naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter een voldoende belang bij de handhaving van het concurrentiebeding. Verder is onvoldoende aannemelijk dat het concurrentiebeding een substantiële beperking van de arbeidsmogelijkheden van werknemer oplevert. Hij heeft bedrijfskunde gestudeerd en zijn expertise ligt in het organiseren en structuren van ondernemingen. Dat heeft hij voordat hij bij werkgeefster aan de slag ging ongeveer 10 jaar bij een andere onderneming gedaan. Werknemer is gelet op zijn kennis en ervaring niet gebonden aan de warmtepompenbranche en heeft niet uitgelegd waarom hij niet buiten die branche aan de slag kan. Integendeel, hij heeft zelf toegelicht dat zijn

deskundigheid niet ligt op het technische vlak. Zijn persoonlijke voorkeur voor deze branche is onvoldoende reden om anders te oordelen. Werknemer had er bovendien ook voor kunnen kiezen om na de reorganisatie bij werkgeefster te blijven werken. Hoewel zijn rol na de reorganisatie wellicht minder uitdagend was, heeft werknemer er uiteindelijk om hem moverende redenen zelf voor gekozen om werkgeefster te verlaten. De belangen van partijen tegen elkaar afwegend, acht de kantonrechter het niet waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het concurrentiebeding. De gevorderde schorsing van het concurrentiebeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:331

Zaaknummer: 11479533 UV EXPL 25-3

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: R.P. Gasseling, J. Oster en N.F. Nijland

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is tijdens werk gevallen en daarbij met zijn enkel tussen de deuren van de metro gekomen. Er is sprake van een ongelukkig ongeval, dat is aan te merken als een huis-tuin-en-keukenongeval. Geen schending zorgplicht.

Feiten

Tussen werknemer en werkgeefster heeft van 1 februari 2022 tot en met 30 april 2024 een arbeidsovereenkomst bestaan. Op 12 december 2023 is werknemer onder werktijd ten val gekomen. Dat gebeurde toen hij in de metro stapte waarmee hij naar zijn volgende werkspraak wilde reizen. Zijn linkervoet is na de val tussen de deuren van de metro gekomen, waardoor de enkel beschadigd is geraakt. Werknemer is hieraan geopereerd. In deze procedure eist werknemer een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor zijn schade en betaling van die schade.

Oordeel

De enkele omstandigheid dat sprake is geweest van een ongeval met letsel dat onder werktijd heeft plaatsgevonden, betekent niet dat de werkgever aansprakelijk is. In dit geval is daarvoor nodig dat werkgeefster een zorgplicht jegens werknemer heeft geschonden (artikel 7:658 lid 2 BW) of dat sprake is van een bijzondere situatie waarin aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW (al dan niet in combinatie met artikel 6:248 BW) kan worden aangenomen. De kantonrechter kan geen schending van de zorgplicht vaststellen, noch een bijzondere situatie waarin sprake is van aansprakelijkheid van werkgeefster als werkgever.

Geen schending zorgplicht

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een ongelukkig ongeval. Werknemer is zonder duidelijke aanleiding ten val gekomen, hetgeen aan te merken is als een huis-tuin-en-keukenongeval, dat iedereen zou kunnen overkomen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster voldoende heeft gesteld waaruit volgt dat op haar geen zorgplicht rust om een ongelukkig ongeval zoals dit te voorkomen. Dat sprake is geweest van de door werknemer gestelde drukte en daarbij behorende stress is niet gebleken, laat staan dat is komen vast te staan dat dit de reden is geweest voor een extra kans op een ongeval zoals dat zich hier heeft voorgedaan.

Geen bijzondere situatie

Omdat het een eenzijdig ongeval was dat werknemer als voetganger is overkomen, rustte er op werkgeefster geen verzekeringsplicht voor een ongeval als dit. Het ontbreken van een WEGAS-verzekering levert daarom ook geen aansprakelijkheid op grond van artikel 6:248 lid 1 BW op.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8384

Zaaknummer: 11401532 CV EXPL 24-28377

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.A.C. Backx en J.A. Kopp

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging met toestemming UVW is niet het gevolg van verwijtbaar handelen van RAI Amsterdam B.V. Geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 17 september 2004 in dienst getreden bij RAI Amsterdam B.V. (hierna: RAI) in de functie van personal assistent B. Na een re-integratietraject van twee jaar heeft RAI met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen van € 50.565,98 bruto (aan inkomensschade en overige) en € 25.000 netto voor immateriële schade) omdat de opzegging wegens ziekte het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van RAI.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de hoge drempel voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald. De verschillende verwijten die werkneemster aan RAI maakt, zullen hieronder afzonderlijk worden besproken. Van belang is verder dat werkneemster ter zitting desgevraagd heeft verklaard dat het door haar gestelde geleden inkomensverlies en de immateriële schade niet als afzonderlijke vergoedingen worden verzocht, maar tezamen de verzochte billijke vergoeding vormen. Werkneemster heeft niet concreet gemaakt door wie, op welk moment en op welke wijze die oneigenlijke druk zou zijn uitgeoefend om zich niet ziek te melden. Hoewel niet valt uit te sluiten dat werkneemster zelf wel druk heeft gevoeld om weer aan de slag te gaan, kan niet worden vastgesteld dat dit door toedoen van RAI is gekomen. Wel kan aan werkneemster worden toegegeven dat RAI de gespannen situatie met de andere PA's te lang op z'n beloop heeft gelaten. Zo is niet is gebleken dat RAI voorafgaand aan de gesprekken met werkneemster met de andere PA's gesprekken heeft gehad om te achter halen waarom de onvrede over werkneemster bij de andere PA's zo groot was en dat zij vervolgens kritisch met de PA's heeft besproken of zij de oorzaak daarvan wel terecht bij werkneemster hebben gelegd. Dat iemand tijdens zijn ziekte niet of niet attent genoeg reageert, kan misschien niet goed worden ontvangen door collega's, maar levert niet zonder meer een reden op om niet met iemand samen te kunnen werken. RAI had hierover met de PA's het gesprek moeten aangaan. Ook had RAI de PA met wie werkneemster voorheen kennelijk altijd naar tevredenheid had gewerkt, maar die ineens de boot afhiel om een gesprek met werkneemster te hebben in het kader van de re-integratie, hierop moeten aanspreken. Dit heeft ze echter niet gedaan. Door hierin onvoldoende leiding te nemen heeft een onprettige situatie voor werkneemster kunnen ontstaan. Dat valt RAI te

verwijten, maar levert geen ernstig verwijtbaar gedrag op. Werkneemster heeft overigens zelf ook bijgedragen aan het laten bestaan van de onprettige situatie door niet in te gaan op de voorgestelde mediation. Dat RAI tekort is geschoten in het re-integratietraject is onvoldoende gebleken. Het UWV heeft geen loonsanctie opgelegd. RAI heeft in navolging van en in lijn met de betreffende wetgeving aan werkneemster een loonopschorting aangekondigd en uiteindelijk ook geëffectueerd. Hoewel voorstelbaar is dat dit de nodige stress bij werkneemster heeft veroorzaakt, kan niet worden geoordeeld dat RAI verwijtbaar, laat staan ernstig, heeft gehandeld door deze maatregelen in te zetten. Een werknemer heeft tijdens ziekte ook verplichtingen jegens dewerkgever en kan daarom bijvoorbeeld niet op eigen initiatief afzien van (direct) contact met de werkgever. Indien werkneemster van mening is dat dit niet van haar gevergd kan worden, had zij gebruik moeten maken van de mogelijkheid van een second opinion of deskundigenoordeel. Ook is zij gehouden medewerking te verlenen aan het verstrekken van medische informatie aan de bedrijfsarts zodat die zo goed mogelijk de belastbaarheid kan in schatten. RAI heeft de loonopschorting ook direct beëindigd toen de benodigde stukken werden verstrekt. Gelet op het vorenstaande kan niet worden geoordeeld dat RAI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij zijn er ook geen medische rapporten overgelegd waaruit blijkt dat het voortduren van de arbeidsongeschiktheid (tot meer dan 104 weken) het gevolg is geweest van handelen of nalaten door RAI. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4241

Zaaknummer: 11458848 EA VERZ 24-1286

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: M. Bruins en J. Oster

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond wordt toegewezen. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg.*Feiten*

Werkneemster is per 15 oktober 2020 in dienst getreden bij Stichting Zorgcentra Meerlanden (hierna: Meerlanden) in de functie van verzorgende IG. Naar aanleiding van door Meerlanden gesignaleerde knelpunten in de communicatie en samenwerking heeft begin april 2022 een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. Werkneemster zou onder meer niet om kunnen gaan met feedback, roddelen over collega's met cliënten en betrokken zijn bij meerdere conflictsituaties. Op 13 april 2022 heeft een vervolggesprek plaatsgevonden. In het verslag van dat gesprek staat (onder meer) dat werkneemster een positieve stap heeft gezet om de samenwerking met collega's te verbeteren en dat zij daarbij graag hulp wil hebben. Ook heeft werkneemster in dat gesprek haar leerdoelen benoemd (openstaan voor feedback en op een opbouwende manier feedback geven, zich inleven in de ander en het versterken van zelfvertrouwen). Meerlanden heeft in dat gesprek aangeboden een intake en vier coachgesprekken te vergoeden. Ook is in dat gesprek benoemd dat het werken op een andere afdeling nu geen passende stap lijkt te zijn. In de daarop volgende maanden heeft een coachingstraject van vijf gesprekken plaatsgevonden. Na een periode van arbeidsongeschiktheid en verschillende gesprekken heeft er tussen partijen mediation plaatsgevonden. Meerlanden verzoekt ontbinding op de g-grond. Werkneemster beroept zich primair op het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op het opzegverbod wordt verworpen. De bedrijfsarts heeft namelijk geadviseerd de ziekmelding te beëindigen. Op de datum van indiening van het ontbindingsverzoek was geen opzegverbod van kracht. Maar ook als ervan uit wordt gegaan dat werkneemster wel vanaf 2 december 2024 onafgebroken ziek is geweest, staat het opzegverbod niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van werkneemster. De aan dat verzoek ten grondslag gelegde problemen in de communicatie en samenwerking (sinds 2022) hebben zich immers vóór die ziekmelding voorgedaan en zijn aan de orde gesteld in gesprekken die voor het overgrote deel vóór de ziekmelding hebben plaatsgevonden. Er is niet of in ieder geval onvoldoende gebleken dat die problemen te maken hadden met de ziekte van werkneemster. Uit gesprekken blijkt dat werkneemster structurele problemen heeft in de samenwerking en

communicatie met collega's en leidinggevend, waardoor het draagvlak voor voortzetting van de arbeid volledig is verdwenen. Ondanks inspanningen van de werkgever, zoals coaching en mediation, bleven de problemen zich herhalen. De rechter acht een tweede mediation niet zinvol en oordeelt dat voortzetting van het dienstverband niet van Meerlanden geveerd kan worden. Overigens lijkt ook werknemster zelf weinig vertrouwen meer te hebben in een verdere samenwerking met Meerlanden. In haar pleitnota heeft zij immers naar voren gebracht dat Meerlanden verzinsels heeft gecreerd om haar te beschadigen. In dat verband heeft zij geciteerd uit een verklaring van een ex-collega, waarin staat dat 'alles wijst op een zorgvuldig geregisseerde karaktermoord, gecoördineerd vanuit de organisatie'. Vanwege de aanhoudende gedragsproblemen van werknemster op het gebied van communicatie en samenwerking, ligt herplaatsing van werknemster binnen een redelijke termijn niet in de rede. Daarbij tekent de kantonrechter aan dat zij ter zitting aan werknemster heeft gevraagd of zij het anders zou doen als zij weer ergens aan het werk zou gaan en dat werknemster daarop heeft meegedeeld dat zij de kritiek op haar gedrag niet herkent. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De transitievergoeding wordt toegewezen. Het verzoek van werknemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7838

Zaaknummer: 11658040 AO VERZ 25-58

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J. Eerbeek en mr. J.M. Klaassen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Veroordeling werkgever tot betaling van schadevergoeding aan twee pensioengerechtigde werknemers. Werknemers hebben vanwege stoppen van indexatieregeling (omdat toeslagendepot leeg was) schade geleden. Hun is elk indexatieperspectief ontnomen. Nawerkend goed werkgeverschap.

Feiten

Werkgeefster is een beursgenoteerd bouwbedrijf dat al 100 jaar bestaat. Zij heeft ongeveer 4.700 werknemers in dienst. Twee werknemers (hierna: werknemers) zijn als gevolg van een overname van X B.V. in 2002 bij werkgeefster in dienst getreden. Zij zijn inmiddels pensioengerechtigd. De activiteiten van werkgeefster vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: Bpf Bouw). Dit betekent dat werkgeefster verplicht is haar medewerkers te laten deelnemen in de pensioenregeling van Bpf Bouw. X B.V. had tot 1 januari 2014 een eigen pensioenregeling en was vrijgesteld van deelneming in Bpf Bouw. Werknemers hebben als voormalige medewerkers van X B.V. tot 1 januari 2014 pensioen opgebouwd onder deze vrijgestelde regeling. De pensioenaanspraken zijn in 2011 collectief overgedragen aan NN. De pensioenregeling veranderde inhoudelijk verder niet en bleef gelijkwaardig aan die van Bpf Bouw. Uiteindelijk is werkgeefster per 1 januari 2014 voor werknemers ook gaan deelnemen in Bpf Bouw, omdat werkgeefster de pensioenregeling wenste te harmoniseren voor alle medewerkers die onder de cao Bouw & Infra vallen. Werknemers zijn per 1 januari 2014 gaan deelnemen in Bpf Bouw. De pensioenaanspraken zijn premievrij achtergebleven bij NN. Het toepasselijke pensioenreglement van NN bevat een voorwaardelijke indexatieregeling voor gewezen deelnemers en gepensioneerden. Per 1 januari 2014 heeft werkgeefster met NN een bepaling uit de uitvoeringsovereenkomst gesloten voor het verlenen van toeslagen op pensioenen. Toeslagverlening aan gewezen deelnemers en gepensioneerden zou alleen plaatsvinden voor zover er voldoende middelen aanwezig zijn in het toeslagendepot. Het toeslagendepot is sinds 1 januari 2022 leeg. De toeslagverlening is als gevolg daarvan gestopt. Werknemers verzoeken onder meer een verklaring voor recht dat de bij NN ondergebrachte pensioenregeling van werkgeefster te allen tijde actuarieel en financieel gelijkwaardig dient te zijn aan de pensioenregeling van Bpf Bouw, zoals bepaald in artikel 7 lid 5 van het Vrijstellingsbesluit. Ook verzoeken zij een verklaring voor recht dat het nalaten van werkgeefster om zorg te dragen voor financiering van de indexaties in strijd is met het nawerkend goed werkgeverschap, alsook veroordeling van werkgeefster tot betaling van een schadevergoeding, nader op te maken in een schadestaatprocedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gelijkwaardige pensioenregeling

Artikel 7 lid 5 van het Vrijstellingsbesluit bepaalt dat de pensioenregeling van de werkgever *te allen tijde* ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van Bpf Bouw. Deze bepaling geldt echter alleen ten tijde van de vrijstelling. Werkgeefster is deze bepaling ten tijde van de vrijstelling nagekomen (en ook na beëindiging van de vrijstelling per 1 januari 2014, namelijk tot 1 januari 2022, want pas toen heeft werkgeefster de voorwaardelijke indexatieregeling beëindigd, omdat het toeslagendepot leeg is). De gevorderde verklaringen voor recht in dit verband worden afgewezen.

Nawerkend goed werkgeverschap - schadevergoeding

Het beroep van werknemers op nawerkend goed werkgeverschap slaagt. Dit beroep kan gebaseerd worden op de kern van de heersende (*John Crane*) jurisprudentie, namelijk dat een (voormalig) werkgever voor (opgebouwde) pensioenaanspraken van (gewezen) werknemers, een zekere verantwoordelijkheid heeft (behouden). Werkgeefster heeft dus een zekere verplichting om ervoor te zorgen dat het indexatieperspectief van werknemers niet te veel verslechtert. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen, omdat zij bij het opnemen van de indexatievoorwaarde in de uitvoeringsovereenkomst van de NN-Pensioenregeling geen passende voorzieningen voor werknemers heeft getroffen. Werknemers hebben voldoende aannemelijk gemaakt dat zij vanwege het stoppen van de indexatieregeling (omdat het toeslagendepot leeg was) schade hebben geleden, want hun is elk indexatieperspectief ontnomen. Werkgeefster had zich bij het opnemen van de voorwaardelijke indexatieregeling in het uitvoeringsbesluit kunnen en moeten realiseren dat de indexatievoorwaarde om enkel te indexeren bij voldoende middelen in het indexatiedepot voor gewezen deelnemers in de toekomst nadelig zou kunnen uitpakken. Verder is gesteld nog gebleken dat niet van werkgeefster kon en kan worden gevergd dat zij een passende (schade)vergoeding voor werknemers treft, om zo hun ontnomen indexatieperspectief te compenseren. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding, nader op te maken in een schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3727

Zaaknummer: 10615193 CV EXPL 23-3140

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: A.A.M. Broos en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Beveiligen behoort tot de core business van Rush, er is niet onderhandeld en werknemer had geen andere opdrachtgevers. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Feiten

Partijen zijn per 1 april 2022 een overeenkomst met elkaar aangegaan. In de overeenkomst is bepaald dat werknemer als opdrachtnemer beveiligingsdiensten gaat uitvoeren voor Rush Safety Services B.V. (hierna: Rush) als beveiligingsbedrijf. Werknemer heeft op vaste dagen werkzaamheden voor Rush verricht bij een bedrijf. Daarnaast kwam het voor dat werknemer (extra) werkzaamheden voor Rush verrichtte bij andere bedrijven. Partijen zijn een uurtarief van (laatstelijk) € 31 ex btw overeengekomen. Werknemer factureerde periodiek de gewerkte uren. Op 6 februari 2025 heeft Rush de samenwerking met werknemer per direct beëindigd, omdat werknemer privébeelden van een betrokkene aan klanten had getoond. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de overeenkomst tussen partijen kwalificeert als arbeidsovereenkomst en dat hij recht heeft op 138 vakantie-uren per volledig kalenderjaar. Daarnaast wil werknemer dat Rush Safety wordt veroordeeld tot uitbetaling van de niet genoten vakantie-uren, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Rush werkt(e) enkel met beveiligers op basis van zzp-contracten. Teneinde zelf ook als beveiligers bij het café aan de slag te kunnen gaan heeft werknemer daarom per 1 april 2022 een eenmanszaak opgericht. Werknemer heeft op diezelfde datum op verzoek van Rush de (model)overeenkomst 'particuliere beveiliging voor inhuur ZZP' ondertekend. Enige tijd later heeft Rush aan werknemer gevraagd om per 1 oktober 2022 als beveiliger bij bedrijf 1 aan de slag te gaan. Werknemer heeft structureel werkzaamheden verricht die raakten aan de kernactiviteiten van Rush (namelijk het leveren van beveiligingsdiensten op locaties). Het werk bij bedrijf 1 heeft zich ontwikkeld tot een vaste dienstverlening voor 34,5 uur per week. Rush maakte het rooster, waarbij werknemer standaard op maandag, dinsdag en donderdag bij de bedrijf 1 werd ingedeeld. Werknemer had de vrijheid om aan te geven wanneer hij een dag niet wilde werken, maar in beginsel werd er op de vaste dagen op zijn aanwezigheid gerekend. Hoewel werknemer zich theoretisch gezien kon laten vervangen, was dat feitelijk niet aan de orde. Ter zitting is duidelijk geworden dat werknemer zich alleen kon laten vervangen door beveiligers van Rush, omdat alleen die

beveiligers bevoegd zijn om beveiligingsdiensten aan klanten van Rush te leveren. Als er geen beveiliging van Rush beschikbaar was, vervulde de eigenaar van Rush de rol van beveiliging zelf. De 'corebusiness' van Rush is beveiliging op locaties. Daarmee is het gezichtspunt 'inbedding in de organisatie' van andere betekenis omdat er geen noemenswaardige interne organisatie is waarin die inbedding kan plaatsvinden. Werknemer liep bij de uitvoering van zijn werk geen commercieel risico; de betaling was niet afhankelijk van de uitkomst van de werkzaamheden. Ook naar buiten toe heeft werknemer zich niet als ondernemer gedragen; hij had geen website, pleegde geen acquisitie en heeft ook nooit andere opdrachtgevers gehad. De betaling op basis van facturen (onder vermelding van een btw- en KvK-nummer) past weliswaar bij een overeenkomst van opdracht, maar dit gezichtspunt is van ondergeschikt belang omdat het in dit geval slechts een uitvloeisel lijkt te zijn van de bedoeling van partijen om de overeenkomst te laten kwalificeren als een overeenkomst van opdracht. Het initiatief voor het aangaan van een dergelijke samenwerkingsvorm lag bij Rush. Het is niet gebleken dat partijen hebben onderhandeld. Al het voorgaande afwegende is de kantonrechter van oordeel dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Uit de ontslagbrief volgt dat werknemer wordt verweten dat hij privébeelden van en privéinformatie van een betrokkene met klanten van Rush en/of derden heeft gedeeld. De kantonrechter vindt deze formulering te vaag en ondoorzichtig. Niet is geconcretiseerd om welke beelden en/of informatie het gaat en of deze beelden openbaar of op een andere manier verkrijgbaar zijn. Ook is niet duidelijk waar, wanneer en met wie werknemer deze beelden en/of informatie zou hebben gedeeld. Daarnaast kan niet worden vastgesteld dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Rush heeft weliswaar ter zitting aangeboden om een geluidsopname in het geding te brengen waaruit zou blijken dat werknemer naaktfoto's van een betrokkene 2 aan de eigenaar van de bedrijf 1 heeft getoond, maar dit bewijsaanbod kan de hiervoor genoemde gebreken niet herstellen. De conclusie is dat het ontslag niet rechtsgeldig is. De gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Rush wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7753

Zaaknummer: 11636462 \ AO VERZ 25-20

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: P. Wieringa en M. Sliphorst-Dekker

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding vloeit met name voort uit irritatie over ‘ongeschiktheid’ van werkneemster als locatiemanager die tijdens haar arbeidsongeschiktheid en re-integratie naar voren is gekomen. Ontbindingsverzoek afgewezen in verband met opzegverbod wegens ziekte.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 oktober 2011 in dienst bij DC Klinieken in de functie van locatiemanager. In die functie geeft zij onder meer leiding aan het personeel, zorgprofessionals en medisch specialisten. Ook is zij verantwoordelijk voor de financiën (zoals het opstellen van jaarplannen en begrotingen). Op 13 september 2020 is DC Klinieken een verbetertraject met werkneemster gestart. Op 30 maart 2021 is dat traject met een voldoende afgesloten. Het jaargesprek van 27 juni 2022 was grotendeels positief. Medio 2023 kreeg werkneemster psychische problemen. Zij had DC Klinieken daar destijds nog niet van op de hoogte gebracht. Gedurende 2023 is werkneemster diverse malen aangesproken op haar functioneren en haar manier van communicatie, onder meer omdat zij regelmatig afspraken niet nakwam en cijfers voor begrotingen en het jaarplan niet (tijdig) op orde had. Het gespreksverslag van het jaargesprek over 2023 bevatte positieve feedback van collega's en een negatieve conclusie van haar leidinggevende. Op 9 november 2023 heeft werkneemster een schriftelijke officiële waarschuwing ontvangen van haar leidinggevende in verband met – kort gezegd – het niet nakomen van gemaakte afspraken. Werkneemster heeft zich op 24 juli 2024 (gedeeltelijk) ziek gemeld. Na een volledige herstelmelding per 13 september 2024 heeft werkneemster zich op 16 september 2024 opnieuw ziek gemeld. Werkneemster is thans nog altijd arbeidsongeschikt. Op 14 november 2024 heeft de leidinggevende aangegeven dat werkneemster ongeschikt is voor de functie van locatiemanager. Per e-mail van 25 november 2024 heeft werkneemster aangegeven alleen te willen praten over re-integratie en terugkeer in haar eigen functie. De bedrijfsarts heeft meermaals aangegeven dat – kort gezegd – herstel (in eigen functie) spoedig te verwachten viel. Dat wilde DC Klinieken niet. Er is mediation gevolgd die op 21 maart 2025 zonder oplossing is geëindigd. DC Klinieken heeft werkneemster verzocht te re-integreren buiten het bedrijf. Werkneemster wilde niet meewerken aan dat verzoek, omdat zij op dat moment pas acht maanden arbeidsongeschikt was. DC Klinieken verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege disfunctioneren en meer subsidiair vanwege de cumulatiegrond. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt zich op het standpunt dat het opzegverbod tijdens ziekte aan toewijsbaarheid van het verzoek van DC

Klinieken in de weg staat.

Oordeel

Onweersproken staat vast dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid van werknemster. Werknemster heeft zich op 24 juli 2024 ziek gemeld en heeft zich - na een korte herstelmelding op 13 september 2024 - nogmaals ziekgemeld op 16 september 2024. Hierdoor is er sprake van één doorlopende ziekteperiode vanaf 24 juli 2024. De ziekmelding bestond reeds voor de indiening van het verzoekschrift tot ontbinding. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en het verzoek tot ontbinding in beginsel niet kan worden ingewilligd. DC Klinieken stelt zich op het standpunt dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het opzegverbod (artikel 7:671b lid 6 BW). De kantonrechter volgt het standpunt van DC Klinieken niet. Tijdens de mondelinge behandeling heeft DC Klinieken erkend dat in deze zaak alles door elkaar heen loopt. Het functioneren, de verstoorde arbeidsverhouding én de arbeidsongeschiktheid. De verstoring komt met name voort uit de toenemende irritatie over de 'ongeschiktheid' van werknemster als locatiemanager die tijdens haar arbeidsongeschiktheid en re-integratie naar voren is gekomen. Het is derhalve onmogelijk de ziekte los te koppelen van het ontbindingsverzoek.

DC Klinieken heeft evenmin onderbouwd dat het in het belang van werknemster is om aan het opzegverbod voorbij te gaan. Uit de jurisprudentie volgt dat dit aan de orde kan zijn, met name in gevallen waarin de arbeidsrelatie (of een eventuele verstoring daarvan) in de weg staat aan verbetering van de medische situatie van de werknemer. Dat is bij werknemster niet het geval. De psychische klachten van werknemster houden geen verband met het werk en het is dan ook onduidelijk of een einde van de arbeidsovereenkomst zou leiden tot verbetering van die klachten. Het belang van werknemster ligt ook in het feit dat zij wettelijk nog recht heeft op een tweede ziektejaar. Bij een ontbinding met omzeiling van het opzegverbod wordt haar de kans ontnomen om verder te herstellen en te re-integreren, eventueel in een andere functie of in een tweedespoortraject.

Kort en goed, er geldt een opzegverbod. Een uitzonderingssituatie die maakt dat de arbeidsovereenkomst toch kan worden ontbonden doet zich niet voor, omdat DC Klinieken aan de ontbindingsgronden dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd en van de ziekte niet kan worden geabstraheerd. Het opzegverbod staat daarom in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en het ontbindingsverzoek wordt om die reden afgewezen.

Ten overvloede besteedt de kantonrechter nog enkele overwegingen aan de vraag of de arbeidsovereenkomst op de g-grond, de d-grond of de i-grond zou kunnen worden ontbonden. De kantonrechter concludeert dat de g-grond en de d-grond niet voldragen zijn en een bespreking van de i-grond achterwege gelaten kan worden, omdat het opzegverbod in de weg staat aan de ontbinding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7465

Zaaknummer: 11664362

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: A.E. Doornbos en mr. R. Samad

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Software-engineer is terecht op staande voet ontslagen. Hij is na zijn vakantie niet teruggekomen naar Nederland. Werkgever vordert terugbetaling van loon.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2021 bij werkgeefster in Nederland in dienst getreden als software-engineer. Werknemer is na zijn vakantie in juni 2024 in Roemenië gebleven om voor zijn zieke moeder te zorgen. Na een periode van onbetaald verlof verzocht werkgeefster werknemer om weer naar Nederland te komen, maar werknemer wil vanuit Roemenië voor werkgeefster werken. Werknemers laatste opdracht eindigde op 6 juni 2024. Na een vakantie tot 21 juni 2024 bleek op 27 juni 2024 dat hij zich in Roemenië bevond. In een Teams-gesprek op 28 juni 2024 gaf hij aan daar te willen blijven vanwege de gezondheid van zijn moeder. Werkgeefster liet weten dat bankzitters geacht worden minimaal twee dagen per week op kantoor te verschijnen. Dit beleid werd op 1 juli 2024 schriftelijk bevestigd. Op 30 juli 2024 werd overeengekomen dat werknemer tot 30 augustus 2024 vakantiedagen en onbetaald verlof zou opnemen, en zich op 2 september op kantoor zou melden. Op 2 september 2024 kwam werknemer echter niet opdagen en stuurde ook geen bericht. Werkgeefster stelde daarop onbetaald verlof tot eind september voor. Werknemer vroeg in plaats daarvan verlenging tot eind 2024. Dat verzoek werd afgewezen. Werkgeefster verzocht hem zich op 1 oktober 2024 op kantoor te melden, met waarschuwing voor loonstop bij afwezigheid. Werknemer liet weten alleen op afstand te willen werken. Daarna zijn partijen in gesprek gegaan over een minnelijke beëindiging van het dienstverband, zonder resultaat. Op 19 december 2024 werd werknemer formeel gewaarschuwd wegens freelancewerk in Roemenië. Op 30 januari 2025 kreeg hij een laatste waarschuwing met het verzoek zich op kantoor te melden. Omdat werknemer niet naar Nederland wilde komen om te werken ontsloeg werkgeefster hem op 5 februari 2025 op staande voet. Werknemer is het hier niet mee eens en verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loon. Subsidiair verzoekt hij verschillende vergoedingen. Werkgeefster verzoekt in haar tegenverzoek terugbetaling van loon en voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt, verzoekt zij om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat Nederlands recht van toepassing is. Dat volgt ook uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter zal daarom het Nederlandse recht toepassen. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer

stelde dat hij recht had op thuiswerken. Werkgeefster verwachtte echter fysieke aanwezigheid conform haar beleid, wat inhoudt dat medewerkers twee dagen per week op kantoor zijn, tenzij sprake is van een expliciete uitzondering. Uit het beleid of de arbeidsovereenkomst volgt niet dat volledig thuiswerken vanuit het buitenland is toegestaan. De keuze om in Roemenië te verblijven was aan werknemer zelf. Zijn verwijzing naar corona snijdt geen hout, omdat dat een uitzonderlijke situatie betrof onder overheidsdwang. Werkgeefster had voldoende werk beschikbaar, maar verwachtte fysieke aanwezigheid. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom hij niet naar Nederland kon komen. Dat zijn moeder zorg nodig had, is onvoldoende gespecificeerd. Dat hij opdrachtloos was, betekent niet dat hij geen redelijke instructies hoefde op te volgen. Werkgeefster mocht van hem verwachten dat hij op kantoor zou verschijnen, temeer nu dit herhaaldelijk en duidelijk is gecommuniceerd. Werknemer bleef stelselmatig weigeren te voldoen aan het verzoek zich op kantoor te melden. Hij bleef vasthouden aan zijn standpunt dat hij alleen op afstand wilde werken, ondanks de geboden ruimte en waarschuwingen. Die houding levert een hardnekkige weigering op van een redelijke opdracht.

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Zij verleende verlof, hoewel het verzoek daartoe te laat kwam, en probeerde via mediation en overleg tot een oplossing te komen. Ook is op 30 januari nog een laatste kans geboden. De persoonlijke omstandigheden van werknemer stonden niet aan het ontslag in de weg. De dringende reden is op 5 februari direct medegedeeld. Werkgeefster handelde onverwijld, nu zij werknemer tot die datum de kans gaf alsnog aan haar redelijke instructie te voldoen. Er is dus sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag, wedertewerkstelling en loonbetaling wordt afgewezen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, is ook geen transitievergoeding of billijke vergoeding verschuldigd. Het verzoek om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt eveneens afgewezen. Werkgeefster mocht bovendien het loon vanaf 1 oktober stopzetten. Werknemer was op de hoogte van het beleid en is vooraf gewaarschuwd. Dat hij ervoor koos niet te komen, komt voor zijn eigen rekening. De gevorderde terugbetaling van € 12.502,45 wordt toegewezen. Het bedrag bestaat uit ten onrechte betaald loon tijdens onbetaald verlof en een belastingcorrectie vanwege het vervallen van de 30%-regeling. Werknemer heeft deze vordering onvoldoende betwist. Zijn verzoek om een verklaring voor recht dat hij het bedrag niet hoeft terug te betalen, wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3416

Zaaknummer: 11636289 UE VERZ 25-97

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: mr. D.S. Kesarsing en R. de Bree

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 lid 2 sub j BW en 7:628 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer werkt in kringloopwinkel en neemt opgezette krokodil mee zonder te betalen. Ontslag op staande voet wegens (onder meer) diefstal houdt stand.

Feiten

Driepas is bewindvoerder over de goederen van de werknemer, die op 14 november 2022 in dienst is getreden bij Agapè als begeleider dagbesteding. Hij werkte in kringloopwinkel 'De Loods', waar cliënten van Agapè ook actief zijn. Op 13 maart 2025 sprak werknemer met de directeur van Agapè over de registratie van gewerkte uren, zijn loon en zijn recht op onregelmatigheidstoeslag (ORT) voor werk op zaterdagen. De directeur gaf aan dat de ORT gecorrigeerd zou worden. Op 15 april 2025 vond opnieuw een gesprek plaats, waarin werknemer klaagde over het zonder overleg afboeken van zijn vakantie-uren. Op 23 april 2025 werd werknemer door de directeur geconfronteerd met het verwijt dat hij een opgezette krokodil had meegenomen uit de winkel zonder te betalen. Na dit gesprek is werknemer geschorst. Hij maakte dezelfde dag bezwaar tegen de schorsing en liet weten beschikbaar te blijven voor werk. Op 29 april 2025 werd hij op staande voet ontslagen. Agapè bevestigde het ontslag per brief. Op 9 mei riep werknemer de nietigheid van het ontslag in en vorderde loonbetaling vanaf die datum. Driepas verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet nietig is, althans het ontslag op staande voet te vernietigen, en om uitbetaling van ORT, compensatie-uren en achterstallig loon.

Oordeel

Als een ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, leidt dat niet tot nietigheid van dat ontslag. De verzochte verklaring voor recht is daarom niet toewijsbaar. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De brief waarin werknemer op staande voet is ontslagen, noemt meerdere gedragingen die al langer speelden, zoals onjuiste urenregistratie, misbruik van de bedrijfsauto en schending van interne afspraken. Voor die gedragingen geldt dat niet is voldaan aan de eis van onverwijldheid. Het ontslag is echter in wezen gebaseerd op de (vermeende) verduistering van een opgezette krokodil, aangeduid als "verduistering en ongeoorloofde toe-eigening van goederen". Werknemer moet dat ook hebben begrepen, aangezien de andere verwijten al langer bekend waren. Het incident met de krokodil deed zich voor op 15 april 2025. De directeur hoorde daarna geruchten, ging op 21 april naar de loods, bekeek op 22 april de camerabeelden, en confronteerde werknemer op 23 april. Werknemer verklaarde dat hij voor de krokodil had betaald, waarop werkgever nader onderzoek heeft gedaan en hem op 29 april opnieuw heeft gehoord. Deze gang van zaken is

niet betwist. Daarmee is het ontslag voldoende voortvarend en onverwijld gegeven.

Werknemer betwist de verduistering, maar uit camerabeelden blijkt dat hij de krokodil in zijn eigen auto laadde. Hij gaf wisselende verklaringen over de betaling, en er is geen bewijs van betaling, ook niet op de kassabeelden. Dat maakt zijn verweer ongeloofwaardig. Zelfs zonder de verklaringen van cliënten staat vast dat hij de krokodil heeft verduisterd. De suggestie dat het ontslag verband houdt met eerdere loonklachten van werknemer wordt verworpen. Het meenemen van een opgezette krokodil bij een werkgever die werkt met personen met een taakstraf, levert een dringende reden op voor ontslag op staande voet. De reden is onverwijld medegedeeld en het ontslag is rechtsgeldig gegeven. Het verzoek tot vernietiging wordt dan ook afgewezen. Wat betreft het te lage loon is erkend dat het loon onder de cao-norm lag, maar daarover hoeft geen beslissing te worden genomen, omdat het verzoek alleen loon vanaf 29 april betreft en werknemer vanaf die datum geen recht op loon heeft. Betaling van ORT, 195:35 uur aan compensatie-uren, wettelijke verhoging en rente worden wel toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6997

Zaaknummer: 11712418 AZ VERZ 25-51

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: A.L. van den Bergh en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever komt overeengekomen regeling niet na. Werknemer vordert achterstallig en toekomstig loon.*Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij Holiday Sport op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf van toepassing. Werknemer is arbeidsongeschikt. Tussen partijen is op 4 februari 2025 een regeling getroffen. Op 5 februari 2025 heeft Holiday Sport aan werknemer een bedrag van € 7.000 overgemaakt. Tot op heden zijn de overige in de regeling vastgestelde afspraken door Holiday Sport niet nagekomen. Holiday Sport heeft het loon over de maanden februari 2025 en maart 2025 tot op heden niet betaald. Werknemer vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening bij vonnis, zo mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, Holiday Sport veroordeelt zoals in de kort gedingdagvaarding omschreven. In de kern vordert werknemer achterstallig en toekomstig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het geval tegen een gedaagde verstek wordt verleend, worden de vorderingen die niet zijn weersproken toegewezen, tenzij deze onrechtmatig of ongegrond zijn. De kantonrechter is van oordeel dat het grootste deel van de vorderingen niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, zodat deze worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2732

Zaaknummer: 11582752

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: C.J.M. Fens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Stichting Netherlands eScience Center heeft een reorganisatiebesluit genomen zonder het advies van haar ondernemingsraad af te wachten. Dit brengt mee dat eScience bij afweging van alle betrokken belangen in redelijkheid niet tot het besluit had kunnen komen.

Feiten

Stichting Netherlands eScience Center (hierna: eScience) heeft op 17 februari 2025 een besluit tot reorganisatie van haar onderneming genomen, dat wijzigingen in de structuur van de onderneming tot gevolg heeft alsmede een aanzienlijk reductie van het personeelsbestand. Het besluit is uiteindelijk genomen zonder het advies van de ondernemingsraad af te wachten. In deze zaak staat de vraag centraal of eScience aan haar ondernemingsraad een redelijke termijn heeft geboden om over het voorgenomen besluit te adviseren. eScience meent van wel, maar de ondernemingsraad meent van niet. De ondernemingsraad stelt dat eScience op 17 februari 2025 onterecht een besluit heeft genomen zonder dat de ondernemingsraad daarover had kunnen adviseren. De afgesproken termijn van advisering was volgens de ondernemingsraad niet 13 februari, maar 17 februari (conceptadvies), gevolgd door overleg en een definitief advies. Zelfs als die afspraak niet zou zijn gemaakt, had eScience alsnog een redelijke termijn moeten bieden, mede gezien de late beschikbaarheid van essentiële informatie, de beperkte mogelijkheid tot achterbanraadpleging en het ontbreken van het sociaal plan. Omdat de medewerkers pas op 27 februari geïnformeerd zouden worden, was er volgens de ondernemingsraad geen reden om het besluit te vervroegen. eScience voert daarentegen aan dat het verzoek van de ondernemingsraad niet-ontvankelijk is, omdat er geen voorzieningen zijn gevraagd en er dus geen belang zou bestaan. Daarnaast stelt zij dat de ondernemingsraad tijdig is betrokken, van voldoende informatie is voorzien en dat de ondernemingsraad een redelijke termijn voor advisering is geboden.

Oordeel

De hof oordeelt als volgt. Het ontvankelijkheidsverweer van eScience wordt verworpen. Artikel 26 WOR geeft de ondernemingsraad de bevoegdheid om de Ondernemingskamer te laten toetsen of de ondernemer bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Daarbij is niet relevant of de bezwaren van de ondernemingsraad tegen het besluit van procedurele aard zijn (betrekking hebben op de wijze waarop de medezeggenschap gestalte heeft gekregen) of dat de ondernemingsraad ook inhoudelijke bezwaren heeft tegen het besluit. eScience heeft dat advies ook gevraagd, maar heeft vervolgens het besluit genomen zonder het advies af te wachten. Dit brengt in beginsel mee

dat eScience bij afweging van alle betrokken belangen in redelijkheid niet tot het besluit had kunnen komen. eScience heeft het medezeggenschapstraject gebrekkig laten verlopen: zij verstrekte aanvankelijk onvoldoende informatie, beperkte ten onrechte het adviesrecht, en stond onvoldoende consultatie van de achterban toe. Ook toen op inhoudelijk cruciale punten nog vragen bestonden, bood zij onvoldoende tijd om tot een afgewogen advies te komen. De bestuurder had – mede gelet op de eigen verantwoordelijkheid voor een goed medezeggenschapstraject – nadere afspraken moeten maken toen duidelijk werd dat de ondernemingsraad op 13 februari 2025 nog geen definitief advies kon geven. Tot ongeveer een week voor de door de bestuurder beoogde deadline is het adviestraject derhalve gebrekkig verlopen. Dit komt in hoofdzaak op het conto van eScience, mede gelet op haar verantwoordelijkheid voor het goede verloop van de medezeggenschap. Daaraan kan niet afdoen dat de ondernemingsraad van aanvang af heeft ingezet op een royale informatieverstrekking en raadpleging van de achterban. De redelijke termijn was op 17 februari 2025, de datum van het besluit, nog niet verstreken. Het besluit is daarmee genomen in strijd met artikel 25 WOR.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1794

Zaaknummer: 200.352.350/01 OK

Rechters: C.C. Meijer, A.W.H. Vink en A.P. Wessels

Advocaten: T.J. Vlot en J.J.M. van Mierlo

Wetsartikelen: 25 WOR, 26 WOR en 31 WOR

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet houdt geen stand, nu werkgever het oordeel van de bedrijfsarts had moeten afwachten alvorens ingrijpende maatregelen te treffen of passende arbeid aan te bieden.

Feiten

Werknemer is in dienst bij werkgever in de functie van vrachtwagenchauffeur. Werknemer heeft zich op 10 februari 2025 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer bij e-mail van 13 februari 2025 uitgenodigd om op 14 februari 2025 op kantoor te verschijnen om de uitnodiging voor de reeds ingeplande afspraak bij de bedrijfsarts op te halen. Werknemer is niet op kantoor verschenen. Werkgever heeft werknemer diezelfde dag schriftelijk gewaarschuwd wegens het niet verschijnen en hem gewezen op de mogelijke gevolgen van het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen, waaronder opschorting of stopzetting van het loon en ontslag. Op 17 en 18 februari 2025 heeft werkgever werknemer vervangende werkzaamheden aangeboden in de functie van nachtcoördinator. Werknemer heeft niet op dit aanbod gereageerd. Op 18 februari 2025 heeft werkgever werknemer schriftelijk gewaarschuwd wegens het weigeren van passende arbeid. Werkgever heeft werknemer bij e-mail uitgenodigd voor een gesprek op kantoor op 19 februari 2025 om het re-integratietraject te starten. Werknemer is niet verschenen op kantoor. Werknemer is diezelfde dag schriftelijk gewaarschuwd. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 24 februari 2025. Werknemer is niet verschenen. Werkgever heeft werknemer bij e-mail van 24 februari 2025 geïnformeerd dat zijn loon met ingang van die datum werd stopgezet. Op 26 februari 2025 heeft werknemer een afspraak gehad met de bedrijfsarts. Werkgever heeft op 27 februari 2025 een afspraak ingepland voor het opstellen van een plan van aanpak. Werknemer is niet op deze afspraak verschenen. Werkgever heeft de afspraak verzet naar 6 maart 2025, maar ook op deze afspraak is werknemer niet verschenen. Op 7 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer zich niet steeds coöperatief heeft opgesteld, heeft werkgever desondanks onvoldoende zorgvuldig gehandeld door reeds binnen twee weken na de ziekmelding een intensief traject van druk, herhaalde waarschuwingen en dreiging met loonopschorting, loonstop en ontslag te starten. Daarbij weegt zwaar dat het loon van werknemer al was stopgezet nog voordat de bedrijfsarts hem had onderzocht. Voordien moest werknemer volgens werkgever op kantoor verschijnen om een afspraakbrief met de bedrijfsarts af te halen, maar niet valt in te zien waarom deze niet via een andere

(elektronische) weg aan werknemer kon worden gestuurd. Het oordeel van de bedrijfsarts, dat als objectieve en onpartijdige beoordeling van de arbeidsongeschiktheid geldt, volgde pas op 26 februari 2025, aldus na het grootste deel van de door werkgever gegeven waarschuwingen en sanctie(s). Werkgever had het oordeel van de bedrijfsarts moeten afwachten alvorens ingrijpende maatregelen te treffen of passende arbeid aan te bieden. Het is bovendien niet aan werkgever om zonder medische onderbouwing zelfstandig te bepalen welke werkzaamheden als passend kunnen worden aangemerkt. Werkgever kon werknemer niet opdragen om nachtwakerswerk te verrichten omdat dit in verband met zijn rug wel kon, volgens werkgever. Daarna heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er op dat moment geen benutbare mogelijkheden waren en geadviseerd “ruimte te bieden voor behandeling en herstel”. Van een weigering om passende werkzaamheden te verrichten is dus geen sprake. Pas na het oordeel van de bedrijfsarts is werknemer tekortgeschoten door niet te willen verschijnen, ook niet toen werkgever het vervoer zou regelen, om het plan van aanpak te bespreken. Dit moet echter in het licht van de eerder door werkgever al genomen vergaande sancties worden gezien. Ontslag op staande voet op alleen die grond houdt daarom geen stand.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5711

Zaaknummer: 11659146

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J.W. Vermeer en B. Kuppens

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en wijst de verzoeken van Bema B.V. af. Dat werknemer enkele dagen heeft doorgewerkt, impliceert niet dat werknemer het aanbod van Bema B.V. tot verlenging van de arbeidsovereenkomst heeft geaccepteerd.*Feiten*

Werknemer is per 20 juni 2022 in dienst getreden bij Bema in de functie van accountmanager. Werknemer heeft voor Bema gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met daarin een aanzeggingsclausule die inhield dat de overeenkomst na afloop van de termijn niet zou worden voortgezet. Twee dagen vóór de afloop van de termijn heeft Bema aan werknemer schriftelijk een voorstel tot verlenging gedaan. Werknemer heeft dat voorstel niet voor afloop van de termijn aanvaard. Na afloop van de termijn heeft werknemer nog een aantal dagen voor Bema gewerkt. Vervolgens heeft hij Bema schriftelijk laten weten dat hij niet langer voor haar wil werken en dat hij een andere baan heeft geaccepteerd. Bema stelt zich op het standpunt dat werknemer door zijn werkzaamheden voort te zetten haar verlengingsvoorstel heeft aanvaard, althans dat de arbeidsovereenkomst op basis van artikel 7:668 lid 4 sub a BW is voortgezet. Zij stelt dat werknemer de aldus tot stand gekomen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - zonder tussentijds opzegbeding - onregelmatig heeft beëindigd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de aanzegvergoeding niet hoeft te worden betaald, omdat de aanzegging rechtsgeldig is gedaan. Uit artikel 7:668 lid 2 BW volgt dat lid 1 van dat artikel niet van toepassing is op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor een periode van korter dan zes maanden. Bema accepteert in hoger beroep het einde van de overeenkomst maar claimt een gefixeerde schadevergoeding en een vergoeding op basis van de autokostenregeling.

Oordeel

Het hof overweegt dat Bema aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. Het hof verwierpt het standpunt van Bema dat de arbeidsovereenkomst na 20 januari 2024 is verlengd omdat werknemer, door na 20 januari 2024 een aantal dagen door te werken, stilzwijgend het door Bema begin december 2023 mondeling en op 18 januari 2024 schriftelijk gedane verlengingsaanbod heeft aanvaard. Voorop staat dat stilzwijgende voortzetting impliceert dat tussen partijen wilsovereenstemming moet hebben bestaan, gericht op voortzetting van het dienstverband. Voor stilzwijgende voortzetting is ten minste vereist dat Bema uit verklaringen en/of gedragingen van werknemer redelijkerwijs heeft mogen afleiden dat de wil van werknemer gericht was op voortzetting. Verder geldt dat bij een voorstel tot verslechtering van

de arbeidsvoorwaarden vereist is dat een werknemer daar “welbewust” mee moet instemmen. Het enkel niet reageren op een voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, betekent niet dat een werknemer hiermee heeft ingestemd. Het verlengingsaanbod van Bema bevatte de verplichting voor werknemer om een aanzienlijke omzet te genereren. Als die omzet niet werd behaald zou de arbeidsovereenkomst niet worden verlengd, hetgeen in zijn geval neer zou komen op het niet aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is sprake van een wezenlijke verzwaring van de verplichtingen van werknemer en van een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Weliswaar stelt Bema dat de doelen ‘gemakkelijk’ te behalen zijn maar dat is niet doorslaggevend: als voorheen niet onder de druk van het behalen van bepaalde doelen gewerkt behoefde te worden, zoals hier, is sprake van een verzwaring indien deze voor de toekomst wel van toepassing zijn. Dat het niet behalen van de doelen zou leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025, betekent bovendien dat het voor werknemer moeilijker werd om met Bema een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Ook dit moet redelijkerwijs worden aangemerkt als een verzwaring van de arbeidsvoorwaarden. Het verlengingsvoorstel bevatte dus een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Werknemer heeft het aan hem overhandigde addendum met voormeld voorstel niet ondertekend. Ook heeft hij niet (onmiddellijk) positief gereageerd op het voorstel van Bema. Het verlengingsvoorstel bevatte geen termijn voor aanvaarding. Onder deze omstandigheden betekende het enkel doorwerken vanaf 20 januari 2024 niet dat Bema er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemer het verlengingsvoorstel van Bema had aanvaard. Uiteindelijk heeft werknemer binnen tien dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst door middel van de overhandiging van de brief van 30 januari 2024 te kennen gegeven dat hij het verlengingsaanbod niet wilde aanvaarden. Daarmee heeft werknemer de termijn die hij redelijkerwijze mocht nemen om zich op het verlengingsaanbod te beraden, niet overschreden. Bema betoogt dat de onduidelijke opstelling van werknemer niet beloond mag worden. Het hof is echter van oordeel dat Bema die onduidelijkheid zelf in de hand heeft gewerkt door in haar verlengingsaanbod geen termijn voor aanvaarding op te nemen. Het moet ervoor gehouden worden dat werknemer - die niet juridisch deskundig is - met zijn brief aan Bema kenbaar heeft gemaakt niet meer voor haar te willen werken en, daarmee, om niet op het verlengingsaanbod in te willen gaan. Bema heeft de brief niet anders mogen opvatten. Bema wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1214

Zaaknummer: 200.346.390/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: M. van der Chijs en J. de Groot

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Bewijsvermoeden overtreding concurrentiebeding, tegenbewijslevering.*Feiten*

Administratiekantoor Bongenoten houdt zich bezig met het verzorgen en verwerken van administratie en aangiftes IB, btw en VpB, het samenstellen van jaarrekeningen, het voeren van loonadministraties en het geven van financieel en fiscaal advies ten behoeve van haar cliënten, voornamelijk afkomstig uit het midden- en kleinbedrijf. Tussen partijen heeft van 1 januari 2018 tot 31 maart 2021 een arbeidsovereenkomst bestaan, waarbij werknemer werkzaam is geweest als allround administrateur. In de arbeidsovereenkomst van 27 december 2017 is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. Op 18 maart 2021 is de eenmanszaak van werknemer onder de naam X ingeschreven in het handelsregister. Bij e-mail van 16 december 2021 heeft Y aan werknemer geschreven dat deze (onder meer) het concurrentiebeding van artikel 8 van de arbeidsovereenkomst heeft overtreden, daardoor boetes heeft verbeurd en schadeplichtig is. Dit heeft werknemer bij e-mail van 28 december 2021 betwist. In eerste aanleg heeft Bongenoten gevorderd om werknemer onder andere te veroordelen om haar te betalen een bedrag aan boetes van € 481.050. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Bongenoten heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In artikel 8 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het werknemer niet is toegestaan relaties van de werkgever *“direct, noch indirect, noch voor zichzelf, noch voor anderen, in enigerlei vorm [...] te benaderen of te werven”*. Op overtreding van dit verbod zijn boetes gesteld. Het enkele bedienen van 49 oud-klienten van Bongenoten is geen overtreding van het concurrentiebeding. Het benaderen van klienten op zichzelf beschouwd is geen overtreding van het concurrentiebeding. Het gaat erom of werknemer bedoelde klienten heeft geworven. Dat vergt – naar normaal spraakgebruik – een actieve rol van werknemer gericht op werving. Het hof komt bij wijze van bewijsvermoeden tot het voorshandse oordeel dat werknemer een (actieve) wervende rol heeft gespeeld ten aanzien van deze 49 klienten en daarmee het concurrentiebeding heeft overtreden. Al deze klienten werden door werknemer bediend toen hij bij Bongenoten in dienst was. Er zijn geen klienten die werknemer bediende bij Bongenoten achtergebleven. Het ligt voor de hand, mede gelet op het aantal van 49 klienten, die op een identieke lijst staan afkomstig uit het klientenbestand van Bongenoten, om aan te nemen dat werknemer een actieve, wervende rol heeft gespeeld bij het verkrijgen van deze klienten. Deze

klanten van Bongenoten zijn na uitdiensttreding van werknemer klant van hem geworden. Voor het standpunt van werknemer dat al deze 49 klanten – naar het oordeel van het hof: “een substantieel aantal” – zich alle volledig uit eigen beweging bij hem als klant hebben gemeld, bestaan op dit moment onvoldoende aanknopingspunten. De door werknemer overgelegde schriftelijke verklaringen van klanten zijn vooralsnog geen reden om van dit oordeel af te wijken. Werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld dit bewijs te ontzenuwen door tegenbewijs te leveren als hierna bepaald.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1207

Zaaknummer: 200.331.474/01

Rechters: R.S. van Coevorden, M.D. Ruizeveld en O.F. Blom

Advocaten: J.J. Dubois en B. Fresco

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het niet nakomen van afspraken en te laat komen.*Feiten*

Werknemer is werkzaam geweest bij Bureau Elastiek. In maart 2025 is de arbeidsovereenkomst van werknemer door Bureau Elastiek opgezegd. Werknemer verzoekt om uitbetaling van een billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, en transitievergoeding en een vergoeding voor de advocaatkosten.

Oordeel

Partijen verschillen allereerst van mening over de vraag of de arbeidsovereenkomst is opgezegd op 28 of 31 maart 2025. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd op 28 maart 2025, maar dat heeft Bureau Elastiek gemotiveerd betwist. Omdat de standpunten zo uiteenlopen, kan de kantonrechter niet vaststellen of de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 28 maart 2025. Wat de kantonrechter wel kan vaststellen, is dat op 31 maart 2025 de heer X namens Bureau Elastiek onomwonden heeft gezegd dat werknemer op staande voet is ontslagen. Ter zitting is bevestigd dat de redenen van de opzegging de redenen zijn die zijn opgesomd in het WhatsApp-bericht van 30 maart 2025 van 22:53:56 uur. Hoewel namens Bureau Elastiek is aangevoerd dat het ontslag als het ware aan haar is opgedrongen, wordt daaraan geen concreet rechtsgevolg verbonden, zodat de kantonrechter vaststelt dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 31 maart 2025 met onmiddellijke ingang is opgezegd: een ontslag op staande voet dus. De kantonrechter is van oordeel dat is komen vast te staan dat werknemer op 31 maart 2025 op staande voet is ontslagen. Op 30 maart 2025 heeft Bureau Elastiek de redenen van het ontslag via WhatsApp aan hem medegedeeld. De heer X stuurt om 22:53:56 uur een bericht waarin staat dat werknemer is ontslagen wegens (i) het niet nakomen van de afgesproken werkzaamheden, (ii) het vroegtijdig verlaten van het werk en (iii) het te laat verschijnen op het werk. Hoewel het best zo zou kunnen zijn dat Bureau Elastiek terecht kritiek had op het functioneren van werknemer rechtvaardigen die gedragingen echter niet dat in deze zaak sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Bureau Elastiek heeft een te zwaar middel ingezet, omdat zij ook ervoor had kunnen kiezen om (bijvoorbeeld) werknemer op non-actief te stellen, loon in te houden over momenten die niet gewerkt zijn, een waarschuwing te geven of desnoods een verzoek in te dienen bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Nu geen sprake is van een dringende reden is er geen sprake van een rechtsgeldig ontslag. Bureau Elastiek wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van €13.160,17 bruto. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging

en het verzoek om uitbetaling van de transitievergoeding worden toegewezen. De verzochte vergoeding voor de advocaatkosten wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5628

Zaaknummer: 11670155

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: De Moor, A.S. van Woudenberg en S.J. Snellenburg-Swenker

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Conform cao-norm behouden werknemers, bij overstap naar werktijdenregeling B, met een salaris boven de cao-schaal en een dienstverband vóór 30 juni 2001 recht op een vaste toeslag van 2%, los van het recht op een persoonlijke toeslag.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 1977 bij Würth Nederland B.V. in dienst. Momenteel is hij leidinggevende van de technische dienst. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde cao Technische Groothandel van toepassing. Met ingang van 1 september 2019 is Würth overgestapt van de werktijdenregeling 'CAO-regeling A' (artikel 36 van de cao) naar werktijdenregeling 'CAO-regeling B'. De gevolgen van die overstap voor de medewerkers zijn in artikel 37 van de cao geregeld. Voor werknemer geldt de situatie als beschreven in artikel 37 lid 5 sub b van de cao: *'Medewerkers die op 30 juni 2001 in dienst zijn (...) ontvangen een toeslag van (...) 2% op het daadwerkelijk betaalde salaris voor de medewerkers waarvan het salaris boven de CAO-salarisschalen ligt, doch kunnen geen recht doen gelden op een persoonlijke toeslag, indien hun bedrijf (...) van CAO-regeling A naar CAO-regeling B overstapt'*. Omdat partijen over de uitleg van dit artikel van de cao van mening bleven verschillen, is de vraag over de uitleg en toepasselijkheid op grond van de geschillenregeling van de cao voorgelegd aan de Vaste Commissie. Bij e-mail van 26 november 2020 is de Vaste Commissie tot de conclusie gekomen dat zij geen eensluidend antwoord op deze uitleg kan geven. Zij zal aan cao-partijen voorstellen om hier bij de volgende cao-onderhandelingen aandacht aan te besteden. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat de toeslag van 2% uit artikel 37 lid 5 sub b van de cao van toepassing is op zijn arbeidsrelatie met Würth.

Oordeel

Voor het antwoord op de vraag of werknemer op grond van artikel 37 lid 5 sub b van de cao recht heeft op de door hem gevorderde toeslag van 2%, moet deze bepaling worden uitgelegd met behulp van de zogenoemde cao-norm. Gelet op de bewoordingen van artikel 37 lid 5 sub b van de cao moet de toeslag van 2% worden gekwalificeerd als een nadere uitwerking van de algemene toeslag van lid 3 van artikel 37 van de cao. In de eerste zin van artikel 37 lid 5 sub a van de cao en in het eerste deel van de eerste zin van artikel 37 lid 5 sub b van de cao staat dat bij de overgang naar de cao-regeling B een toeslag van 3% op de cao-salarisschaal geldt of 2% bij een salaris dat boven de cao-salarisschaal ligt. Uit het gebruik van het woord 'of' volgt dat de 2% toeslag een alternatief is voor de toeslag van 3%. Met die laatste toeslag wordt direct verwezen, zo volgt uit het gebruik van het woord 'de' in lid 5 sub a, naar de algemene toeslag

van lid 3 van artikel 37 van de cao.

Uit de tweede zin van artikel 37 lid 5 sub a van de cao ('Indien (...) verschil.') volgt dat er onderscheid moet worden gemaakt tussen de toeslag van 3% (of 2%) en een eventueel recht op een persoonlijke toeslag. Uit de tekst van lid 5 sub a volgt verder dat het bij de concreet benoemde procentuele toeslag niet om de persoonlijke toeslag gaat. Op een persoonlijke toeslag bestaat immers alleen recht als ondanks het recht op verhoging van de voor de medewerker geldende salarisschaal en de nieuwe toeslagenregeling – waarbij gelet op de tekst alleen bedoeld kan zijn de toeslag van 3% of 2% – de medewerker minder salaris ontvangt dan waarop hij voor de overschakeling naar de nieuwe werktijdenregeling recht had. In dat geval heeft de betreffende medewerker recht op een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil in salaris. Uit de aard van die toeslag volgt al dat hieraan geen concreet percentage kan worden toegekend. De hoogte van die aanvulling kan immers per medewerker verschillen.

De tekst van artikel 37 lid 5 sub b van de cao biedt geen steun voor de stelling van Würth dat de in dit lid beschreven procentuele toeslag gelijkgesteld moet worden aan de persoonlijke toeslag. Ook de opbouw van de tekst van deze bepaling strookt niet met die uitleg. In het eerste deel daarvan wordt immers zonder voorbehoud een recht op toeslag van 3% (of 2%) geregeld ('medewerkers (...) ontvangen'), en wordt vervolgens het recht op een persoonlijke toeslag uitgesloten. Wanneer bedoeld zou zijn dat de onder lid 5 sub b vallende medewerkers sowieso geen recht op enige toeslag zouden hebben, zoals Würth betoogt, hadden cao-partijen kunnen volstaan met de tekst die nu is opgenomen in het laatste deel van deze bepaling, na het woord 'doch'. Gelet op de gebruikte bewoordingen en vanwege het in lid 5 gemaakte onderscheid met de persoonlijke toeslag, brengt de toepassing van de cao-norm met zich mee dat de toeslag van 2% als algemene toeslag moet worden begrepen, net als de in lid 3 beschreven toeslag op de CAO-salarisschaal van 3%.

De vaststelling dat artikel 37 lid 5 sub b van de cao voor de betreffende categorie medewerkers slechts het recht op een persoonlijke toeslag uitsluit, heeft tot gevolg dat werknemer terecht aanspraak maakt op de toeslag van 2% op het daadwerkelijk betaalde salaris. De kantonrechter verklaart voor recht dat de toeslag van 2% uit artikel 37 lid 5 sub b van de cao Technische Groothandel van toepassing is op de arbeidsrelatie van werknemer en Würth.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:1956

Zaaknummer: 9371401

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

Advocaten: D.V. Djwalapersad en N. Duine

Wetsartikelen: Wet cao

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van agrarisch medewerkster na beëindiging affectieve relatie met werkgever.*Feiten*

Werkneemster is op 22 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgever als agrarisch medewerkster. Werkgeefster houdt zich bezig met de varkensfokkerij. Elke dag worden er biggen geboren. Werkneemster kreeg in 2020 de leiding over de kraamstal. Tot 2024 heeft werkgever richting werkneemster nooit kritiek geuit op haar functioneren. Vanaf 2021 hebben werkneemster en X, de directuer van werkgever, een affectieve relatie onderhouden. Nadat de echtgenote van X hierachter kwam, heeft X werkneemster in januari 2023 verzocht enige tijd niet meer op het werk te verschijnen. Zij heeft in dat verband eerst enige maanden thuisgezeten en zij heeft van juli tot oktober 2023, ook op verzoek van X, tijdelijk gewerkt voor een ander varkensfokbedrijf. Op 9 oktober 2023 is zij weer bij werkgever begonnen. Rond maart 2024 verslechterde de verstandhouding tussen X en werkgever, nadat werkneemster had aangegeven niet (langer) gediend te zijn van de avances van X en X op de hoogte raakte van de nieuwe relatie van werkneemster. Werkneemster heeft X ook beschuldigd van verkrachting van haar. In maart 2024 had X kritiek op het functioneren van werkneemster. Via zijn gemachtigde maakte hij, dan wel Beheer B.V., bij brieven van 15 en 18 maart 2024 aanspraak op betaling voor gebruik van de grond voor de paarden en wenste hij ontruiming van de stalruimte behorende bij de door werkneemster gehuurde woning. Op 4 april 2024 zond deze gemachtigde namens werkgever een 'laatste waarschuwing' aan werkneemster. Deze brief werd gevolgd door een brief van 7 april 2024 met de mededeling dat werkneemster zich diende te onthouden van welke beschimpende en/of beschuldigende opmerking dan ook en dat verdere misdragingen zullen leiden tot ontslag. Op 7 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en uitbetaling van diverse vergoedingen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet ongeldig geoordeeld. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is het met de kantonrechter eens dat in dit geval geen sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Dit ontslag zoals gegeven op 7 mei 2024, berust op een meervoudige reden, namelijk het niet verschijnen door werkneemster op het gesprek van 7 mei 2024, het niet thuis zijn bij de bezoeken van de arbodienst, en het negeren van de laatste waarschuwing van 7 april 2024. De eerste reden is door de kantonrechter terecht niet geldig beoordeeld omdat de

uitnodigingstermijn te kort was en het verzoek van werkneemster om uitstel legitiem was. Tegen dat oordeel van de kantonrechter heeft werkgever ook geen bezwaren aangevoerd. De afwezigheid van werkneemster in haar woning tijdens haar ziekte heeft de kantonrechter eveneens terecht onvoldoende voor een ontslag op staande voet geoordeeld. Werkneemster heeft in hoger beroep ook voldoende aannemelijk gemaakt dat zij naar aanleiding van de briefjes van de medewerker van de arbodienst getracht heeft deze te bereiken, wat eerst op 6 mei 2025 was gelukt. Dat werkneemster tijdens haar ziekte niet in de nabijheid van X wilde verblijven – die haar woning in de gaten hield – acht het hof begrijpelijk. De kantonrechter heeft er ook terecht op gewezen dat bij overtreding van de controlevoorschriften bij ziekte de werkgever andere, minder vergaande middelen zoals een loonstop ten dienste staan die werkgever in dit geval niet heeft toegepast. De derde opgegeven reden is niet duidelijk en voldoet niet aan het mededelingsvereiste. Zelfs als de brief van de gemachtigde van 4 april 2024 wel als een deugdelijke waarschuwing kan worden aangemerkt, blijkt uit de ontslagbrief niet aan welke gedragingen werkneemster zich in de periode nadien tot 7 mei 2024 schuldig heeft gemaakt die in de ogen van werkgever een dringende reden vormden. Geen van de opgegeven redenen kan het ontslag op staande voet dragen. Het hof kan zich vinden in de toekenning van een bedrag van € 50.000 als billijke vergoeding en ziet in wat partijen hebben aangevoerd geen reden tot verlaging dan wel tot verhoging van dat bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4148

Zaaknummer: 200.349.651

Rechters: J.H. Kuiper, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: F.J.M. Kobossen en E. Blaauboer

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst niet ondubbelzinnig opgezegd en werkgeefster evenmin. Omdat werknemer zijn opzegging niet tijdig vernietigde en onvoldoende aannemelijk maakte dat hij arbeidsongeschikt was, strandt zijn loonvordering en wordt een deskundigenverklaring verlangd.

Feiten

Werknemer is op 21 augustus 2023 in dienst getreden van werkgeefster. De vriendin van werknemer was ook werkzaam bij werkgeefster. Op 11 juni 2024 is alleen werknemer (zijn vriendin niet) op het werk verschenen en heeft hij aan werkgeefster laten weten dat hij en zijn vriendin ontslag nemen en terugkeren naar Polen. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer laten weten dat hij geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkgeefster heeft toen voorgesteld aan werknemer om een vaststellingsovereenkomst te sluiten om zijn WW-rechten veilig te stellen. Op diezelfde dag heeft werknemer afscheid genomen van de aanwezige collega's en hen verteld dat hij en zijn vriendin niet meer komen werken en terugkeren naar Polen. Ook heeft werknemer later die dag een bericht geplaatst in de whatsappgroep, waarin hij (tezamen met zijn vriendin) afscheid neemt van zijn team en de whatsappgroep vervolgens (tezamen met zijn vriendin) verlaat. Op diezelfde dag heeft werkgeefster aan werknemer per e-mail een bericht gestuurd: 'As discussed this morning during our meeting, I am sending you the settlement agreement attached to this email (...)' Op 12 juni 2024 heeft werknemer per WhatsApp gereageerd dat hij dit aanbod niet kan accepteren. Vervolgens heeft hij zich ziek gemeld. Op 14 juni 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat hij op 11 juni 2024 zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. De gemachtigde van werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de door werknemer gedane opzegging niet kan worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft bij de voorzieningenrechter in kort geding als voorlopige voorziening achterstallig loon gevorderd over de maanden juni en juli 2024. In het vonnis van 29 augustus 2024 heeft de voorzieningenrechter de vordering van werknemer afgewezen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft de voorzieningenrechter de verklaring van werkgeefster van 11 juni 2024 ten onrechte op zichzelf beschouwd door te oordelen dat de opzegging door werknemer moet worden weggedacht. Met de e-mail stuurde werkgeefster aan werknemer een vso in vervolg op het gesprek met werknemer eerder die dag. Vast staat dat werknemer

eerder die dag mondeling de arbeidsovereenkomst had opgezegd, dat werkgeefster daarna aan werknemer heeft laten weten dat hij na ontslagname geen recht zou hebben op een WW-uitkering en dat zij toen aan werknemer heeft voorgesteld om ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst te sluiten, om daarmee werknemers WW-rechten veilig te stellen. Werknemer heeft het toesturen van de vso onder die omstandigheden niet hoeven op te vatten als een openbaring van de wil van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Onder deze omstandigheden heeft werknemer de e-mail redelijkerwijs mogen opvatten als een tegemoetkoming aan hem, om daarmee de door hem gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een voor hem gunstigere manier te bewerkstelligen en heeft hij die niet als opzegging door werkgeefster hoeven opvatten.

De loonvordering van werknemer is op grond van artikel 7:629a lid 1 BW alleen toewijsbaar als bij de eis een verklaring is gevoegd van een door het UWV benoemde deskundige, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen bedoeld in artikel 7:660a BW. Het hof vindt het nodig dat werknemer een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW overlegt. Het hof acht zich onvoldoende voorgelicht over de vraag in welke mate de geestelijke gesteldheid van werknemer van invloed is geweest op zijn mondelinge opzegging van de arbeidsovereenkomst op 11 juni 2024. Ook heeft het hof behoefte aan informatie over de vraag of werknemer na zijn ziekmelding op 12 juni 2024 arbeidsongeschikt is gebleven en, zo ja, of hij in staat was om de controlevoorschriften op te volgen. Dat is van belang bij de beoordeling of werkgeefster op grond van artikel 7:629 lid 6 BW bevoegd was om de betaling van het loon op te schorten. Het hof zal werknemer bevelen om een deskundigenverklaring die antwoord geeft op deze vragen in het geding te brengen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1052

Zaaknummer: 200.346.521_01

Rechters: M. van der Schoor, A.L. Bervoets en B. Kloppert

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling. Arbeidsovereenkomst in gelijktijdige procedure ontbonden op g-grond. Belang werkgever om werknemer niet toe te laten tot werkzaamheden weegt zwaarder dan belang werknemer, nu reden van verstoring is gelegen in gedrag en houding werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2019 bij werkgeefster in dienst als senior havenmeester. Op 24 juni 2024 heeft hij zich ziek gemeld. De arboarts heeft op 19 november 2024 geoordeeld dat werknemer geschikt is voor zijn eigen werk vanaf 2 december 2024 en dat hij geleidelijk zijn werk kan hervatten. De arboarts heeft daarna geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan om de spanningen in de werksituatie op te lossen. Mediation heeft niet geleid tot een oplossing. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster om hem toe te laten tot het starten van zijn re-integratie in zijn eigen functie van havenmeester, conform het door de arboarts opgestelde opbouwschema.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de gelijktijdig met de onderhavige procedure behandelde verzoekschriftprocedure (zie AR 2025-0898) is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 augustus 2025 vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. Omdat de arbeidsovereenkomst binnenkort zal eindigen vanwege een verstoorde arbeidsrelatie, is de kantonrechter van oordeel dat het belang van werkgeefster om werknemer niet toe te laten tot zijn werkzaamheden zwaarder weegt dan het belang van werknemer om weer te worden toegelaten tot zijn werkzaamheden. De reden van de verstoring is namelijk gelegen in het gedrag en de houding van werknemer richting zijn collega's. Het is voldoende aannemelijk dat (tijdelijke) terugkeer van werknemer de werksfeer niet ten goede zal komen. Afwijzing van de vordering van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8486

Zaaknummer: 11623745 VV EXPL 25-182

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: I.I. Feenstra en M.A.W. Holdtgrefe

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Voor goede samenwerking binnen organisatie met vijf werknemers is het van belang dat werknemers goed met elkaar overweg kunnen. Slechte werksfeer op kantoor komt door gedrag en houding werknemer, die hier meermaals op is aangesproken.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 december 2019 voor 24 uur per week in dienst bij werkgeefster. De functie van werknemer is senior havenmeester. Bij werkgeefster zijn in totaal vijf medewerkers in dienst en het kantoor bevat één open werkruimte, waar iedereen een eigen bureau heeft, behalve werknemer en zijn medehavenmeester; zij delen een bureau. Op 24 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De arboarts heeft op 19 november 2024 geoordeeld dat werknemer geschikt is voor eigen werk vanaf 2 december 2024 en dat hij geleidelijk zijn werk kon hervatten. De arboarts heeft ook geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan om de spanningen in de werksituatie op te lossen. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 17 april 2025 heeft werknemer een kortgedingprocedure tegen werkgeefster aanhangig gemaakt en gevorderd om werkgeefster te veroordelen hem toe te laten tot het starten van zijn re-integratie in zijn eigen functie. Werkgeefster heeft na ontvangst van de kortgedingdagvaarding het onderhavige ontbindingsverzoek ingediend, primair gestoeld op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat het door het gedrag en de houding van werknemer komt dat de sfeer op kantoor niet meer goed is en dat dit tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van werkgeefster niet meer gevergd kan worden dat zij deze laat voortduren. Volgens de directeur van werkgeefster ging het om vervelende en ongepaste opmerkingen, verwijten, woede-uitbarstingen, autoritair gedrag en gebrek aan respect aan de zijde van werknemer. Uit schriftelijke verklaringen van drie collega's volgt voorts dat er meerdere incidenten zijn geweest tussen hen en werknemer en dat deze voortkwamen uit het gedrag en de houding van werknemer. Hieronder valt onder andere dat werknemer een ongepaste seksistische grap maakte over de dochter van een collega, dat hij in eerste instantie niet en later op een te snelle manier aan een collega uitlegde hoe hij werkzaamheden van die collega had geautomatiseerd in Excel waardoor zij er niet mee kon werken, dat werknemer op de gezamenlijke computer een bestand van een andere collega had gesloten waardoor die opnieuw kon beginnen en dat

werknemer tijdens de vakantie van die collega niets met zijn overdracht had gedaan waardoor diegene na zijn vakantie al het werk alsnog zelf moest doen. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn stelling dat hij nooit is aangesproken, want dit volgt in ieder geval uit functioneringsverslagen en ook uit de verklaringen van de medewerkers. Het had voor werknemer duidelijk moeten zijn wat hij in zijn houding en gedrag moest verbeteren/veranderen. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord waardoor de arbeidsovereenkomst niet in stand kan worden gelaten. Voor een goede samenwerking is immers van belang dat de werknemers van werkgeefster goed met elkaar overweg kunnen, of in ieder geval in zodanige mate met elkaar kunnen communiceren dat dit de samenwerking niet in de weg staat. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft verder zowel voor als tijdens deze procedure geen blijik gegeven van enige zelfreflectie of de wil tot verbetering. Al met al is sprake van een voldragen g-grond. Gelet op de kleine organisatie en de verstoorde arbeidsverhouding is herplaatsing geen reële mogelijkheid. Het verzoek houdt geen verband met het opzegverbod tijdens ziekte. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, met toekenning van de transitievergoeding van € 4038,43 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8484

Zaaknummer: 11664790 VZ VERZ 25-2947

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: M.A.W. Holdtgrefe en I.I. Feenstra

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst manager planning operation blijft in stand; geen sprake van voldragen a-grond. Werkgeefster heeft volstaan met uiteenzetten dat zij haar organisatie beoogde te wijzigen en inmiddels ook heeft gewijzigd, maar niet waarom dat noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Feiten

Werknemer is sinds februari 2011 in dienst bij Crocs Europe B.V. (hierna: Crocs). Hij was laatstelijk werkzaam als manager planning operation. Op 17 oktober 2023 heeft Crocs aan werknemer laten weten dat zijn functie is komen te vervallen – zijn werk wordt volgens Crocs overgeheveld naar de IT-afdeling in de VS – en dat Crocs geen andere functie voor hem beschikbaar heeft. Aan werknemer is een vaststellingsovereenkomst meegegeven en hij is vervolgens door een collega naar de uitgang begeleid. Werknemer heeft sinds die dag geen werkzaamheden meer verricht. Werknemer heeft het beëindigingsvoorstel van Crocs afgewezen. Crocs heeft vervolgens een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV, die is afgewezen omdat het UWV het niet aannemelijk achtte dat de arbeidsplaats van werknemer vervalt door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Crocs heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat er geen sprake is van een voldragen a-grond. Crocs heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende concreet onderbouwd wat de voordelen zijn van het overhevelen van de functie van werknemer vanuit Nederland naar de VS, zodat het onvoldoende duidelijk is hoe het besluit van Crocs kan bijdragen aan de door Crocs gewenste doelen en doelmatige bedrijfsvoering. Crocs heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt het hof onder meer een datum te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen zal eindigen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft Crocs onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de door haar doorgevoerde organisatiewijziging noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering. Crocs heeft ten tijde van de mondelinge behandeling op vragen van het hof toegelicht dat de opdracht voor de organisatiewijziging vanuit de VS is gekomen en niet (zozeer) was ingegeven door bezuinigingen, maar vanuit efficiencyoverwegingen. Crocs heeft echter onvoldoende (concreet) aannemelijk gemaakt wat en hoe het centraliseren van de IT-functie van werknemer kon bijdragen en heeft bijgedragen aan de efficiency. Crocs heeft volstaan met uiteenzetten dat zij haar organisatie beoogde te wijzigen en inmiddels ook heeft gewijzigd,

maar niet waarom dat noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering. Crocs heeft onvoldoende (cijfermatig) inzicht gegeven in de achtergronden van en de redenen voor het overhevelen van de taken van werknemer naar de IT-afdeling in de VS. Een nulmeting ontbreekt. Evenmin heeft Crocs (financiële) stukken overgelegd waarmee zij aannemelijk heeft gemaakt dat, en op welke wijze de(ze) organisatiewijziging tot positieve resultaten voor haar bedrijfsvoering kon leiden (prognoses) en inmiddels ook heeft geleid (resultaten). Ter zitting heeft Crocs immers op de vraag van het hof of 'er ook aanwijzingen zijn dat het proces nu efficiënter is' verklaard, dat die aanwijzingen er niet zijn. Het voorgaande betekent dat er geen sprake is van een voldragen a-grond in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Van een voldragen g-grond is evenmin sprake; niet is komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord waardoor de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet kan voortduren. Het hof komt tot de conclusie dat er geen redelijke grond bestaat voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking, met uitzondering van de veroordeling van Crocs om aan werknemer een bedrag van € 11.505 aan reële proceskosten te betalen. Het ontbindingsverzoek van Crocs was niet zodanig dat zij op voorhand moest begrijpen dat dat geen kans van slagen had. Werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van het betaalde bedrag aan reële proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1790

Zaaknummer: 200.347.463

Rechters: W. Aardenburg, R.L. de Graaff en S. Tamboer

Advocaten: M.S.R. Dijkstra en B. Parmentier

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

RECHTSPRAAK

UWV heeft bij WIA-beoordeling onvoldoende rekening gehouden met beperkingen werkneemster als gevolg van ME/CVS. Besluit tot afwijzing WGA-uitkering heeft motiveringsgebrek; UWV wordt opgedragen dit gebrek te herstellen.

Feiten

Werkneemster heeft voor het laatst gewerkt als medewerkster studentenservice. Op 16 oktober 2013 heeft zij zich ziek gemeld met vermoeidheidsklachten en psychische klachten. Het UWV heeft bij besluit van 2 oktober 2015 geweigerd werkneemster een WGA-uitkering toe te kennen, omdat de mate van arbeidsongeschiktheid minder dan 35% was. Op 14 september 2020 heeft werkneemster zich bij het UWV gemeld met toegenomen vermoeidheidsklachten, pijnklachten en psychische klachten. Het UWV heeft wederom geweigerd werkneemster een WGA-uitkering toe te kennen, omdat volgens het UWV geen sprake is van toegenomen beperkingen uit dezelfde ziekteoorzaak binnen vijf jaar na 14 oktober 2015. Volgens de verzekeringsarts was werkneemster op 14 september 2020 in staat om acht uur per dag en veertig uur per week te werken. Volgens werkneemster heeft zij wel degelijk toegenomen beperkingen door haar vermoeidheidsklachten en psychische klachten. Ter onderbouwing hiervan heeft werkneemster informatie overgelegd van twee cardiologen. De Centrale Raad van Beroep heeft emeritus hoogleraar interne geneeskunde Van der Meer (hierna: de deskundige) als deskundige benoemd. In geschil is of het UWV werkneemster terecht geen WIA-uitkering heeft toegekend, omdat bij haar geen sprake is van toegenomen beperkingen uit dezelfde ziekteoorzaak binnen vijf jaar.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. De deskundige heeft geconcludeerd dat bij werkneemster op 14 september 2020 onder meer sprake was van ME/CVS. Op 14 september 2020 was sprake van toegenomen beperkingen ten opzichte van de eerdere beoordeling. Uit de stukken van de behandelend artsen (uit de periode 2011 tot en met 2020) blijkt volgens de deskundige dat de intensiteit van de gemelde pijn is toegenomen en dat werkneemster meer tijd nodig heeft voor herstel. Wat betreft de vermoeidheid van werkneemster heeft de deskundige ook gewezen op de metingen die bij herhaling hebben laten zien dat er sprake is van ernstige vermoeidheid en aanzienlijke beperkingen. Uit de testen (2016, 2019, 2020) blijkt dat deze consistent zijn en dat sinds de meting in 2011 de vermoeidheid duidelijk prominenter is (namelijk hoog in de vermoeidheidsschaal). De laatste jaren is er sprake van een verslechtering met meer beperkingen, meer pijn en meer houdingsafhankelijke klachten.

Volgens de deskundige is met de bij werkneemster afgenomen testen objectief inzicht verkregen in de beperkingen van werkneemster en is zij sterk beperkt. Daarbij moet worden meegewogen zowel post-exertionele malaise (PEM), waarbij men zieker wordt bij een normaliter te verwaarlozen inspanning, als posturaal orthostatisch tachycardiesyndroom (POTS), waarbij de overgang van bijvoorbeeld liggen naar zitten een abnormaal grote toename van de hartslagfrequentie en duizeligheid veroorzaakt. Werkneemster is volgens de deskundige niet in staat om acht uur per dag, veertig uur per week te werken. Het deskundigenrapport geeft naar het oordeel van de Centrale Raad van Beroep blijk van een zorgvuldig onderzoek. Wat betreft de specifieke medische situatie van werkneemster worden de conclusies van de deskundige gevolgd. Het UWV heeft onvoldoende rekening gehouden met de diagnose ME/ CVS en de daaruit voortvloeiende beperkingen op 14 september 2020. Voor werkneemster is ten onrechte geen urenbeperking aangenomen. Hieruit volgt dat het bestreden besluit lijdt aan een motiveringsgebrek. Het UWV wordt opgedragen dit gebrek te herstellen. Daartoe dient een verzekeringsarts bezwaar en beroep een FML op te stellen die in overeenstemming is met de conclusies van de deskundige. Vervolgens zal het UWV moeten bezien of er sprake is van toegenomen beperkingen die voortvloeien uit dezelfde ziekteoorzaak en zo ja, welke gevolgen dat heeft voor de aanspraak van werkneemster op grond van de Wet WIA.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2025:992

Zaaknummer: 22/3540 WIA-T

Rechters: A.I. van der Kris, T. Dompeling en W.R. van der Velde

Advocaten: Y. van der Linden, M.J.H.H. Fuchs en M.J. van Steenwijk

Wetsartikelen: Wet WIA

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen vanwege het onderhouden van een niet-professionele relatie met een bewoonster van de IND-leefafdeling.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) als medior penitentiair inrichtingswerker. Werknemer is ambtenaar, zodat de Ambtenarenwet 2017 en de bijzondere positie van de ambtenaar die daarin wordt beschreven van toepassing is. Daarnaast is de Gedragscode Integriteit Rijk met daarin opgenomen de Gedragscode-DJI onderdeel van de arbeidsovereenkomst. In 2025 heeft werknemer op zijn verjaardag dienst op de B-afdeling met gedetineerden. Rond kwart over 9 's avonds is hij naar de C-afdeling gegaan. Daar heeft hij contact gehad met een bewoonster van de IND-leefafdeling. DJI ontving van de meldkamer een melding over het gedrag van werknemer en de bewoonster. Naar aanleiding van de melding heeft DJI de camerabeelden bekeken. Hierop is te zien dat werknemer en de bewoonster ruim acht minuten een gesprek voeren in de open afdeling, waarbij ze elkaar meermaals aanraken. Op 4 maart 2025 is met werknemer een hoor- en wederhoorgesprek gevoerd. Werknemer werd na dit gesprek op staande voet ontslagen 'wegens het onderhouden van een niet professionele relatie met een bewoonster van de afdeling IND in strijd met de Gedragscode-DJI'.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer betwist dat zijn gedragingen voldoende ernstig zijn voor een ontslag op staande voet. Uit de Gedragscode-DJI - waarmee werknemer bekend was (of in ieder geval had moeten zijn) - volgt naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk dat iedere relatie (anders dan een werkrelatie) verboden is. En bij de kernwaarde professionaliteit staat expliciet: 'in contacten met justitiabelen zorgt u dat u professionele afstand houdt'. Dit heeft werknemer niet gedaan. Het bestaan van iedere relatie brengt evident (veiligheids)risico's met zich mee en er spelen zwaarwegende belangen. Dit volgt ook uit een arrest van het gerechtshof Den Haag (ECLI:NL:GHDHA:2024:2138). Het argument van werknemer dat met IND-bewoners 'losser' mag worden omgegaan, volgt de kantonrechter niet en maakt niet dat zijn gedragingen hem minder kunnen worden aangerekend. Bij die doelgroep is juist extra sprake van grote afhankelijkheid, kwetsbaarheid en een machtspositie. Werknemer heeft mogelijk verwachtingen bij de bewoonster geschapen door zijn manier van omgang met haar. Hij had de bewoonster te allen tijde op professionele afstand moeten houden. De kantonrechter vindt het bovendien zeer kwalijk dat het is gebeurd in het bijzijn

van andere collega's en andere IND-bewoners, omdat werknemer een voorbeeldfunctie had. Kortom: werknemer had (veel) beter moeten weten en het onprofessionele handelen van werknemer haalt in de gegeven omstandigheden de hoge lat voor een ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7296

Zaaknummer: 11686786

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: M. Voogt en S.H.M. Wolters

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van onder bewind gestelde werknemer vanwege zijn onjuiste urenregistratie houdt geen stand vanwege de geringe omvang van de onjuiste urenregistratie en gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer.*Feiten*

Sinds 11 januari 2021 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bij Projektmontage B.V. als monteur. Het vermogen van werknemer is bij beschikking van 5 maart 2024 onder bewind gesteld. Begin juni 2024 is Projektmontage voor wat betreft urenregistratie door haar monteurs overgestapt op een andere applicatie ('Woub'). In Woub houden monteurs zelf hun reis- en werkuren bij. Op 19 juli 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden over het registreren van uren door werknemer in Woub. Bij brief van 19 juli 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen voor het te veel registreren van uren. Op 30 september 2024 is werknemer door Projektmontage uitgenodigd voor een gesprek, met als aanleiding dat werknemer zijn gereisde en gewerkte uren over de periode 9 september tot en met 26 september 2024 niet goed zou hebben geregistreerd in Woub. Tijdens dit gesprek heeft Projektmontage aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst per direct wenst te beëindigen. Tijdens dit gesprek is werknemer voorts een voorstel gedaan omtrent de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Dit voorstel heeft werknemer aanvaard. Bij e-mail van 4 oktober 2024 heeft de bewindvoerder aan Projektmontage geschreven dat werknemer onder bewind staat en derhalve niet gemachtigd is een vaststellingsovereenkomst zonder toestemming van de bewindvoerder te tekenen. De bewindvoerder laat weten dat hij niet akkoord gaat en de vaststellingsovereenkomst nietig verklaart.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten over het antwoord op de vraag of tijdens het gesprek van 30 september 2024 het gegeven ontslag op staande voet onvoorwaardelijk is ingetrokken of slechts onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst zou eindigen. De kantonrechter ziet geen aanleiding ter zake bewijs op te dragen nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig tot stand is gekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter wordt reeds niet voldaan aan het eerste vereiste voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet dat sprake moet zijn van een dringende reden. Werknemer is meerdere malen op zijn onjuiste urenregistratie in Woub aangesproken door Projektmontage. Ook heeft werknemer op 19 juli 2024 een officiële waarschuwing ontvangen

van Projektmontage vanwege 75 te veel geschreven Uren in Woub. De kantonrechter is van oordeel dat dit een substantieel aantal uren is en dat dit een (officiële) waarschuwing rechtvaardigt, zodat van werknemer verwacht mocht worden dat hij verbetering zou laten zien in zijn urenregistratie. Desondanks heeft werknemer opnieuw zijn urenregistratie onjuist verricht in de periode van 9 tot en met 25 september 2024. Partijen verschillen van mening over het exacte te veel geregistreerde urenaantal, maar vaststaat dat het in ieder geval niet meer dan 5,67 uren zijn geweest. Zeker nu werknemer al gewaarschuwd was ter zake, kan werknemer hiervan een verwijt worden gemaakt. De kantonrechter is echter van oordeel dat er ook rekening moet worden gehouden met de omstandigheden waaronder deze laatste onjuiste urenregistratie heeft plaatsgevonden. Niet ter discussie staat immers dat het functioneren van werknemer in die periode is beïnvloed door het overlijden van zijn broer (en de omstandigheden waaronder). Dat de onjuiste urenregistratie opzettelijk is verricht door werknemer is niet aannemelijk geworden. Gelet op de persoonlijke situatie waarin werknemer zich in september 2024 bevond en de (zeer) geringe omvang van de onjuiste urenregistratie, is de kantonrechter van oordeel dat deze onjuiste urenregistratie werknemer beperkt valt te verwijten en in ieder geval geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Hoewel Projektmontage in beginsel streng mag toezien op correcte urenregistratie, had naar het oordeel van de kantonrechter van Projektmontage in de gegeven omstandigheden mogen worden verwacht een minder verstrekkende maatregel te overwegen. Dit geldt temeer nu werknemer onder bewind staat en Projektmontage bekend is met de financiële situatie van werknemer alsmede met de omstandigheid dat werknemer een gezin met minderjarige kinderen heeft.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:2806

Zaaknummer: 11428125 AR VERZ 24-86

Rechters: M. Haisma

Advocaten: S. Scheltinga en G. Berghuis

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Beveiligers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht.

Feiten

X heeft een eenmanszaak. In het uittreksel van het Handelsregister staat dat deze eenmanszaak op 6 mei 2022 is gestart met als activiteiten: adviseren op het gebied van energiebesparingen. Op 19 juli 2023 is er een overeenkomst gesloten tussen de eenmanszaak van X en de opdrachtverschaffer Y B.V. met als titel 'Samenwerkingsovereenkomst Uitbesteding van Werkzaamheden' (hierna: de overeenkomst). Vanaf 29 juli 2023 tot en met 11 januari 2024 heeft X beveiligingswerkzaamheden uitgevoerd, waarbij hij de verrichte werkzaamheden, op basis van een maandelijkse declaratie (inclusief 21% btw), factureerde aan Y. Op 10 januari 2024 heeft Y (onder meer) aan X meegedeeld de overeenkomst per 29 januari 2024 te beëindigen. Op 11 januari 2024 heeft Y aan X (onder meer) meegedeeld dat zij de overeenkomst per direct opzegt. X stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Y voert verweer en stelt dat sprake is van een opdrachtovereenkomst. In de bestreden beschikking van 8 augustus 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de overeenkomst die partijen waren aangegaan, geen arbeidsovereenkomst is. X heeft in hoger beroep elf grieven aangevoerd en onder meer geconcludeerd tot vernietiging van de beroepen beschikking en tot het alsnog toewijzen van zijn verzoeken.

Oordeel

Kwalificatie overeenkomst

Partijen strijden over de vraag of hun rechtsverhouding moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Het hof stelt voorop dat Y bij het voorleggen van het samenwerkingscontract niet de bedoeling had om een arbeidsovereenkomst met X aan te gaan. De bewoordingen in het contract wijzen evident op het aangaan van een overeenkomst van opdracht. Zoals hiervoor al overwogen, is dit niet de maatstaf waarlangs het hof moet oordelen of er sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Feit is dat X voor Y heeft gewerkt en daarvoor een geldelijke vergoeding heeft ontvangen. Feit is ook dat er tussen partijen een gezagsverhouding bestond. X kreeg voor de uitvoering van de overeenkomst instructies van Y: hij kreeg te horen waar en wanneer hij welke werkzaamheden moest verrichten. X was geen beveiligers, laat staan een gediplomeerde beveiligers. Hij had nooit eerder als beveiligers/toezichthouder gewerkt. Het was niet zo dat Y X opdroeg om een locatie in een plaats te gaan beveiligen en dat hij dan zelf maar moest invullen hoe hij dit zou gaan doen. X opereerde als een van de

medewerkers van Y en kreeg, zoals alle andere medewerkers, zijn instructies van Y. Hij kreeg een uniform zonder de letter “V” omdat hij geen gediplomeerde beveiligger was en kreeg een portofoon om de communicatie met Y en zijn collega’s te kunnen onderhouden. Zijn eenmanszaak was niet opgericht om daarbinnen beveiligingswerkzaamheden te verrichten. Het bestaan ervan is gebruikt om de constructie te kunnen uitvoeren maar, naar het oordeel van het hof, blijkt uit het vorenstaande dat de rechten en plichten wijzen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het feit dat er facturen zijn verstuurd en betaald, is van ondergeschikt belang; het gaat erom dat Y betaalde voor de door X overeenkomstig haar instructies verrichte arbeid, die hij gedurende zekere tijd heeft verricht. Het hof oordeelt op grond van het vorenstaande dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan.

Toeslagen op grond van de cao

Het hof oordeelt dat de cao-bepalingen over toeslagen (artikelen 40 en 42) niet van toepassing zijn op X, omdat hij geen beveiligingswerk in de zin van de cao verrichtte en een hoger uurloon kreeg dan binnen de cao-schalen is voorzien. Daardoor worden zijn verzoeken om toeslagen voor bijzondere uren en overwerk afgewezen. Wel heeft hij recht op toeslagen voor gewerkte uren tijdens feestdagen.

Achterstallig loon, vakantiedagen, vakantietoeslag, transitievergoeding en wettelijke verhoging

Het hof wijst het gevorderde loon van € 2.006 over januari 2024 toe, omdat Y de gewerkte uren onvoldoende heeft betwist. Aan vakantiebijslag wordt € 2.867,94 toegewezen en aan vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen € 2.537,00. De wettelijke verhoging van 50% wordt afgewezen, omdat beide partijen de overeenkomst als een opdrachtrelatie uitvoerden en er geen sprake was van wanbetaling. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 1.091,50.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1107

Zaaknummer: 200.348.190_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: G.P. Oberman en H.J.M. Smelt

Wetsartikelen: 7:400 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Is sprake van een besluit van werkgeefster om de pensioenen van de inactieven van voor 1 januari 2017 niet te indexeren en is voor dat besluit instemming van de OR vereist?*Feiten*

Voor (oud-)werknemers van Canon Europe N.V. (hierna: Canon) geldt een pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden (verder: NN). Tot 2017 was dat een middelloonregeling. Canon heeft de OR op 20 juni 2017 verzocht om in te stemmen met een wijziging van de pensioenregeling naar een pensioenregeling met premieregeling met een stijgende staffel. Ook zou 1,8% van de pensioengrondslag dan jaarlijks in het indexatiedepot worden gestort. De OR heeft uiteindelijk ingestemd maar daarbij wel verzocht om een nieuw depot op te richten voor inactieven vanaf 2017, depot B, waarin het indexatiebudget zou worden gestort. Canon is daarmee akkoord gegaan. Gevolg daarvan was dat indexatiedepot A, waarin het beschikbare bedrag zat voor indexatie voor werknemer die voor 2017 inactief zijn geworden, niet meer gevuld zou worden anders dan met eventueel beschikbare overrente. De OR stemt op 7 augustus 2017 in onder de voorwaarde indexatie voor de inactieve deelnemers. Canon heeft bezwaar gemaakt tegen deze voorwaarde. Na reactie daarop door de OR met uitleg over deze gestelde voorwaarde is Canon daar niet meer op teruggekomen. In 2021 heeft de OR, onder voorwaarden, opnieuw ingestemd met de pensioenregeling vanaf 2022 met als voorwaarde een garantie te realiseren voor de indexatie. Op 6 november 2023 heeft NN een brief gestuurd aan de oud-medewerkers die voor 1 januari 2017 inactief zijn geworden. Daarin is aangegeven dat het indexatiedepot leeg is en de regeling verhoging pensioen per 1 april 2023 is beëindigd. Op 5 december 2023 heeft de OR in een e-mail aan Canon de nietigheid ingeroepen van het eenzijdige besluit om de indexatie van inactieven te beëindigen. Partijen hebben uitgebreid over hun geschil gecommuniceerd maar hebben hun verschil van inzicht dat ziet op de indexatie van pensioenen voor inactieven vóór 1 januari 2017 niet onderling weten op te lossen. De OR verzoekt onder meer voor recht te verklaren (a) dat het besluit van Canon nietig is, (b) dat Canon in strijd met artikel 27 WOR de (wijziging van de) indexatie voor inactieven niet ter instemming heeft voorgelegd aan de OR, (c) dat Canon de met de OR gemaakte afspraken tot overleg over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid van alle inactieven niet is nagekomen en (d) dat Canon gehouden is middelen beschikbaar te stellen om een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid ten aanzien van huidige en toekomstige inactieven.

Oordeel

Is er sprake van een besluit?

In 2017 is de pensioenregeling, met instemming van de OR, gewijzigd van een middelloonregeling naar een premieregeling (met stijgende staffel). Op uitdrukkelijk verzoek van de OR is daarbij afgesproken dat de 1,8% die beschikbaar zou komen voor indexatie, in een nieuw depot zou worden gestort, depot B. Dat depot zou pas gebruikt worden als depot A leeg zou zijn, en enkel beschikbaar zijn voor inactieven vanaf 2017. Partijen waren zich er ten tijde van het maken van deze afspraak van bewust dat depot A, beschikbaar voor indexatie voor alle inactieven, op termijn (naar verwachting 5 jaar) leeg zou raken. Voorts is er sprake van een voorwaardelijke indexatie, namelijk indexatie onder de voorwaarde dat er beschikbare middelen in het depot (A) zouden zitten voor de indexatie. Dat depot A inmiddels leeg is, staat niet ter discussie. Het niet meer kunnen indexeren van de pensioenen van de inactieven van voor 2017 is een direct gevolg van het leegraken van depot A, en de keuze van de OR om in 2017 een nieuw depot op te richten dat enkel beschikbaar is voor de inactieven vanaf 2017. Daardoor is de beschikbare indexatie niet in depot A gestort. Dat er vanaf 1 april 2023 niet meer geïndexeerd kan worden kan dan ook niet gezien worden als een door Canon genomen besluit. Dit betekent dat er geen sprake is van een op of omstreeks 6 november 2023 door Canon genomen besluit om de indexatie voor de inactieven van voor 2017 te beëindigen. Die beëindiging vloeit simpelweg voort uit het niet meer aanwezig zijn van beschikbare middelen in depot A voor de indexatie, de voorwaarde waaronder een indexatie kan worden gegeven. Dat heeft tot gevolg dat de verklaringen voor recht onder (a) en (b) worden afgewezen omdat er geen sprake is van een besluit tot wijziging of beëindiging van de pensioenregeling (welk besluit wel instemmingsplichtig zou zijn op grond van artikel 27 lid 1 WOR).

Overleg

Wat resteert zijn de verklaringen voor recht onder (c) en (d) waar de OR om heeft verzocht, en de verzoeken om Canon te verplichten met de OR in overleg te gaan over een duurzaam en toekomstbestendig pensioen. Deze zien kort gezegd allemaal op de stelling dat overeengekomen is dat overleg tussen de OR en Canon zou gaan plaatsvinden over een duurzaam en toekomstbestendig pensioen, en dat daarvoor ook middelen beschikbaar zouden worden gesteld. De kantonrechter concludeert op grond van de overgelegde stukken dat Canon inderdaad heeft toegezegd dat zij voor zowel de inactieven als de werknemers, en dus ook voor de inactieven van voor 1 januari 2017, heeft toegezegd te zullen gaan overleggen over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid. Verder wordt geoordeeld dat, hoewel het moet gaan om een realistisch overleg over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid, de vordering om voor recht te verklaren dat Canon gehouden is middelen beschikbaar te stellen voor een dergelijk indexatiebeleid voor huidige en toekomstige inactieven zo ongeclausuleerd niet toewijsbaar is. Het overleg over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid moet nog plaatsvinden, en weliswaar is een logisch uitgangspunt dat het indexatiebeleid door Canon gefinancierd moet worden, maar op welke wijze dat moet plaatsvinden en wanneer, daarover moeten in voornoemd overleg afspraken gemaakt worden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4402

Zaaknummer: 11459977 \ EA VERZ 24-1289

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: mr. K. van Baarle en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding betaling van o.a. achterstallig loon en vakantiegeld, transitievergoedingen en niet opgenomen verlofuren. Verrekening IVA-uitkering met het loon.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2001 bij Berner Produkten B.V. (hierna: Berner) in dienst als administratief medewerker voor 32 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Technische Groothandel (hierna: de cao) van toepassing. Op 13 september 2013 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf 11 september 2015 ontvangt werknemer een WGA-uitkering van het UWV. Hij is met Berner per die datum een verdere verlaging van zijn arbeidsduur overeengekomen, naar 24 uur per week. Op 1 februari 2020 zijn de uren van werknemer opnieuw naar beneden bijgesteld, naar 20 uur per week. In de cao is bepaald dat Berner vanaf de eerste dag van ziekte voor de duur van de ziekte en gedurende maximaal de eerste twaalf maanden 100% van het bruto-inkomen en in het tweede ziektejaar 70% van het bruto-inkomen doorbetaalt. Bij besluit van 29 februari 2024 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en is aan hem een IVA-uitkering toegekend, met terugwerkende kracht vanaf 11 oktober 2023. De IVA-uitkering is toegekend over 40 uur. Werknemer legt aan zijn vorderingen ten aanzien van het achterstallige loon en het tekort aan uitgekeerd vakantiegeld ten grondslag dat Berner onterecht is overgegaan tot verrekening van zijn volledige IVA-uitkering met het loon dat zij nog aan hem dient te betalen op grond van haar wettelijke loondoorbetalingsplicht. Hij stelt dat slechts met de helft van zijn IVA-uitkering verrekend mag worden op basis van 20 uur per week. Berner voert onder meer aan dat artikel 7:629 lid 5 BW bepaalt dat de uitkering verrekend mag worden met het loon dat zij nog moet betalen. Zij leest daarin niet dat dit slechts de helft van de uitkering zou moeten zijn en zij is daarom terecht tot verrekening van de gehele uitkering overgegaan.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werknemer sinds 1 februari 2020 tot aan zijn ziekmelding op 11 oktober 2023 20 uur per week werkt bij Berner en dat Berner dus ook loon voor 20 uur per week aan hem betaalt. Sinds 11 oktober 2023 is werknemer ziek gemeld voor de volledige 20 uur van zijn dienstverband. Voor het loon voor 20 uur per week bestaat op grond van artikel 7:629 lid 1 BW een loondoorbetalingsverplichting voor Berner gedurende 104 weken, met daarop in aanvulling de toepasselijke bepalingen uit de cao. Berner moet het loon dus nog doorbetalen tot 11 oktober 2025. Partijen twisten over de uitleg van het begrip “de bedongen arbeid” in artikel 7:629 lid 5 BW. De kantonrechter is echter van oordeel dat partijen niet

alleen naar het begrip “de bedongen arbeid” moeten kijken maar ook naar de zinsnede daarachter, namelijk “waaruit het loon wordt genoten”. De kantonrechter acht het aannemelijk dat Berner slechts de helft van de IVA-uitkering van werknemer mag verrekenen met het loon dat zij hem nog moet doorbetalen, nu de IVA-uitkering betrekking heeft op een arbeidsduur van 40 uur per week en niet op 20 uur per week. De vorderingen met betrekking tot achterstallig loon, een tekort aan betaald vakantiegeld, te veel ingehouden nettoloon en pensioenafdracht worden toegewezen. Met betrekking tot de vorderingen niet opgenomen verlofuren en de transitievergoedingen heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat geen sprake is van een spoedeisend belang. Deze vorderingen worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6681

Zaaknummer: 11735943/ CV EXPL 25-2501

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: L.N. Hermans en J. Rosendahl

Wetsartikelen: 7:629 BW; 7:641 BW; 7:668 BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 611a RV

RECHTSPRAAK

Gepensioneerde werknemer krijgt bewijsopdracht voor zijn stelling dat hij vanaf juni 2020 fulltime voor werkgever heeft gewerkt en dat twee bedrijfsongevallen hebben plaatsgevonden.

Feiten

Werknemer en werkgever zijn bevriend geweest. Werknemer heeft vanaf omstreeks 2004 naast zijn reguliere baan werkzaamheden verricht voor de onderneming van werkgever. Hij is met vervroegd pensioen gegaan en is ook na die tijd werkzaamheden voor werkgever blijven verrichten. Werknemer kreeg voor deze werkzaamheden € 12,50 netto per uur contant betaald. Werknemer heeft zich op 15 januari 2024 ziek gemeld. Hij heeft sinds die tijd niet meer voor werkgever gewerkt en heeft ook geen geld meer ontvangen. Zijn klachten houden volgens hem verband met twee bedrijfsongevallen die hem zijn overkomen en hij stelt werkgever hiervoor aansprakelijk. Hij vordert ook doorbetaling van zijn salaris vanaf 1 januari 2024 en betaling van cao-verhogingen en vakantiegeld vanaf juni 2020, wat neerkomt op een vordering van € 54.035,60 bruto. Werkgever heeft een tegenvordering ingediend, waarmee hij opheffing vordert van de conservatoire bankbeslagen die werknemer op zijn bankrekeningen heeft gelegd.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werknemer heeft gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst in casu een oproepovereenkomst, maar verschillen van mening over de arbeidsomvang. Omdat sprake is van een oproepovereenkomst, heeft werknemer terecht een beroep gedaan op de vastklikregeling van artikel 7:628a lid 5 BW. In dit artikel is bepaald dat als er sprake is van een oproepovereenkomst, de werkgever steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moet doen, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden. Deze regeling geldt sinds 1 januari 2020. De kantonrechter leidt uit de stellingen van werknemer af dat hij vóór 1 juni 2020 nog niet fulltime voor werkgever werkte, maar dat dit volgens hem vanaf 1 juni 2020 wel het geval was. Werknemer wordt bewijs opgedragen voor zijn stelling dat hij vanaf juni 2020 fulltime voor werkgever heeft gewerkt. Het is voor werknemer moeilijk om bewijs van zijn arbeidsomvang te leveren omdat partijen geen urenadministratie hebben bijgehouden. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer niet beschikt over de facturen die werkgever voor werkzaamheden die in de periode 1 juni 2020 tot en met 31 december 2021 zijn verricht aan zijn opdrachtgevers heeft gestuurd, maar dat hij deze nog wel heeft. De

kantonrechter zal daarom bepalen dat werkgever kopieën van deze facturen en eventuele andere stukken waaruit de arbeidsomvang kan blijken in het geding moet brengen zodat werknemer deze kan gebruiken om zijn stellingen nader te onderbouwen. Omdat werkgever de bedrijfsongevallen in december 2023 en januari 2024 heeft betwist, draagt de kantonrechter werknemer tevens het bewijs op van zijn stelling dat deze bedrijfsongevallen hebben plaatsgevonden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3211

Zaaknummer: 11466966 \ AC EXPL 24-3242 MS/1270

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: J.E. van der Wolf en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 7:628a BW; 7:629 BW; 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer die langer dan twee jaar ziek is. Werkgever moet restant transitievergoeding betalen, berekend tot de datum einde arbeidsovereenkomst en dus niet slechts tot moment van twee jaar ziekte.*Feiten*

Werknemer is vanaf 23 april 2019 bij werkgever in dienst. Hij heeft zich op 8 december 2022 ziek gemeld. Sindsdien heeft hij zijn eigen werk niet meer gedaan. Werkgever vraagt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat werknemer langer dan twee jaar ziek is. Het UWV heeft geen toestemming gegeven voor ontslag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Deze beslissing heeft het UWV op 9 januari 2025 gegeven, dus het verzoekschrift is op tijd ingediend.

Oordeel

Weliswaar lijkt werknemer zich op het standpunt te stellen dat hij niet ziek is, maar uit de stukken en de zitting komt een ander beeld naar voren. Werknemer heeft al vanaf 8 december 2022 niet meer gewerkt en hij komt op de zitting verward over. Hij springt van de hak op de tak en het is de kantonrechter niet gelukt om van werknemer een duidelijk antwoord op bepaalde vragen te krijgen, ondanks doorvragen. De ontslagaanvraag bij het UWV is afgewezen omdat er geen nieuw actueel oordeel van de bedrijfsarts beschikbaar was. De reden daarvoor is dat werknemer heeft geweigerd om hieraan mee te werken. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever er alles aan heeft gedaan wat binnen zijn mogelijkheden ligt om deze verklaring te krijgen. Verder blijkt uit eerdere onderzoeken en rapportages (onder andere het actueel oordeel van de bedrijfsarts van 21 augustus 2024 en het beschikbaarheidsonderzoek door Ergatis van 6 september 2023) dat werknemer niet kan werken in regulier werk, het onduidelijk is of dit in de toekomst nog mogelijk zal zijn en er ook geen mogelijkheden zijn voor ander passend werk bij werkgever (artikel 7:669 lid 1 BW). Het UWV heeft bij beslissing van 5 maart 2025 een WIA-uitkering aan werknemer toegekend. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 september 2025. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn van twee maanden en de duur van deze procedure. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De transitievergoeding is namelijk verschuldigd over de gehele duur van het dienstverband in de situatie waarin de werkgever een ontbindingsverzoek indient vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De opbouw van de transitievergoeding is niet beperkt tot de datum waarop de werknemer twee jaar ziek is

(Hof 's-Hertogenbosch 7 oktober 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:3054).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8339

Zaaknummer: 11559829 VZ VERZ 25-1091

Rechters: C.J. Frikkee

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

RECHTSPRAAK

Einduitspraak na opgevraagde informatie in verband met het herplaatsingsvereiste bij ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde verhoudingen. In dit geval heeft werkneemster een zeer kleine kans gemist en dat rechtvaardigt een billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Op 28 april 2025 heeft het hof een tussenbeschikking gegeven (zie AR 2025-0561). Daarin is de zaak aangehouden voor aanvullende informatie van Windesheim over de herplaatsingsmogelijkheden die er in de periode van 3 juli 2024 tot 24 oktober 2024 zijn geweest op arbeidsplaatsen in passende functies (in de zin van artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling), die werden bezet door personen als genoemd in artikel 9 lid 1 onder b, 1 tot en met 6 van de Ontslagregeling. Volgens Windesheim zijn er in de periode tussen 3 juli 2024 en 24 oktober 2024 drie arbeidsplaatsen geweest voor mogelijk passende functies die werden ingevuld door medewerkers met een tijdelijk contract dat in die periode afliep. Windesheim herhaalt dat zij de mogelijkheden tot herplaatsing heeft onderzocht van 16 februari 2024 tot 16 mei 2024. Pas daarna hebben de leidinggevendenden van de bedoelde medewerkers met een tijdelijk contract aangegeven dat zij verlenging van deze arbeidsplaatsen wensten. Die verzoeken zijn toegewezen met dien verstande dat de functies zijn aangemerkt als D4-functies, wat betekent dat zij tijdelijk zijn. De ‘zittende’ medewerkers hebben contractverlenging gekregen. Windesheim wijst erop dat het salarisniveau van twee van de drie functies schaal 7 is, wat werkneemster eerder te laag vond. De derde betreft wel een schaal 8-functie (medewerker onderwijslogistiek), maar heeft als standplaats Zwolle en daarin was werkneemster eerder ook niet geïnteresseerd. Bovendien betreft het geen structurele functie. Werkneemster erkent dat zij niet geïnteresseerd zou zijn geweest in de schaal 7-functies. Maar de schaal 8-functie had haar moeten worden aangeboden zonder dat zij moest concurreren met de medewerker die de functie vervulde en een tijdelijke arbeidsovereenkomst had. Werkneemster betwist verder dat zij bezwaar zou hebben gehad tegen de standplaats Zwolle voor deze functie. Anders dan in een eerder aangeboden functie in Zwolle zou zij nu geen terugval in uren hebben en golden geen ongemakkelijke werktijden. Het was geen functie voor minder dan 26 weken.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat Windesheim werkneemster had moeten wijzen op de vacature voor de schaal 8-functie ‘medewerker onderwijslogistiek’ in Zwolle, ook al ging het om een

tijdelijke functie (voor meer dan 26 weken) waarvoor de zittende medewerker met een tijdelijke aanstelling eveneens belangstelling had. Onjuist is de stelling van werkneemster dat zij zonder meer op die functie geplaatst moest worden dan wel dat zij voorrang had boven de collega met het tijdelijke contract. Hier gaat het immers niet om herplaatsing na verval van een functie of om opzegging wegens bedrijfseconomische redenen. In dit geval gaat het om ontbinding wegens verstoorde verhoudingen waarvan Windesheim geen (ernstig) verwijt kan worden gemaakt. Ook is geen sprake van onderling uitwisselbare functies en was de zittende collega met het tijdelijke contract, anders dan werkneemster stelt, geen externe sollicitant. In dit geval had het Windesheim dus vrijstaan te beoordelen wie zij het geschiktst achtte voor de functie. Het hof acht het zeer aannemelijk dat, als Windesheim werkneemster had ingelicht over de vacature die zou ontstaan, bij de vervulling ervan de keus niet op werkneemster zou zijn gevallen. Hoewel er dus een gebrek kleeft aan het herplaatsingstraject omdat daarin niet de nu gebleken herplaatsingsmogelijkheden zijn meegenomen, kan niet worden gezegd dat er reden zou zijn voor de door werkneemster verzochte billijke vergoeding van € 120.000 in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst. Daarvoor is de gemiste kans dat werkneemster zou worden aangenomen op de bewuste arbeidsplaats te gering. Niettemin is sprake van een gemiste kans en dat rechtvaardigt een relatief geringe billijke vergoeding, waarbij het hof uitgaat van vier maanden suppletie op de WW-uitkering, waarmee de billijke vergoeding bij benadering uitkomt op € 5.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4146

Zaaknummer: 200.349.344/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, G.A. Diebels en R.S. de Vries

Advocaten: F.J. Bloem-Timmermans en E. Roosmalen

Wetsartikelen: 7:671a BW; art. 9 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

***Geen sprake van beëindiging met wederzijds goedvinden.
Arbeidsovereenkomst liep door tot 1 april 2025 en werknemer behoudt
recht op loon over de maand maart.***

Feiten

Werknemer is per 11 november 2024 voor 40 uur per week in dienst getreden bij Ecotherma als monteur kunststofkozijnen. Op 6 februari 2025 heeft werknemer in een gesprek de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 april 2025. Op 12 februari 2025 heeft Ecotherma de opzegging per e-mail bevestigd. Op zondag 23 februari 2025 verzoekt de manager werknemer via Whatsapp om zich de volgende dag om 12.30 uur op kantoor te melden. Op 24 februari heeft werknemer een gesprek. Van dit gesprek ontvangt werknemer dezelfde dag een verslag per Whatsapp waarin staat dat is afgesproken dat die week de laatste week van werknemer is en hij per 1 maart 2025 officieel uit dienst is bij Ecotherma. Werknemer reageert hierop dezelfde dag met een akkoord. Op 21 maart 2025 stuurt werknemer een Whatsappbericht aan zijn manager waarin hij schrijft dat hij denkt dat Ecotherma is vergeten hem te betalen, maar dat hij nog steeds in dienst is. Op 16 april 2025 schrijft zijn advocaat Ecotherma aan met het verzoek om binnen vijf dagen na 16 april 2025 te bevestigen dat de opzegging per 1 maart 2025 wordt ingetrokken en Ecotherma het volledige salaris inclusief emolumenten door zal betalen over de maand maart 2025. Werknemer verzoekt de opzegging dan wel beëindiging per 1 maart 2025 te vernietigen en Ecotherma te veroordelen tot betaling van het salaris van werknemer. Ecotherma voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd per 1 april 2025. Voor de vraag of de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2025 is geëindigd, is van belang waarover partijen overeenstemming hebben bereikt. De eerste vraag is of de beëindiging per WhatsApp voldoet aan artikel 7:670b lid 1 BW, dat het schriftelijkheidsvereiste bevat. Anders dan werknemer meent, acht de kantonrechter dat daaraan is voldaan. Partijen communiceerden gebruikelijk via e-mail en WhatsApp. Dat de bevestiging van het einde van de arbeidsovereenkomst eerst per e-mail (1 april) en daarna per WhatsApp (1 maart) plaatsvond, maakt juridisch geen verschil. Werknemer wijst erop dat hij geen handtekening heeft gezet voor beëindiging per 1 maart, maar ook het eerdere e-mailbericht was niet ondertekend. Aan het schriftelijkheidsvereiste is dus voldaan. De kantonrechter stelt vast dat in het gesprek van 24 februari 2025 niet is gesproken over de financiële gevolgen van beëindiging per 1 maart. Ecotherma stelt dat uit het WhatsAppbericht

blijkt dat werknemer per 1 maart geen recht meer had op loon. De kantonrechter ziet dat anders. Hoewel de tekst suggereert dat werknemer akkoord ging met een eerdere beëindiging, mag daar niet zonder meer van worden uitgegaan. Omdat de eerdere beëindiging voortvloeide uit de opzegging door werknemer, rustte op Ecotherma een onderzoeksplicht naar de financiële en juridische gevolgen voor werknemer, zoals het recht op loon en mogelijke uitkeringsaanvragen. Dit geldt temeer omdat in het WhatsAppbericht wordt gesproken over 'vakantie', wat doorgaans betekent dat loon wordt doorbetaald. Dat het om onbetaalde vakantie ging, is niet vermeld, en werknemer hoefde dat ook niet te begrijpen. Door hem niet te informeren en geen onderzoek te doen, heeft Ecotherma haar onderzoeksplicht geschonden. Uit het akkoord van werknemer blijkt dan ook niet ondubbelzinnig dat hij afzag van loon over maart 2025. De arbeidsovereenkomst is daarom niet met wederzijds goedvinden per 1 maart 2025 geëindigd, maar bleef in stand. Werknemer heeft recht op loon en overige betalingen over maart 2025. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2025, de datum waarop werknemer rechtsgeldig heeft opgezegd. De beëindiging per 1 maart wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4632

Zaaknummer: 11678414 \ EJ VERZ 25-69

Rechters: A. Smedes

Advocaten: P.C.E. Bosland en mr. L.L. Redeker

Wetsartikelen: 7:670b lid 1 BW