

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 32, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1320](#) 22-07-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4498](#) 21-07-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4486](#) 21-07-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4495](#) 21-07-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1432](#) 15-07-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4684](#) 14-07-2025
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1175](#) 20-05-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1317](#) 13-05-2025

Rechtbank

- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:13836](#) 30-07-2025
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:4814](#) 29-07-2025
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5089](#) 28-07-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6110](#) 28-07-2025
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5082](#) 25-07-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3528](#) 24-07-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:5899](#) 22-07-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9207](#) 22-07-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:8951](#) 22-07-2025
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5023](#) 21-07-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3625](#) 18-07-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3624](#) 18-07-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8193](#) 17-07-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8180](#) 16-07-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3367](#) 14-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3306](#) 11-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3407](#) 09-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3628](#) 09-07-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4781](#) 09-07-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4609](#) 25-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4665](#) 16-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8888](#) 29-04-2024

RECHTSPRAAK

Ontbinding a-grond en subsidiair g-grond afgewezen. Ontbinding op tegenverzoek werknemer 7:671c BW, maar geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever en daarom geen billijke vergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is per 17 november 2014 in dienst getreden bij Alfa Laval Nijmegen B.V. (hierna: ALN) in de functie van Senior Process System Engineer. In oktober 2024 heeft ALN voor 51 boventallige werknemers een ontslaaanvraag ingediend. Ook werknemer is op 29 oktober 2024 over het verval van zijn arbeidsplaats geïnformeerd. Werknemer heeft, naar aanleiding van een herplaatsingsgesprek, vragen gesteld over een andere functie. Nu onder meer het salaris van die functie lager lag dan het salaris van werknemer, heeft hij niet meer gesolliciteerd. Het UWV heeft geoordeeld dat sprake was van bedrijfseconomische redenen, maar dat er géén herplaatsingsgesprek heeft plaatsgevonden. ALN heeft werknemer daarom verzocht opnieuw over herplaatsingsmogelijkheden na te denken. Er heeft een herplaatsingsgesprek plaatsgevonden, maar werknemer heeft niet meer gesolliciteerd op de aangeboden vacature. ALN verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege de a-grond en subsidiair vanwege de g-grond. ALN heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat haar onderneming al jaren negatieve cijfers noteert. Ingrijpen in de bestaande onderneming werd daardoor voor haar noodzakelijk en heeft ertoe geleid de aan IGS gerelateerde activiteiten geheel te staken, terwijl de aan EGC gerelateerde activiteiten niet worden gestaakt, maar vanuit andere locaties worden ingevuld. ALN blijft na deze organisatorische veranderingen enkel als servicelocatie voortbestaan. Als gevolg van de doorgevoerde wijzigingen is de arbeidsplaats van werknemer komen te vervallen. ALN stelt verder dat sinds de mededeling aan werknemer dat zijn arbeidsplaats zou vervallen, werknemer met de verwijtende vinger naar ALN wijst, zijn achterdocht de boventoon voert en hij zich vastbijt in zijn persoonlijke strijd, waardoor het onderlinge vertrouwen tot het nulpunt is gedaald. ALN verzoekt om die reden in de onderhavige procedure, los van de boventalligheid van werknemer en in dit kader subsidiair, om ontbinding van de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer betwist dat sprake is van een voldoende bedrijfseconomische noodzaak die leidt tot voornoemde beslissingen van ALN, is

de kantonrechter indachtig de ondernemersvrijheid die ALN toekomt, van oordeel dat ALN voldoende heeft toegelicht en onderbouwd hoe zij tot de uitgevoerde organisatiewijziging heeft kunnen komen. Ook zonder een verlieslatende situatie, die hier wel aan de orde is voor in ieder geval een onderdeel van de organisatie, mag een werkgever besluiten zijn organisatie doelmatiger in te richten, met als gevolg dat arbeidsplaatsen komen te vervallen. Werknemer betwist dat ALN de afspiegeling juist heeft toegepast. Niet alleen heeft zij niet de juiste bedrijfsvestiging vastgesteld, maar ook heeft zij niet de juiste personen betrokken in de afspiegeling, aldus werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat ALN een zelfstandige bedrijfsvestiging is binnen de groep van Alfa Laval. De werknemers die voor ALA werkzaam zijn, zijn bij deze onderneming in dienst. Het Nederlandse ontslagrecht strekt zich niet uit tot buitenlandse vestigingen. Gelet op het gemotiveerde verweer van werknemer had het echter op de weg van ALN gelegen een nadere toelichting te geven op de hiervoor geschetste onderdelen ten aanzien van de verschillende functies en 'job profiles' waarmee zij werkt. Dat heeft zij nagelaten. Hoewel werknemer het eens is met de omschrijving van zijn functie blijft het zonder nadere toelichting voor de kantonrechter niet mogelijk om bijvoorbeeld voor een andere werknemer, waarvan werknemer stelt dat de inhoud van zijn werkzaamheden niet overeenkomt met die van hem, te controleren of hij werkzaam is in dezelfde uitwisselbare functie. Gelet op het voorgaande heeft ALN dan ook onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Het ontbindingsverzoek op de g-grond wordt afgewezen. Hoewel begrijpelijk is dat de verhoudingen zijn verstoord, ligt het op de weg van partijen om een poging tot toenadering te doen, wat niet is gebeurd. Werknemer heeft zelf ook een ontbindingsverzoek ingediend. Dit verzoek wordt toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat ALN niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding wordt afgewezen. ALN wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6110

Zaaknummer: 11671308

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: mr. S.A. Poelman, C. Jacobs en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:671b BW en 7:686a lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Interview waarin werknemer wordt genoemd kwalificeert als een overtreding van het geheimhoudingsbeding en niet als verschillende overtredingen per keer dat werknemers naam wordt genoemd. Boete voor voortduren (op internet) beperkt tot datum verzoek universiteit aan Argos om het (deel van het) interview te verwijderen.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2005 in dienst getreden bij de Universiteit Twente als universitair docent. Op 1 maart 2023 is het dienstverband door werknemer opgezegd en is een vaststellingsovereenkomst opgemaakt. Daaraan voorafgaand speelde tussen partijen een klachtenprocedure bij de Commissie Wetenschappelijke Integriteit van de Universiteit Twente (CWI) en vervolgens bij het Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit (LOWI), dat uiteindelijk het bestuur van de Universiteit Twente heeft geadviseerd de klacht tegen werknemer ongegrond te verklaren. In de vaststellingsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 29 maart 2025 is in het radioprogramma Argos op NPO Radio 1 een interview uitgezonden waarin de rector magnificus van de Universiteit Twente aan het woord is en waarin het ook (even) is gegaan over werknemer. Werknemer vordert nakoming van het geheimhoudingsbeding en betaling van boetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Interview waarin werknemer wordt genoemd kwalificeert als een overtreding van het geheimhoudingsbeding en niet als verschillende overtredingen per keer dat werknemers naam wordt genoemd; boete voor voortduren (op internet) beperkt tot datum verzoek universiteit aan Argos om het (deel van het) interview te verwijderen

De kantonrechter schat dat de bodemrechter tot de conclusie komt dat de diverse uitlatingen in het interview zullen worden gezien als één misstap van de Universiteit Twente en dus eenmaal een schending opleveren van het geheimhoudingsbeding bestaande uit het overtreden van de leden 1 en 2 van artikel 8. Daarvan uitgaande maakt het niet uit of twee uitlatingen leiden tot overtreding van de artikelleden 1 en 2 van artikel 8 of tien uitlatingen binnen het interview. Dit enerzijds gelet op de tekst van artikel 8 (waarin het gaat over uitlatingen en mededelingen in welke vorm ook) en anderzijds omdat het voor de hand ligt dat het interview in zijn geheel als schending van het geheimhoudingsbeding worden gezien,

niet de afzonderlijke zinnen in dat ene interview.

Vervolgens is de vraag wat de bodemrechter zal beslissen ten aanzien van het “voortduren van de inbreuk”. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de bodemrechter het beding zo zal uitleggen dat het niet alleen gaat om iedere dag dat een overtreding wordt begaan, maar ook om het voortduren van het gevolg van een eerdere overtreding. Het radioprogramma is immers ook na 29 maart 2025 te beluisteren en inmiddels blijkbaar doorgeplaatst op internet. Dat betekent niet dat een overtreding als de onderhavige tot in het oneindige kan doorlopen, zonder dat de Universiteit Twente de overtreding kan beëindigen. De kantonrechter schat in dat de bodemrechter tot de conclusie komt dat de overtreding qua duur moet worden gelimiteerd en daarbij aansluiting zal zoeken bij een van de omstandigheden als bijv. de dag waarop de Universiteit Twente werknemer heeft aangeboden Argos te verzoeken een deel van het programma te verwijderen of de dag waarop zij dit verzoek aan Argos daadwerkelijk heeft gedaan. Voorshands oordelend acht de kantonrechter niet voldoende aannemelijk dat de bodemrechter zal bepalen dat boetes ook verschuldigd zijn na 4 april 2025. Dat was de datum waarop de Universiteit Twente aan werknemer vroeg welke informatie hij verwijderd wilde hebben dan wel welk geluidsfragment werknemer verwijderd wilde hebben en waarna het van de zijde van werknemer een tijd stil bleef.

Overtreding van het geheimhoudingsbeding leidt tot € 22.000 aan boetes.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5089

Zaaknummer: 11751822 \ CV EXPL 25-1777

Rechters: U. van Houten

Advocaten: mr. I.L. van der Woude en M.H. van Belzen-Stam

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Verbod voor werknemster om - intern en extern - uitlatingen te doen over haar ontslag op staande voet en bepaalde personen binnen het bedrijf is niet in strijd met artikel 10 EVRM.

Feiten

Werknemster is op 1 september 2024 bij SFI in dienst getreden als Sales Trader UK Market op grond van een, op 30 augustus 2024 gedateerde, arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 september 2025. Werneemster is gestart binnen het team 'Secondary Sales and Trading' en na drie maanden overgeplaatst naar het team 'Syndicated Loans'. Zij was voor de baan bij SFI naar Nederland verhuisd vanuit het VK. Op 1 april 2025 heeft op verzoek van werknemster een gesprek plaatsgevonden tussen werknemster, [naam 4] (de nieuwe manager van [gedaagde]), [naam 5] en [naam 6] (beiden bestuurder/managing partner), waarin onder meer is gesproken over de bonus voor werknemster. Het gesprek is met een meningsverschil geëindigd, nadat werknemster had gezegd dat [naam 3] haar had misleid ten aanzien van de bonus en (onder meer) dat hij zichzelf had bevuild met ontlasting. Vervolgens is werknemster tijdens een tweede gesprek op 1 april 2025 in het bijzijn van [naam 4] en [naam 1] op non-actief gesteld met behoud van salaris e.d. tot 1 september 2025. Daarna heeft werknemster e-mails gestuurd aan diverse personen binnen SFI, waarin zij met naam en toenaam personen beschuldigde van onder meer fraude. SFI heeft werknemster uiteindelijk op staande voet ontslagen. In dit kort geding wordt onder meer gevorderd dat werknemster zich niet langer uitlaat over de lopende kwestie.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt.

Werknemster mag zich niet meer over geschil met werkgever uitlaten en in het bijzonder geen namen van medewerkers noemen (gerechtvaardigde inbreuk art. 10 EVRM)

Voldoende aannemelijk is dat de door werknemster geuite beschuldigingen schadelijk zijn voor SFI. SFI stelt gerechtvaardigde vrees te hebben dat werknemster niet alleen door zal gaan met (oud-)medewerkers en relaties hierover te benaderen, maar ook dat zij ermee naar de media zal stappen. Daarmee is het spoedeisend belang gegeven.

Toewijzing van de vorderingen van SFI houdt een beperking in van het in artikel 10 lid 1 EVRM vastgelegde recht op vrijheid van meningsuiting. Een dergelijke beperking is ingevolge artikel 10 lid 2 EVRM slechts toegestaan, indien deze bij de wet is voorzien en noodzakelijk is

in een democratische samenleving ter bescherming van de in artikel 10 lid 2 genoemde belangen, waaronder de bescherming van de goede naam of rechten van anderen. Van een beperking die bij de wet is voorzien is sprake, wanneer de (dreigende) uitlatingen van werkneemster onrechtmatig zijn in de zin van artikel 6:162 BW.

De uitlatingen van werkneemster houden beschuldigingen in aan het adres van SFI en diverse daarbij betrokken personen. Zowel in de kring van geadresseerde personen als in de inhoud en toon van de uitlatingen zit een escalerende lijn. Nadat zij op non-actief is gesteld, richt werkneemster zich eerst alleen tot de personen die bij het gesprek van 1 april 2025 aanwezig waren, en schrijft zij dat zij in dat gesprek gegronde zorgen heeft geuit over fraude. Op 3 april 2025 richt zij zich tot een grotere kring binnen SFI, en noemt zij twee managing partners bij naam die volgens haar (kort gezegd) een onveilige en vijandige cultuur hebben gecreëerd en niet integer zijn. Op 11 april 2025 schrijft zij aan het volledige personeelsbestand dat er sprake is geweest van immigratie- en belastingfraude en van misleiding (over het salaris) door een bij naam genoemde managing partner. Ook stuurt werkneemster een heimelijk gemaakte geluidsopname rond van een telefoongesprek met een andere managing partner, die zij ervan beschuldigt dat hij in dat gesprek bedreigingen aan haar adres uit. Vervolgens op 14 april 2025 stuurt werkneemster dezelfde beschuldigingen nogmaals rond, waarbij zij de geadresseerden erop wijst dat zij een melding kunnen doen bij de AFM. Op enig moment heeft werkneemster kennelijk een advocaat ingeschakeld en is er onderhandeld, waarbij blijkbaar is afgesproken dat zij voorlopig geen verdere uitlatingen zou doen. Op de zitting van 24 juni 2025 is echter gebleken dat die afspraak is verlopen en dat werkneemster inmiddels weer (oud-)werknemers van SFI heeft benaderd met haar verhaal en de vraag of zij een verklaring willen afleggen.

Het doel van werkneemster met haar uitlatingen lijkt te zijn dat zij wil laten weten dat zij onrechtvaardig is behandeld door SFI. Dat doel moet inmiddels wel zijn bereikt. Over de vraag of de uitlatingen voldoende steun vinden in de feiten kan het volgende worden gezegd. Waar het gaat om werkneemsters beschuldiging dat zij misleid is ten aanzien van haar salaris/bonus en dat de beide door haar met name genoemde partners zich hebben misdragen, geldt dat de visies van partijen lijnrecht tegenover elkaar staan. Daarover kan in dit kort geding, zonder nader onderzoek naar de feiten, niet worden geoordeeld. De beschuldiging dat SFI zich schuldig maakt aan immigratie- en belastingfraude lijkt op zijn minst zwaar overdreven. De vorige HR-manager van SFI heeft bij de aanvraag voor een werkvergunning voor werkneemster een fout gemaakt en die vervolgens willen verdoezelen, maar dit heeft zich in het najaar van 2024 voorgedaan, was eenmalig en de fout is hersteld. SFI is daar ook open over. Verder is de aanvraag voor het 30% belastingvoordeel voor werkneemster (als expat) niet soepel verlopen, maar nog los van de (in kort geding niet te beantwoorden) vraag of hier een taak voor SFI lag of dat werkneemster dit zelf had moeten doen, geldt ook hiervoor dat het al lang en breed is opgelost. Van enige fraude lijkt in elk geval geen sprake, terwijl werkneemster die zware term wel bezigt. De manier waarop werkneemster haar (in elk geval dus deels onvoldoende gefundeerd ogende) beschuldigingen uit, is steeds verder escalerend, zowel wat betreft de (steeds grotere) kring van personen die zij bereikt als in toon en inhoud; zij gebruikt in toenemende mate zware woorden voor haar beschuldigingen.

SFI heeft duidelijk gemaakt dat de geadresseerde personen en degenen die de beschuldigingen treffen, erg veel last hebben van de uitlatingen van werkneemster. Bij het personeel is sprake van onrust en ongemak. De bij naam genoemde managing partners worden beschuldigd van strafbare feiten. Managing partner [naam 3] heeft op de zitting van 24 juni 2025 laten blijken dat hij hierdoor persoonlijk zeer geraakt is en veel stress ervaart.

Tegen deze achtergrond komt de voorzieningenrechter tot de conclusie dat het belang van SFI (en de bij haar betrokken personen) dat werkneemster geen verdere beschuldigingen uit aan hun adres, niet in de vorm van berichten aan (oud-)werknemers, maar ook niet in de vorm van meldingen in enige media, zwaarder weegt dan het belang van werkneemster om nog meer lucht te geven aan haar beschuldigingen. Aan werkneemster zullen daarom het gevorderde gebod en verbod worden opgelegd. Voor zover dat uitlatingen betreft over [naam 2], [naam 3], [naam 7], SFI en haar (oud-)werknemers of (oud-)bestuurders, is uiteraard niet elke uitlating over hen verboden maar alleen uitlatingen die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen SFI en werkneemster en de daaraan ten grondslag liggende redenen en/of geschilpunten.

Van het verbod op uitlatingen in media wordt uitgezonderd communicatie met (semi-)overheidsdiensten, zoals de toezichthouder en de politie (waar werkneemster reeds meldingen heeft gedaan, waaraan zij zo nodig wel vervolg mag geven) en uiteraard de (kanton)rechter. Voor het eventueel kunnen horen van getuigen is het niet nodig om een uitzondering te maken op het op te leggen gebod/verbod: het oproepen van getuigen zal werkneemster uiteraard vrij staan, maar dat kan ook zonder personen vooraf te benaderen met haar kant van het verhaal (wat werkneemster bovendien al heeft gedaan, zodat zij al weet of personen haar verhaal ondersteunen en/of bereid zijn een verklaring af te leggen). De gevorderde dwangsommen zullen worden beperkt zoals vermeld in de beslissing.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is het ontslag op staande voet gegeven omdat werkneemster niet binnen 48 uur schriftelijk wilde bevestigen te stoppen met het (blijven) beschuldigen van medewerkers van SFI. Het ging dus om de schriftelijke bevestiging en niet om het beschuldigen van de medewerkers. Het niet schriftelijk reageren levert geen dringende reden op.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4781

Zaaknummer: C/13/768246 / KG ZA 25-309

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: N.T.A. Zeeuwen en E.T. Panneflek

Wetsartikelen: 7:677 BW en 10 EVRM

RECHTSPRAAK

Flexibele of definitieve korting bovenwettelijke WW wegens (toegestane) nevenwerkzaamheden?

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 1987 als docente in dienst getreden bij Inholland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst was laatstelijk de Cao HBO (hierna: de cao) en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs versie februari 2013 (hierna: de BWRHBO) van toepassing. Werkneemster is vanwege een reorganisatie met wederzijds goedvinden in 2016 uit dienst getreden. Werkneemster meent dat Inholland haar aansluitende (bovenwettelijke) WW-uitkering ten onrechte, dan wel met een verkeerd percentage, vanaf april 2022 heeft gekort en zij dus al die tijd te weinig betaald heeft gekregen. Inholland is volgens haar gehouden tot nakoming van de afspraak die partijen (via APG) op 20 april 2021 hebben gemaakt, inhoudende dat de bovenwettelijke uitkering van werkneemster niet definitief gekort wordt in geval van een overschrijding van de vrij te stellen uren, maar meebeweegt. Deze afspraak komt erop neer dat de consultancywerkzaamheden van werkneemster als ‘overige niet-verzekeringplichtige werkzaamheden’ worden beschouwd waarop artikel 8 lid 5 WW van toepassing is.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Toezegging meebewegen uren

Het hof is voorshands van oordeel dat werkneemster er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat Inholland – in ieder geval in de periode tot het moment dat het UWV haar toch als zelfstandige aanmerkte op 29 mei 2024 – via APG heeft toegezegd dat haar aansluitende uitkering bij het overschrijden van het aantal vrijgelaten uren niet definitief zou worden gekort. Werkneemster mocht er daarbij van uitgaan dat de korting zou meebewegen op de wijze zoals bedoeld in artikel 8 lid 5 WW omdat in haar geval het UWV (op 13, 20 en 27 januari 2020) en APG op 20 april 2021 hadden bericht dat er sprake was van ‘overige niet-verzekeringplichtige werkzaamheden’. Partijen hebben ook niet gegriefd tegen de overweging van de kantonrechter dat artikel 8 lid 5 WW voorziet in een flexibele en geen definitieve korting waarbij de WW-uitkering als het ware meebeweegt met de uren waar de werkzaamheden worden verricht.

Hiertoe is het volgende redengevend. Allereerst heeft Inholland werkneemster tot op de dag van de mondelinge behandeling in hoger beroep in het ongewisse gelaten over wat volgens Inholland de juridische grondslag was voor het definitieve korten van haar aansluitende uitkering, hoewel werkneemster verschillende keren om een toelichting had verzocht. Inholland stelt zich in deze procedure op het standpunt dat het huidige artikel 8 WW niet van toepassing is. Inholland heeft echter in haar processtukken niet nader toegelicht en/of onderbouwd op grond waarvan zij dan wel gerechtigd is de korting (definitief) toe te passen. Eerst ter zitting in hoger beroep - en nadat het hof daar expliciet naar had gevraagd en de mondelinge behandeling daartoe was geschorst - heeft Inholland gesteld dat het zo gezien kan worden dat voor het toepassen van de BWRHBO (uit 2013) er moet worden uitgegaan van de toepasselijkheid van de oude WW-regeling en dat dan in samenhang met artikel 20 lid 1 WW en artikel 47 WW. Door het verrichten van de werkzaamheden is het werknemerschap, en daarmee het recht op een uitkering, vervallen.

Tegen de achtergrond van het laten voortbestaan van deze onduidelijkheid en het feit dat werkneemster (begrijpelijkerwijs omdat dit voor haar van belang was, zeker gelet op de procedures over de hoogte van het vrij te laten aantal uren en dit aantal dus nog niet definitief vaststond) verschillende keren om duidelijkheid heeft gevraagd over de gevolgen van het overschrijden van haar vrij te laten uren, dienen naar het voorlopige oordeel van het hof ook de mededelingen van het UWV en APG (namens Inholland) te worden gezien.

Periode vanaf 2024 anders

Op 29 mei 2024 heeft de afdeling Bezwaar en Beroep van het UWV beslist dat de werkzaamheden van werkneemster wel moeten worden gezien als werk als zelfstandige. Vanaf dat moment lag er een oordeel over het geschil tussen werkneemster en Inholland. Vanaf dat moment mocht werkneemster er, naar het voorlopig oordeel van het hof, niet langer gerechtvaardigd op vertrouwen dat haar werkzaamheden zouden worden aangemerkt als 'overige niet verzekeringsplichtige werkzaamheden'. Dit betekent ook dat zij er niet langer op mocht vertrouwen dat er voor haar nog een flexibele kortingsregeling zou gelden. De toezegging op 20 april 2021 van APG kan naar het voorlopige oordeel van het hof ook niet los worden gezien van de kwalificatie die het UWV op 13 januari 2020 aan de werkzaamheden van werkneemster heeft gegeven, zodat de uitkomst van deze bestuursrechtelijke procedure hiervoor wel van belang is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1432

Zaaknummer: 200.335.703/01

Rechters: P.S. Fluit, M.D. Ruizeveld en M. Verkerk

Advocaten: G.C. Mujic-Uuldriks

Wetsartikelen: 8 WW en Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft in de vaststellingsovereenkomst (bewust) afstand gedaan van haar aanspraak op suppletie. Afwijzing vordering.*Feiten*

Werkneemster is op 5 december 1988 in dienst getreden bij werkgever als consultant. Vanaf juni 2001 ontvangt zij een WAO-uitkering. Werkneemster heeft tijdens haar dienstverband deelgenomen aan de pensioenregeling van werkgever. Op 8 november 2004 heeft werkneemster aanspraak gemaakt op uitbetaling van de suppletie van de pensioentoezeggingen. Vanaf dat moment is hierover door partijen gecorrespondeerd, soms met tussenpozen van jaren. Partijen hebben op 9 juni 2011 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2011 is beëindigd en waarin bepalingen zijn opgenomen over pensioenaanspraken van werkneemster en finale kwijting. Werkneemster stelt dat zij op grond van de tussen partijen overeengekomen pensioenregeling en een aan haar gedane toezegging recht heeft op een suppletie op haar arbeidsongeschiktheidsuitkering vanaf juni 2001. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat zij aanspraak heeft op de suppletie, en de betaling van achterstallige en toekomstige suppleties.

Oordeel

Anders dan werkgever heeft betoogd is de kantonrechter van oordeel dat uit de brief van 1 juni 2001 en uit de pensioenreglementen wél kan worden afgeleid dat werkneemster recht had op een suppletie van 10% op haar arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het voorgaande betekent echter niet dat werkneemster ook nu nog aanspraak kan maken op de suppletie. Partijen hebben namelijk op 9 juni 2011 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin hierover nadere afspraken zijn gemaakt. Op grond van die afspraken moet de vordering worden afgewezen. De kantonrechter stelt vast dat in het dossier twee versies zitten van de vaststellingsovereenkomst. De versies zijn geen kopieën van elkaar en de kantonrechter beschikt niet over de originelen. De inhoud van de beide versies komt overeen, maar de ondertekening niet. Werkneemster heeft een versie overgelegd met de handgeschreven toevoeging “getekend voor gezien” en met een bijlage. Werkgever heeft een versie overgelegd met de handtekeningen van partijen, zonder de toevoeging en zonder verwijzing naar een bijlage. Nu er twee versies bestaan van de vaststellingsovereenkomst, ligt het op de weg van werkneemster om feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen waaruit kan worden afgeleid dat zij de door haar in het geding gebrachte versie van de vaststellingsovereenkomst aan werkgever heeft gestuurd. Daar is zij niet in geslaagd. De kantonrechter acht het bovendien niet aannemelijk dat werkgever niet meer zou hebben

gereageerd op de door werkneemster opgestelde bijlage, die op essentiële punten afweek van de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. Dit alles leidt tot de conclusie dat de vorderingen die betrekking hebben op de suppletie moeten worden afgewezen, omdat werkneemster daar in de vaststellingsovereenkomst (bewust) afstand van heeft gedaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3628

Zaaknummer: 11387939 UC EXPL 24-7451 JH/1050

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: L.H. Haarsma en M.J.P. Flipsen

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de i-grond met toekenning van de maximale vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW.

Feiten

Werknemer is per 16 april 2018 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Stichting MaasWonen (hierna: MaasWonen). Werknemer heeft begin 2022 een liquiditeitstekort niet tijdig gemeld waardoor een lening aan de Nederlandse Waterschapsbank N.V. van 3,4 miljoen euro niet tijdig kon worden afgelost. MaasWonen heeft werknemer hiervoor op 4 februari 2022 een officiële waarschuwing gegeven. Op 1 maart 2022 zijn partijen een verbetertraject voor de duur van zes maanden gestart. Partijen hebben met elkaar afgesproken dat werknemer voor het einde van het verbetertraject een merkbare en structurele verbetering in zijn functioneren moest laten zien. Werknemer heeft zich op 19 september 2022 ziek gemeld wegens burn-outklachten. Sinds 18 september 2023 is werknemer weer volledig hersteld. MaasWonen heeft werknemer met ingang van 17 november 2023 op non-actief gesteld. In hoger beroep heeft MaasWonen de grondslag van haar verzoek gewijzigd. Zij beroept zich nu ook op artikel 7:669 lid 3 aanhef en sub i BW (de i-grond) en stelt subsidiair dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen op grond van een combinatie van omstandigheden genoemd in de d- en g-grond, omdat van MaasWonen in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens MaasWonen is er sprake geweest van een behoorlijk verbetertraject, evaluaties en disfunctioneren van werknemer en is de arbeidsverhouding tussen partijen, en die tussen werknemer en zijn collega's en leidinggevend, onherstelbaar verstoord. Herplaatsing van werknemer in een andere functie ligt niet in de rede en is ook feitelijk niet mogelijk gebleken. MaasWonen heeft werknemer een alternatieve functie aangeboden die hij heeft afgewezen, aldus MaasWonen.

Oordeel

De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking van 8 mei 2024 het verzoek op de d-grond afgewezen wegens het ontbreken van een behoorlijk verbetertraject en MaasWonen in de gelegenheid gesteld om schriftelijke verklaringen over te leggen waarop werknemer mocht reageren. De kantonrechter heeft in de eindbeschikking van 2 oktober 2024 het ontbindingsverzoek op de g-grond eveneens afgewezen en MaasWonen in de proceskosten veroordeeld, omdat de door MaasWonen overgelegde verklaringen haar stelling dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord, onvoldoende ondersteunen, althans onvoldoende concreet zijn. Het hof is van oordeel dat MaasWonen voldoende heeft onderbouwd dat er

sprake is van disfunctioneren van werknemer. Concluderend kan worden vastgesteld dat werknemer vóór en ook tijdens het verbetertraject in verschillende opzichten onvoldoende heeft gefunctioneerd en dat hem dat ook duidelijk moet zijn geworden, maar dat, door het ontbreken van schriftelijke verslaglegging van de evaluatiegesprekken tijdens het verbetertraject, niet kan worden vastgesteld dat MaasWonen werknemer in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren waardoor van een voldragen d-grond geen sprake is. Omdat het gebrek aan vertrouwen en de moeizame samenwerking met de collega's in hoofdzaak zijn veroorzaakt door het feit dat werknemer binnen de organisatie van MaasWonen niet naar behoren functioneerde maar niet kan worden vastgesteld dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren, is er geen sprake van een voldragen g-grond. Ook verder is het hof van oordeel dat MaasWonen onvoldoende heeft aangevoerd om een beroep op de g-grond te kunnen honoreren. Het hof acht het echter niet aannemelijk dat het functioneren van werknemer bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst zal verbeteren, gelet op het weinig succesvol verlopen verbetertraject, terwijl de arbeidsverhouding verstoord is geraakt door het disfunctioneren van werknemer, wat weer het gevolg lijkt van persoonskenmerken van werknemer die vermoedelijk evenmin vatbaar zijn voor verandering nu werknemer maar weinig zelfreflectie heeft getoond. Het voortzetten van de arbeidsovereenkomst zou derhalve waarschijnlijk leiden tot een verslechtering van de nu reeds problematische samenwerking. De combinatie van deze omstandigheden brengt mee dat van MaasWonen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof ziet grond voor toepassing van deze bepaling gelet op alle feiten en omstandigheden van het geval, en zal de maximale cumulatievergoeding toekennen met name wegens het ontbreken van de schriftelijke vastlegging van de met werknemer gehouden evaluatiegesprekken waardoor niet kan worden vastgesteld dat MaasWonen werknemer tijdens de looptijd van het verbetertraject naar behoren in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1175

Zaaknummer: 200.349.323/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en P.S. Fluit

Advocaten: M.N. Guntenaar en H.J. van Amerongen

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Registeraccountant begaat geen ‘doodzonde’ door achteraf aanpassingen aan te brengen in dossiers die geselecteerd zijn voor een review. Toewijzing werknemersverzoek tot ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever en toekenning billijke vergoeding van € 125.000.

Feiten

Werknemer is als registeraccountant en partner bij Deloitte in dienst. Zijn laatst verdiende loon bedraagt € 19.678 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst van werknemer staat onder meer dat hij verklaart de beroeps- en gedragsregels te zullen naleven en zich te zullen houden aan het beleid van Deloitte inzake integriteit en onafhankelijkheid. Werknemer heeft (daartoe) ook de beroepseed afgelegd. Na aftekening van een door een accountant uitgevoerde controle moet het controledossier worden gearcheveerd in het Deloitte Landelijk Elektronisch Archief systeem (het LEA-systeem). De Inspectie van het Onderwijs (hierna: de IvhO) houdt toezicht op door accountants uitgevoerde controles bij onderwijsinstellingen. Jaarlijks beoordeelt de IvhO een aantal controledossiers. Op 2 september 2024 is een melding binnengekomen dat in een door de IvhO opgevraagd controledossier aanpassingen zijn doorgevoerd, nadat de IvhO had aangekondigd dat dossier te willen reviewen. Naar aanleiding van deze melding is op 9 september 2024 een onderzoek gestart. De dossiers die aan de IvhO ter beschikking zijn gesteld voor de reviews in 2019, 2020, 2021 en 2022 zijn echter niet meer beschikbaar zijn, zodat die dossiers niet vergeleken konden worden met de in LEA gearcheveerde dossiers. Twee auditdossiers van werknemer waren geselecteerd voor een review van de IvhO (2019-SKPO en 2021-Summa). In SKPO verwijt Deloitte werknemer dat hij contact heeft opgenomen met de instelling voor het opvragen van aanvullende gegevens, die vervolgens heeft toegevoegd aan het dossier en deze heeft afgetekend. Werknemer geeft aan dat dat zo is, maar dat de inhoud van die stukken reeds ten tijde van de initiële controle door de IvhO is getoetst en vastgelegd. In Summa verwijt Deloitte werknemer dat hij akkoord is gegaan met een drietal aanpassingsvoorstellen. Werknemer geeft echter aan dat hij geen toestemming heeft gegeven om zaken te wijzigen in dit dossier. Hij ging ervan uit dat de aandachtspunten in het dossier werden opgenomen in het lopende dossier (boekjaar 2021). Bij brief van 11 december 2024 heeft Deloitte aan werknemer onder andere medegedeeld dat hij wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid en dat getracht zal worden in onderling overleg tot een regeling te komen. Daarin zijn partijen niet geslaagd. Deloitte verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege onder meer (primair) (ernstig) verwijtbaar handelen.

Werknemer verweert zich tegen het verzoek van Deloitte dient een voorwaardelijk tegenverzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW.

Oordeel

Ontbindingsverzoek werkgever – geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer

2019 – SKPO. De kantonrechter volgt het standpunt van Deloitte niet dat het toevoegen van de documenten zonder meer ongeoorloofd is. De kantonrechter gaat daarbij uit van de regels opgenomen in de NV COS, Standaard 230. Ingevolge artikel 16 NV COS, Standaard 230 dient in (andere) gevallen waarin de accountant het noodzakelijk acht om veranderingen in bestaande controledocumentatie aan te brengen, dan wel om nieuwe elementen aan de controledocumentatie toe te voegen, de specifieke redenen daarvan te worden gedocumenteerd en wanneer en door wie zij werden aangebracht en beoordeeld. Het is aan Deloitte om gemotiveerd te stellen en zo nodig te bewijzen dat werknemer deze regel heeft overtreden ten aanzien van dit dossier. Tussen partijen is niet in geschil dat de toegevoegde stukken niet op grond van enige regelgeving al in het controledossier aanwezig hadden moeten zijn. De kantonrechter gaat echter op grond van die vaststelling niet mee in het betoog van werknemer dat dan ook geen sprake is van toegevoegde controledocumentatie uit artikel 16 zodat daarvoor geen specifieke vastlegging nodig is. Er zijn immers nieuwe elementen aan de controledocumentatie toegevoegd en het controleren van de naderhand bijgevoegde stukken was wel onderdeel van de controle. Werknemer heeft vervolgens aangevoerd dat hij aan de verplichtingen uit artikel 16 heeft voldaan door middel van een log-in in het systeem. Deloitte heeft ook aangevoerd dat werknemer de stukken heeft afgetekend. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Deloitte daarover nader toegelicht dat werknemer dit onzichtbaar zou hebben gedaan. Werknemer heeft betoogd dat het e-mailbericht waarin hij goedkeuring geeft om de documenten toe te voegen en de aftekening in het dossier van IvhO gevoegd zijn en dat de datum waarop dat gebeurd is (kort voor de review door IvhO) daarbij vermeld was. Voor IvhO waren de toevoegingen dan ook zichtbaar. Gelet op deze betwisting van werknemer heeft Deloitte haar stelling onvoldoende nader onderbouwd.

2021 – Summa. Ook hier geldt dat de stelplicht en zo nodig bewijslast dat werknemer akkoord is gegaan met aanpassingen in het dossier voor IvhO en dat dit ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden op Deloitte rusten. Werknemer heeft dat gemotiveerd bestreden. Het ligt dan op de weg van Deloitte haar stellingen met nadere concrete feiten en omstandigheden te onderbouwen door bijvoorbeeld het lopende dossier (boekjaar 2021) of de presentatie daarbij te betrekken of verklaringen over te leggen van de betrokken collega's die de e-mailberichten hebben verzonden en waarvan de namen in het door Deloitte aan de kantonrechter gepresenteerde dossier verborgen zijn gehouden, zeker nu het Summa-dossier dat aan IvhO ter beschikking is gesteld niet meer bestaat waardoor niet meer is vast te stellen wat daarin was opgenomen. Hierbij overweegt de kantonrechter (ten overvloede) dat wanneer werknemer in enige mate bemoeienis zou hebben gehad bij het (laten) aanpassen van het Summa-dossier voor de review door IvhO, dat dan heeft te gelden als enige verwijt dat hem in het gehele onderzoek te maken valt. Mede gelet op de bestaande praktijk binnen het

Auditteam dat onderwijsinstellingen controleerde en werknemers lange staat van dienst, kan deze misstap in redelijkheid niet ertoe leiden dat daarom de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden.

De conclusie van bovenstaande is dat niet gebleken is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer ten aanzien van het doorvoeren van wijzigingen in de gearchiveerde dossiers die geselecteerd waren voor een externe review door IvhO. De kantonrechter wijst het verzoek van Deloitte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dus af.

Ontbindingsverzoek werknemer – wel ernstig verwijtbaar handelen Deloitte

Vaststaat dat naar aanleiding van het onderzoek ter zake van aanpassingen in aan IvhO verstrekte dossiers en de uitkomst daarvan een arbeidsconflict is ontstaan tussen partijen. Daarbij heeft een rol gespeeld dat Deloitte werknemer heeft beschuldigd van het schenden van de accountancynormen, terwijl daar op basis van de gepresenteerde onderzoeksresultaten en de toelichting van werknemer onvoldoende gronden voor aanwezig waren. In het interne onderzoeksrapport staat als zodanig beschreven dat het onderzoek zich niet richt op een inhoudelijke beoordeling van de aanpassingen. Er is uitsluitend vastgesteld of er aanpassingen hebben plaatsgevonden of niet. Daarom vindt geen reactie plaats op de wederhoorreacties met betrekking tot het type aanpassing dan wel de inhoud van de aanpassing, terwijl dit gelet op NV COS standaard 230 wel degelijk relevant is. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Deloitte daar te weinig oog voor gehad. Dat (register)accountants een belangrijke rol in het maatschappelijk verkeer vervullen en Deloitte er waarde aan hecht dat haar medewerkers te allen tijde integer handelen, is tussen partijen niet in geschil, maar dat neemt niet weg dat van Deloitte ook mag worden verwacht dat zij zorgvuldig te werk gaat en daarbij ook de belangen van haar werknemers afweegt. Desondanks bleef Deloitte herhalen dat het aanpassen van dossiers die zijn geselecteerd voor een externe review een doodzonde betrof ongeacht de aard van de aanpassingen. Op grond daarvan heeft Deloitte werknemer vanaf 17 december 2024 vrijgesteld van werk, heeft zij zijn klanten verdeeld onder collega's en diende werknemer in bijzijn van X zijn klanten telefonisch te informeren dat zij niet langer door hem zouden worden bediend, maar per direct werden overgedragen aan X. Al met al moet worden geconcludeerd dat Deloitte zich niet als goed werkgever heeft gedragen en dat de onwerkbaar situatie die is ontstaan hoofdzakelijk op haar conto moet worden geschreven. Op grond van het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Deloitte. De arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden per 1 november 2025 en aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 67.573,00 bruto en een billijke vergoeding van € 125.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:4814

Zaaknummer: 11641217 \ EJ VERZ 25-207

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: C.E. Dingemans, I. Zaal en J.C.E. Savelsbergh

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

RECHTSPRAAK

De loonvordering van werknemer wordt in kort geding afgewezen. Het is niet aannemelijk geworden dat werknemer nog een arbeidsovereenkomst heeft met SCN.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2023 in dienst getreden bij Solar Centrum Nederland B.V. (hierna: SCN) in de functie van hoofdmonteur van zonnepanelen. Per 1 juli 2023 heeft Installatie Techniek Europa B.V. (hierna: ITE) het salaris uitbetaald. Op 4 december 2024 heeft werknemer een ernstig bedrijfsongeval gehad en is hij arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf maart 2025 heeft werknemer geen salaris meer ontvangen. Werknemer voert aan dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met SCN en dat SCN daarom gehouden is zijn loon te betalen. Subsidiair heeft werknemer zijn vorderingen gebaseerd op onrechtmatig handelen, omdat SCN volgens hem met een vooropgezet plan haar personeel heeft laten uitbetalen door ITE en vervolgens ITE heeft verkocht aan een katvanger om geen verplichtingen meer tegenover het personeel te hebben. Werknemer vordert een veroordeling van SCN en subsidiair ITE tot betaling van het loon vanaf maart 2025, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. SCN betwist dat zij een arbeidsovereenkomst heeft met werknemer. Zij voert aan dat werknemer op 30 juni 2023 een arbeidsovereenkomst met ITE heeft getekend. Vanaf dat moment betaalde ITE het salaris van werknemer en was hij niet meer in dienst van SCN. De bestuurders van SCN hadden ITE opgericht zodat zij daarin de bij haar werkzame monteurs kon onderbrengen. Vervolgens huurde SCN ITE in voor het uitvoeren van installatiewerkzaamheden ten behoeve van door SCN verkochte projecten en opdrachten. SCN voert aan dat zij vanaf 1 juli 2023 geen loon meer aan werknemer heeft betaald, geen personeelsverantwoordelijkheid heeft gedragen en geen arbeidsgezag in arbeidsrechtelijke zin meer heeft uitgeoefend. Ook van onrechtmatig handelen is volgens SCN geen sprake. Volgens haar is de gekozen structuur, waarbij ITE als een aparte entiteit installatiewerkzaamheden verrichtte, legitiem en bedrijfseconomisch verantwoord. Daarbij betwist zij dat ITE is verkocht als reactie op het arbeidsongeval van SCN; de verkoop was volgens haar al rond voordat het bedrijfsongeval plaatsvond.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Omdat eiser sinds maart 2025 geen loon meer heeft ontvangen, heeft hij gelet op de aard van de vorderingen een spoedeisend belang. Vast staat dat werknemer en SCN in april 2023 een arbeidsovereenkomst hebben ondertekend. SCN heeft echter aannemelijk gemaakt dat werknemer vanaf 1 juli 2023 in dienst is getreden

bij ITE en dat de arbeidsovereenkomst met SCN toen is geëindigd. SCN heeft in dit verband een kopie overgelegd van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en ITE waarbij zowel bij het vakje van ITE als bij het vakje van SCN een handtekening staat. Werknemer betwist weliswaar dat die handtekening van hem is, maar hij heeft niet betwist dat hij sinds 1 juli 2023 zijn salaris heeft ontvangen van ITE. Dit volgt ook uit de salarisstroken. Werknemer heeft aangevoerd dat hij vóór zijn arbeidsongeval alleen maar werkzaamheden verrichtte voor SCN, altijd in kleding van SCN en dat hij ook op de website van SCN stond vermeld als medewerker van SCN. Daarnaast liepen declaraties volgens hem via SCN en werden tikkies die hij stuurde betaald door SCN. Deze omstandigheden zijn onvoldoende om hieruit af te leiden dat werknemer zijn werkzaamheden in dienst van SCN verrichtte. Daarbij is relevant dat volgens SCN werknemer, net als de andere monteurs, door haar werd ingehuurd van ITE. Daarbij is het niet ongebruikelijk dat werkkleding van de inhurende partij wordt gedragen en dat operationele zaken worden afgehandeld door de inhurende partij. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat zich hier zodanig uitzonderlijke feiten en omstandigheden hebben voorgedaan dat die op zichzelf en in onderlinge samenhang gezien tot de conclusie kunnen leiden dat er sprake is van misbruik van identiteitsverschil door SCN, laat staan dat dit misbruik zo ernstig is dat toepassing van het leerstuk van vereenzelviging gerechtvaardigd zou zijn. Ook is onvoldoende aannemelijk dat ITE enkel is verkocht om onder de loondoorbetalingsverplichtingen ten aanzien van werknemer uit te komen. Uit de door SCN overgelegde correspondentie met de koper van ITE kan worden opgemaakt dat de onderhandelingen over de verkoop van ITE al vóór het arbeidsongeval van werknemer waren afgerond. SCN heeft toegelicht dat de monteurs die bij ITE in dienst waren voorafgaand aan de levering van de aandelen in februari 2025 allemaal elders zijn gaan werken, zodat op het moment van overdracht alleen werknemer nog in dienst was van ITE. De kantonrechter stelt buiten twijfel dat hiermee voor werknemer een zeer wrange situatie is ontstaan, nu ITE nadien geen loon meer aan werknemer heeft uitbetaald. De kantonrechter kan hieruit echter niet afleiden dat SCN hierin onrechtmatig heeft gehandeld. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5082

Zaaknummer: 11750400 \ CV EXPL 25-1883

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: E. Baldan en A. Hurenkamp

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:623 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd en werknemer heeft evenmin ontslag genomen. De loonvordering van werknemer tot de oorspronkelijke einddatum wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 februari 2024 in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 2 mei 2025. Op 3 februari 2025 zijn partijen een uitzendovereenkomst fase B (hierna: de arbeidsovereenkomst) zonder uitzendbeding voor de duur van drie maanden aangegaan, die van rechtswege zou eindigen op 2 mei 2025. In de overeenkomst is bepaald dat per terbeschikkingstelling een uitzendbevestiging wordt opgemaakt die onder meer informatie omvat over de opdrachtgever, de inlenersbeloning, de arbeidsomvang en werktijden en dat deze uitzendbevestiging integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-cao van toepassing. Werknemer is door werkgeefster ter beschikking gesteld aan een bedrijf. De werkzaamheden aldaar zijn vanaf 7 maart 2025 geëindigd. Partijen verschillen van mening over de vraag of werkgeefster de uitzendovereenkomst op 7 maart 2025 heeft opgezegd of dat werknemer toen zelf ontslag heeft genomen. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer achterstallig loon en een billijke vergoeding. Werkgeefster voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen dan wel gematigd, met veroordeling van werknemer in de proceskosten. Werkgeefster stelt zich primair op het standpunt dat werknemer zelf op 7 maart 2025 is vertrokken bij het bedrijf en dat zij dit als een ontslagname heeft geïnterpreteerd. Zij stelt subsidiair dat de werkzaamheden op initiatief van werknemer tot een einde zijn gekomen en dat zijn recht op loonbetaling daarom op grond van artikel 7:628 BW na 7 maart 2025 is komen te vervallen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag hoe het gesprek op 6 dan wel 7 maart 2025 precies is verlopen. Volgens werkgeefster heeft werknemer op 6 maart 2025 gezegd dat hij op vrijdagen vrij wilde zijn en dat hij anders per direct zou stoppen met werken. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van deze stelling een verklaring van de persoon aan wie werknemer die uitspraak zou hebben gedaan in het geding gebracht. Werknemer heeft dit echter gemotiveerd betwist. Hij heeft gesteld dat hij op 7 maart 2025 heeft gezegd dat hij vanaf de volgende week in verband met een cursus 32 uur per week en niet meer op vrijdagen zou willen werken, dat er toen kort telefonisch overleg met werkgeefster is geweest en dat werknemer is meegedeeld dat hij per direct was ontslagen. Om

aan te kunnen nemen dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd is volgens vaste rechtspraak nodig dat hij werkgeefster duidelijk en ondubbelzinnig heeft meegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Dat hij een dergelijke mededeling heeft gedaan is echter niet gebleken. Omdat partijen verschillende lezingen hebben gegeven van wat er precies op 6 of 7 maart 2025 is gezegd, is ook niet komen vast te staan dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op 7 maart 2025 heeft opgezegd. Omdat er in de arbeidsovereenkomst geen uitzendbeding is opgenomen, heeft de beëindiging van de inlening door de inlener immers niet als gevolg dat daarmee ook de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster is geëindigd. Werkgeefster heeft ook betwist dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst vanaf 7 maart 2025 doorliep en pas op 2 mei 2025 van rechtswege is geëindigd. Werkgeefster wordt veroordeeld het loon tot 2 mei 2025 door te betalen en tot betaling van de transitievergoeding. De wettelijke rente en wettelijke verhoging van 50% worden toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3367

Zaaknummer: 11686949 UE VERZ 25-135

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: H. Sala en J. van der Voet

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Verzoekster en werkgeefster hebben arbeidsovereenkomst beëindigd en omgezet naar freelance overeenkomst. De overeenkomst is vervolgens opgezegd door werkgeefster. Verzoekster meent nu toch werkzaam te zijn op basis van arbeidsovereenkomst.

Feiten

Verzoekster is op 1 juni 2023 gestart bij GPSP, gelieerd aan Got International B.V. (hierna: GOT) (India), als senior legal counsel. Zij werkte volledig op afstand vanuit India op basis van een arbeidsovereenkomst waarop Indiaas recht van toepassing was. Op verzoek van verzoekster is deze arbeidsovereenkomst vanwege fiscale voordelen per 1 oktober 2023 beëindigd. Partijen zijn toen een freelanceovereenkomst aangegaan onder Nederlands recht. Afsproken werd dat verzoekster € 400,- per gewerkte dag zou ontvangen (maximaal 225 dagen per jaar), zonder vaste uren per dag. De opzegtermijn bedroeg drie maanden. Verzoekster moest haar werkzaamheden registreren via een ticketsysteem en wekelijks vastleggen in worksheets, die maandelijks met een factuur moesten worden ingediend. Zij kon zelfstandig werkzaamheden aan zichzelf toewijzen. In oktober en november 2023 heeft verzoekster respectievelijk 17 en 21 dagen gefactureerd, terwijl uit de urenregistratie bleek dat zij vaak slechts enkele minuten of uren per dag werkte, maar wel volledige dagtarieven factureerde. GOT heeft verzoekster in november en december 2023 aangesproken op deze gebrekkige urenregistratie en erop gewezen dat alleen daadwerkelijk gewerkte dagen (8 uur) als declarabel gelden. Verzoekster stelde daartegenover dat de overeenkomst geen urenverplichting bevatte en dat haar beschikbaarheid doorslaggevend was. Na verdere discussie heeft GOT de overeenkomst op 22 december 2023 per direct beëindigd vanwege het niet leveren van de overeengekomen diensten.

Verzoekster stelt dat er ondanks de wijziging naar een freelanceovereenkomst sprake is gebleven van een arbeidsovereenkomst. Volgens haar was er sprake van gezag, persoonlijke verplichting tot werk en inbedding in de organisatie van GOT. In kort geding is eerder geoordeeld dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Primair verzoekt verzoekster thans voor recht te verklaren dat er wél sprake is van een arbeidsovereenkomst en de opzegging daarvan te vernietigen. Subsidiair, voor het geval wordt geoordeeld dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht, verzoekt zij de opzegging ongeldig te verklaren vanwege het niet naleven van de opzegtermijn en vordert zij betaling van achterstallig

honorarium en vergoeding van de opzegtermijn. Tot slot vordert zij schadevergoeding van € 44.800, verminderd met reeds ontvangen bedragen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de gesloten overeenkomst en de uitvoering daarvan blijkt dat verzoekster haar werkzaamheden zelfstandig kon indelen. Zij kon zelf bepalen welke opdrachten zij oppakte, wanneer zij werkte en hoeveel uren zij aan de werkzaamheden besteedde. Tevens heeft zij aangekondigd mogelijk een andere jurist in te schakelen ter ondersteuning, wat erop wijst dat zij niet persoonlijk gehouden was de werkzaamheden zelf te verrichten. Ook heeft GOT geen instructies gegeven over de wijze van uitvoering van het werk of de werktijden.

Verzoekster heeft zich bovendien gedragen als zelfstandig ondernemer. Zij heeft zelf verzocht om op freelancebasis te mogen werken, werkte gelijktijdig voor meerdere andere opdrachtgevers en declareerde haar gewerkte uren door middel van facturen. De overeengekomen vergoeding en de wijze van betaling sluiten aan bij een opdrachtovereenkomst.

Nu van een gezagsverhouding geen sprake was, is er geen arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand gekomen. De verzoeken die gebaseerd zijn op het bestaan van een arbeidsovereenkomst worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8888

Zaaknummer: 10910981 EA VERZ 24-92

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: R.E. Verkerke en C.M. van der Burg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Grove bedreigingen en ernstige beledigingen door schoonmaker McDonalds tijdens keukenincident leveren rechtsgeldig ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 20 juni 2016 in dienst getreden bij McDonalds. De laatste functie die hij vervulde, is die van medewerker onderhoud. Op 5 maart 2025 's avonds vond een incident plaats in de keuken tussen werknemer en een collega, in het bijzijn van enkele andere collega's. Het incident staat ook op videobeeld, zonder geluid. Direct na de melding vond een gesprek plaats tussen werknemer, de collega en de shiftmanager. De collega heeft op 6 maart 2025 's ochtends het incident beschreven en de beschrijving aan McDonalds gestuurd. Gezien de aard en de ernst van de melding en de videobeelden heeft vervolgens op 7 maart 2025 een gesprek met werknemer plaatsgevonden. In dat gesprek heeft werknemer onder meer ontkend zich agressief te hebben uitgelaten en/of gescholden te hebben. McDonalds vond aanvullend onderzoek nodig en heeft werknemer per brief gedurende het onderzoek geschorst. In dezelfde brief is werknemer uitgenodigd om (weer) op gesprek te komen op 11 maart 2025. In de tussentijd heeft McDonalds verklaringen opgevraagd bij collega's die tijdens het incident op de werkplek van McDonalds aanwezig waren. Op dinsdag 11 maart 2025 vond het gesprek plaats met werknemer. In dat gesprek is onder meer gezegd dat werknemer voor McDonalds ontoelaatbaar gedrag heeft vertoond en dat zijn gedrag een reden voor ontslag op staande voet vormt. Werknemer bleef ontkennen en toonde geen zelfreflectie en bood geen excuses aan. Na (vergeefs) overleg tussen McDonalds en werknemer over onder meer het sluiten van een vaststellingsovereenkomst heeft McDonalds werknemer op 12 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens grove belediging en ernstige bedreigingen. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. McDonalds verweert zich en stelt dat de verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen.

Oordeel

Vast staat dat ten tijde van het incident in de keuken naast werknemer en de collega ook twee andere medewerkers aanwezig waren. Alle vier hebben verklaard over wat er toen is gebeurd. Dat het incident begon met werknemer, die bij de collega verhaal kwam halen over diens gesprek met de manager, is voldoende aannemelijk geworden. De kantonrechter constateert verder dat tegenover de ontkenning van werknemer de verklaring van de collega staat en dat de verklaring van de collega op strekking en inhoud wordt ondersteund door de verklaringen van de andere twee medewerkers die toen in de keuken aanwezig waren. Daar komt bij dat,

anders dan de verklaring van werknemer over het incident, de verklaringen van de andere drie goed passen bij de videobeelden die van het incident zijn gemaakt. Daarop is te zien dat het gesprek begint met een woordenwisseling tussen werknemer en de collega, dat de lichaamstaal van werknemer gaandeweg onrustiger en agressiever wordt, hij op enig moment een stap naar voren zet en dreigend overkomt, en dat na het weglopen van de collega werknemer druk gebarend door blijft praten richting de collega. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat McDonalds de werknemer verweten gedragingen voldoende aannemelijk heeft gemaakt.

De volgende vraag is of een en ander kwalificeert als dringende reden.

In de huisregels van McDonalds, die werknemer geacht wordt te kennen, worden seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld (ook in lichte mate) expliciet, op straffe van ontslag op staande voet, verboden. Los daarvan staat in artikel 7:678 lid 2 onder e BW dat een dringende reden aanwezig geacht kan worden bij onder andere het grovelijk beledigen van collega's. Dat (alleen) in zijn geval het overtreden van deze huisregel is gesanctioneerd met ontslag op staande voet en bij andere collega's niet, heeft werknemer wel gesteld, maar niet onderbouwd. Dat werknemer zich gepikeerd voelde omdat de collega "achter zijn rug" over hem had geklaagd, moge zo zijn, maar mag geen aanleiding zijn om vervolgens op intimiderende wijze bij de collega verhaal te gaan halen. Van voorafgaande herhaalde bedreigingen, beledigingen en intimidatie van de collega jegens werknemer (waarmee de collega volgens werknemer, zo begrijpt de kantonrechter, een en ander over zichzelf zou hebben afgeroepen) is niet gebleken. Hoewel kan worden aangenomen dat de gevolgen van het ontslag ingrijpend zijn voor werknemer, is dat geen aanleiding om zijn gedragingen – die hij is blijven ontkennen, waardoor het opleggen van een lichtere sanctie (wegens (bijvoorbeeld) betuigde spijt en/of gebleken zelfinzicht) niet voor de hand lag – niet als dringende reden aan te merken. Gelet op het voorgaande moet worden geoordeeld dat sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dit betekent dat de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5023

Zaaknummer: 11687113 \ EJ VERZ 25-89

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.S.R. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het hof vernietigt de beschikking in eerste aanleg en herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer. Er is geen sprake van een voldragen ontbindingsgrond.*Feiten*

Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter. Het doel van dat hoger beroep is in de eerste plaats herstel van de arbeidsovereenkomst. Mocht het hof hiertoe niet overgaan dan wil werknemer een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een latere ingangsdatum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft, zonder zijn formele werkgever de gemeente Wageningen daarover vooraf te informeren, gedurende zijn dienstverband samen met een medevennoot twee vennootschappen onder firma opgericht waarin hij vennoot is. Volgens de gemeente Wageningen is werknemer ondanks een gesprek en officiële waarschuwing doorgegaan met het verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens werktijden en ziekteperiodes. De gemeente heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend op de e-, g- en i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van de datum van de beschikking op grond van verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst per 8 november 2024. Daarbij is overwogen dat het aan werknemer te verwijten is dat hij het verrichten van nevenwerkzaamheden niet uit zichzelf heeft gemeld in het gesprek. Daartegenover staat dat de gemeente Wageningen het bij haar ontstane wantrouwen zelf had kunnen wegnemen door in gesprek te gaan met werknemer in de hiervoor overwogen zin. De gemeente Wageningen heeft dus een eigen aandeel in het ontstaan van de gebeurtenissen gehad. Om die reden kan, ook bij een combinatie van de omstandigheden die op zichzelf beschouwd al niet kunnen leiden tot het voldragen zijn van de e- of g-grond, niet tot het oordeel worden gekomen dat van de gemeente Wageningen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren als bedoeld in de zin van de i-grond. De door de gemeente Wageningen aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde gronden zijn niet voldragen. Werknemer vraagt primair herstel van de arbeidsovereenkomst en heeft op zitting aan het hof uitgelegd waarom hij dat (om financiële en andere redenen) wil. De gemeente Wageningen heeft aangegeven dat terugkeer is uitgesloten. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling is gememoreerd dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter onomkeerbare gevolgen heeft voor de WSW-status van werknemer. Nog daargelaten dat de juistheid daarvan niet is

komen vast te staan, is niet onderbouwd waarom dit aan een herstel van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Waarom ook los daarvan herstel volgens de gemeente Wageningen niet mogelijk is, is aan het hof niet helemaal duidelijk geworden maar het hof onderkent dat, zoals de gemeente Wageningen op zitting heeft uitgelegd, zij daarvoor mede afhankelijk is van een organisatie die werknemer detacheerde. Deze onmogelijkheid staat niet in de weg aan herstel van de arbeidsovereenkomst met de gemeente Wageningen nu werknemer in dat geval te Veenendaal (altijd) aan de slag kan. Werknemer heeft weliswaar op zitting bij het hof aangegeven dat hij daar niet op zijn plek is, maar heeft desondanks vastgehouden aan zijn verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Voor werknemer zal het gelet op zijn (tot voor kort geldende) WSW-indicatie lastig zijn om op de reguliere arbeidsmarkt werk te vinden en te houden en zich daar te handhaven. Gelet op deze omstandigheden acht het hof herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht tot de datum van de uitspraak (8 november 2024) aan de orde in weerwil van het nadrukkelijke verzoek van de gemeente Wageningen om in voorkomend geval te beslissen tot het betalen van een billijke vergoeding door de gemeente Wageningen in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst. Gemeente Wageningen wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4495

Zaaknummer: 200.350.931

Rechters: prof. mr. dr. F.G. Laagland, C. Hoogland en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: I.P. Sigmond en H.C.W. Geffroy

Wetsartikelen: 7:699 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

First Security Group moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever sinds 2007 waardoor de gehele diensttijd van werkneemster meetelt voor de berekening van de transitievergoeding.

Feiten

Tussen partijen staat vast dat de arbeidsovereenkomst op 30 oktober 2024 is beëindigd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat First Security Group B.V. (FSG) haar een transitievergoeding moet betalen, omdat zij vanaf 1 januari 2007 tot 30 oktober 2024 bij (rechtsvoorgangers van) FSG heeft gewerkt en FSG de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. FSG is het hier niet mee eens. Zij stelt zich op het standpunt dat werkneemster zelf ontslag heeft genomen en daarom geen recht heeft op een transitievergoeding. Volgens FSG heeft zij eind juli 2024 met werkneemster besproken dat ze een geldig verblijfsdocument moest hebben om te blijven werken. In dat gesprek heeft werkneemster volgens FSG aangegeven dat zij geen geldig verblijfsdocument meer had en heeft zij vervolgens zelf ontslag genomen.

Oordeel

Opzegging werkneemster

De kantonrechter volgt het standpunt van FSG dat werkneemster zelf ontslag heeft genomen niet. Het had voor de hand gelegen dat FSG als werkgever het door werkneemster genomen ontslag schriftelijk zou hebben bevestigd. Dit geldt temeer omdat op een werkgever de verplichting rust om na te gaan of een werknemer daadwerkelijk zelf ontslag wil nemen en zich bewust is van de daaraan verbonden gevolgen. Een schriftelijke bevestiging van dit ontslag heeft FSG echter niet overgelegd. Ook is gebleken dat werkneemster na eind juli 2024 nog werkzaam was bij FSG.

Opvolgend werkgeverschap First Security Service B.V. – First Security B.V.

Werkneemster is op 1 januari 2007 bij First Security Service B.V. gestart en gaan werken als beveiligingsbeambte. Tijdens de zitting heeft FSG erkend dat werkneemster vervolgens per 1 januari 2013 is overgegaan naar First Security B.V. Gelet hierop zal de kantonrechter de vraag of er sprake is van opvolgend werkgeverschap tussen First Security Service B.V. en First Security B.V. beoordelen met inachtneming van het vóór 1 juli 2015 geldende recht.

Uit de overgelegde arbeidsovereenkomsten en de loonstroken kan worden afgeleid dat werkneemster zowel bij First Security Service B.V. als bij First Security B.V. werkzaam was in de functie van beveiligingsbeambte. Daarnaast kan uit de verklaring van het bedrijf waar zij

tewerk gesteld was, worden afgeleid dat werkneemster vanaf het begin bij hen te werk is gesteld als beveiligingsbeambte en incidenteel als receptioniste. Werkneemster heeft aldus steeds dezelfde werkzaamheden verricht, zodat bij het overgaan sprake was van wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden als voorheen. Voorts staat voldoende vast dat tussen de voorgaande werkgevers zodanige banden bestonden dat gezegd kan worden dat het inzicht in de hoedanigheid en het functioneren van werkneemster kan worden toegerekend aan de opvolgend werkgever. Werkneemster heeft immers onweersproken gesteld dat X zowel bij First Security Service B.V. als bij First Security B.V. altijd haar aanspreekpunt is geweest en dat het initiatief van de overgang bij de werkgever lag. Omdat aan de vereisten is voldaan, is sprake van opvolgend werkgeverschap tussen First Security Service B.V. en First Security B.V.

Opvolgend werkgeverschap First Security B.V. – FSG

De vraag of er ook sprake is van opvolgend werkgeverschap tussen First Security B.V. en FSG moet worden beoordeeld naar het vanaf 1 juli 2015 geldende recht. Tussen partijen staat vast dat werkneemster in 2019 in dienst is getreden bij FSG. Gelet op de omstandigheid dat werkneemster ook toen bij hetzelfde bedrijf tewerk werd gesteld als beveiligingsbeambte en dat X zowel als bestuurder van First Security B.V. als van FSG moet worden aangemerkt, moet worden geoordeeld dat FSG ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolgend werkgever van First Security B.V. te zijn.

Conclusie

De kantonrechter is van oordeel dat FSG moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever van (achtereenvolgens) First Security Service B.V. en van First Security B.V. Omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap moet bij de berekening van de transitievergoeding mede rekening worden gehouden met de periode dat werkneemster voor First Service Security B.V. en voor First Security B.V. heeft gewerkt. FSG is daarom gehouden om over de periode van 1 januari 2007 tot en met 30 oktober 2024 een transitievergoeding te betalen. De transitievergoeding bedraagt € 14.195,49 netto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8951

Zaaknummer: 11513033 VZ VERZ 25-478

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A. Cav

Wetsartikelen: 7:673 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loon zieke werkneemster berekend op jaargemiddelde omdat de laatste drie maanden niet representatief zijn. Verweer tegen verrekening door werkgeefster in bodemprocedure kansrijk.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij werkgever als activiteitenbegeleidster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening van toepassing. In de cao is in artikel 7.9 een bepaling opgenomen over de loondoorbetaling bij ziekte, berekend op basis van een gemiddeld loon bij wisselende inkomsten. De arbeidsovereenkomst vermeldt een arbeidsomvang van twaalf arbeidsuren per week. Feitelijk heeft werkneemster in de periode van mei 2022 tot en met april 2023 een wisselend aantal uren gewerkt. Zij ontving voor de gewerkte uren boven 12 uur per week een overwerkvergoeding. Op 30 mei 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft vanaf de eerste ziektedag tot 12 januari 2024 het loon doorbetaald op basis van een arbeidsomvang van 24 uur per week. Met ingang van 12 januari 2024 heeft werkgeefster de loondoorbetaling van werkneemster gestopt. Op 11 maart 2024 heeft werkneemster werkgeefster gesommeerd het loon binnen vijf dagen te voldoen. Met ingang van 12 april 2024 is werkgeefster weer loon gaan doorbetalen, met dien verstande dat zij het volgens werkgeefster te veel betaalde loon over de periode van 1 juni 2023 tot 12 januari 2024 verrekent met haar verplichting tot loondoorbetaling. In het bestreden vonnis heeft de voorzieningenrechter overwogen dat er onvoldoende grond was voor een loonstop. De voorzieningenrechter honoreerde het verweer van werkgeefster inhoudend dat, op grond van het gemiddeld aantal gewerkte uren in het jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, sprake is van een gemiddelde arbeidsomvang van 18,2 uur per week en dat werkgeefster het in de periode tot 12 januari 2024 te veel betaalde loon kan verrekenen met de loonvordering van werkneemster. In hoger beroep staat de vraag centraal wat de hoogte van het gemiddelde loon is en of werkgeefster het te veel betaalde loon mocht verrekenen.

Oordeel

Omvang van het gemiddelde loon voor de berekening van de loondoorbetalingsverplichting

Werkneemster voert in hoger beroep allereerst aan dat partijen met ingang van 1 januari 2024 een arbeidsomvang van 24 uur per week zijn overeengekomen. Werkgeefster heeft dit gemotiveerd betwist. Vervolgens komt de stelling van werkneemster aan de orde dat de gemiddelde arbeidsomvang op basis van artikel 7:610b BW moet worden berekend op basis

van het gemiddeld aantal werkzame uren per week over de laatste drie maanden voorafgaand aan haar arbeidsongeschiktheid, te weten 28,5 uur per week. Het hof volgt werkneemster hierin niet. In de wetsgeschiedenis is benadrukt dat het in artikel 7:610b BW gaat om een vermoeden dat de werkgever, met verwijzing naar een langere, representatievere arbeidsperiode voor betrokkene, bijvoorbeeld het afgelopen jaar, kan weerleggen door te wijzen op het gemiddelde per jaar dat op een ander, lager, niveau ligt. In deze zaak staat vast dat het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in het jaar voorafgaand aan de ziekmelding van werkneemster op een aanzienlijk lager niveau ligt dan het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in de laatste drie maanden voorafgaand aan haar ziekmelding. Werkgeefster heeft ook onderbouwd dat het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste drie maanden onvoldoende representatief is. Het hof verwijst naar de volgende zin in artikel 7.9 van de toepasselijke cao: *Indien sprake is van wisselende inkomsten worden de structurele looncomponenten gemeten over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan de maand waarin de verhindering is opgetreden*. Gelet op het voorafgaande acht het hof het voorshands waarschijnlijker dat in een bodemprocedure voor de bepaling van de omvang van het gemiddelde loon wordt uitgegaan van het jaargemiddelde in plaats van het gemiddelde loon over de laatste drie maanden voorafgaand aan de ziekmelding. Het hof gaat met werkgeefster op basis van het jaargemiddelde uit van een arbeidsomvang van 18,2 uur per week.

Beroep op verrekening

In een bodemprocedure kan werkneemster zich op het standpunt stellen dat zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat haar loon op basis van een gemiddelde omvang van 24 uur per week werd uitbetaald en dat zij dat bedrag feitelijk heeft besteed en door verrekening in de financiële problemen is gekomen. Een dergelijk verweer tegen de verrekenvordering in de bodemprocedure acht het hof voorshands kansrijk.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1317

Zaaknummer: 200.344.412_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, F.M.T. Quaadvliet en J. van Kesteren

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en R.C.M. Klatten

Wetsartikelen: 6:129 BW, 7:610b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling transitievergoeding na niet verschijnen op zitting.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is opgezegd per 31 december 2024 met toestemming van het UWV. Werkgever heeft geen transitievergoeding betaald. Werknemer vordert betaling van een vergoeding van € 7.295,26 bruto, berekend op basis van een maandsalaris van € 2.600,29 inclusief vakantiegeld. Werkgever was op de hoogte van de zitting, maar is niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering wordt toegewezen. Werkgever moet € 7.295,26 bruto aan transitievergoeding betalen, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 1 februari 2025 en € 768 aan proceskosten. De beschikking is uitvoerbaar bij voorraad.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9207

Zaaknummer: 11623764 VZ VERZ 25-2228

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M. Rooimans

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer dient ruim twee jaar na het einde van zijn arbeidsovereenkomst een verzoek in tot een aanvullende transitievergoeding wegens gemiste overwerkvergoeding. De kantonrechter wijst het verzoek af omdat het buiten de wettelijke vervaltermijn is ingediend en er geen zwaarwegende reden is om daarvan af te wijken.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 februari 2000 bij T.N. Europe als operator. In 2022 besluit T.N. Europe om de Rollenfabriek te sluiten, waarbij alle functies vervallen. Werkgever biedt een vaststellingsovereenkomst aan, maar werknemer weigert. Na toestemming van het UWV zegt T.N. Europe de arbeidsovereenkomst op per 1 januari 2023. Werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 79.784,86 bruto. Werknemer verzoekt om een aanvullende transitievergoeding van € 10.304,34 bruto, omdat volgens hem bij de berekening ten onrechte geen rekening is gehouden met de overwerkvergoeding. Werkgever voert primair aan dat het verzoek te laat is ingediend, en stelt subsidiair dat de overwerkvergoeding niet onder het loonbegrip valt en het sociaal plan correct is toegepast.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De wettelijke vervaltermijn van drie maanden is verstreken, aangezien de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2023 is geëindigd en het verzoek pas op 22 april 2025 is ingediend. Er zijn geen uitzonderlijke omstandigheden die een doorbreking van deze vervaltermijn rechtvaardigen. Dat werknemer verkeerd is geïnformeerd door zijn gemachtigde komt voor zijn eigen rekening. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5899

Zaaknummer: 11671275

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:686a BW en

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert een transitievergoeding en billijke vergoeding wegens vermeende leeftijdsdiscriminatie en klokkenluidersmelding na niet-verlenging arbeidsovereenkomst na pensioen. Verzoeken worden afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2001 in dienst getreden bij DAS als jurist. Op 23 april 2021 bereikt hij de pensioengerechtigde leeftijd, waarna hij via vijf opeenvolgende tijdelijke contracten blijft werken als specialist kwaliteit. Het laatste contract loopt tot 31 december 2024. Eind oktober 2024 laat werkgever mondeling weten dat het contract niet wordt verlengd. Dit wordt op 7 november 2024 schriftelijk bevestigd. Op 19 november 2024 doet werknemer twee meldingen onder de klokkenluidersregeling. Begin januari 2025 solliciteert hij opnieuw op zijn functie, maar de vacature blijkt al vervuld. Werknemer vordert € 100.000 aan transitievergoeding, billijke vergoeding en schadevergoeding wegens leeftijdsdiscriminatie en benadeling na klokkenluidersmeldingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt rechtsgeldig van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bepaald in de cao. De opvolgende tijdelijke contracten beginnen na die datum, waardoor de Ragetlieregel niet van toepassing is. Werknemer heeft daarom geen recht op een transitievergoeding. Ook de billijke vergoeding wijst de kantonrechter af. De beslissing om het contract niet te verlengen vindt plaats vóór de klokkenluidersmeldingen. Er bestaat geen causaal verband tussen de meldingen en het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, noch blijkt sprake van leeftijdsdiscriminatie.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4665

Zaaknummer: 11573152 EA VERZ 25-225

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: R.K.A. Kop en L.S. Oostwouder

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:611 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

***Vordering tot loondoorbetaling tijdens ziekte wordt toegewezen.
Werknemer verdiende minder dan het minimumloon tijdens ziekte en
minimumloon is niet vatbaar voor verrekening.***

Feiten

Werknemer werkte sinds 14 november 2014 bij X B.V, een dochteronderneming van werkgeefster. Op 1 januari 2023 is zijn dienstverband overgegaan naar werkgeefster. Op 8 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien is hij volledig arbeidsongeschikt. Werknemer wil dat werkgeefster hem zijn loon betaalt, dat hij sinds 1 april 2025 niet meer van werkgeefster heeft ontvangen, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Werkgeefster weigert het loon te betalen, omdat zij volgens haar verschillende tegenvorderingen heeft die zij daarmee kan verrekenen. Daarnaast zegt werkgeefster dat werknemer het loon contant kon ophalen, maar dat hij dat niet heeft gedaan.

Oordeel

De kantonrechter moet in kort geding beoordelen of de vorderingen van werknemer zodanige kans van slagen hebben in de bodemprocedure, dat vooruitlopend daarop toewijziging van de gevorderde voorlopige voorzieningen gerechtvaardigd is. De kantonrechter oordeelt dat dat het geval is. Het staat tussen partijen vast dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is en dat werkgeefster hem maandelijks 70% van zijn stamsalaris (van € 3.449,47 bruto) moet uitbetalen. Vanaf de ziekmelding op 8 november 2024 tot en met maart 2025 heeft werkgeefster dat (kennelijk) ook gedaan. Op 30 april 2025 heeft werkgeefster werknemer echter laten weten dat zijn loon niet langer per bancaire overschrijving, maar contant zou worden voldaan. Werknemer heeft geweigerd het loon contant op te halen, waarna werkgeefster zich op het standpunt heeft gesteld dat zij het loon met verschillende tegenvorderingen kan verrekenen en het loon dus niet meer hoefde te betalen. Het verrekeningsverweer van werkgeefster slaagt niet, omdat werknemer tijdens zijn ziekte minder dan het minimumloon uitgekeerd krijgt. Zoals blijkt uit de door werknemer overgelegde salarisspecificatie die hij van werkgeefster heeft ontvangen, bedraagt 70% van het stamsalaris een bedrag van €2.293,90, waardoor dat voor de eerste 52 weken van zijn ziekte met € 21,22 tot het minimumloon moet worden aangevuld. Het minimumloon is niet vatbaar voor verrekening. Voor zover er al sprake zou zijn van tegenvorderingen die werkgeefster op werknemer heeft - wat werkgeefster in het geheel niet heeft onderbouwd - mogen die dus niet met zijn loon worden verrekend. Werkgeefster heeft daarnaast aangevoerd dat zij het loon wel heeft uitbetaald, in die zin dat zij het contant op haar kantoor heeft klaargelegd voor

werknemer om op te halen. Ook dat standpunt snijdt geen hout, omdat het minimumloon altijd giraal moet worden uitbetaald. Werkgeefster heeft bovendien geen enkele reden gegeven voor het besluit om het loon vanaf april 2025 alleen contant aan werknemer uit te betalen, wat het vermoeden doet rijzen dat werkgeefster dat alleen heeft gedaan om werknemer te dwingen om naar kantoor te komen tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter zal werkgeefster daarom veroordelen om de loonbetalingen per bancaire overschrijving te voldoen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3306

Zaaknummer: 11706354

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:632 BW, 7a WML, 8 WML en 13 WML

RECHTSPRAAK

Kort geding, besluit van de minister om de cao Veiligheidsdomein niet algemeen verbindend te verklaren is niet onrechtmatig, vorderingen afgewezen.

Feiten

Eiseressen (VVNL Vereniging Veiligheidsdomein Nederland te Maastricht en De Vereniging Alternatief voor Vakbond) zijn partijen bij de cao Veiligheidsdomein 2025-2027 (hierna: de cao VD) en eerdere versies van die cao. De Nederlandse Veiligheidsbranche c.s. (hierna: NVB c.s.) zijn partij bij de cao Particuliere Beveiliging 2024 -2026 (hierna: de cao PB). De bepalingen van de cao PB zijn in de afgelopen tien jaar vier keer algemeen verbindend verklaard (hierna ook: avv). Vanaf 2019 heeft VVNL namens haar leden herhaaldelijk om dispensatie van de cao PB verzocht. Hiermee beoogde zij te bereiken dat haar leden niet aan de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao PB gebonden zouden zijn. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de minister) heeft de verzoeken van VVNL toegewezen. De dispensatiebesluiten van de minister hebben geleid tot diverse bezwaar- en beroepsprocedures. In twee van die procedures heeft de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: de Afdeling) geoordeeld dat de dispensatie ten onrechte is verleend en de betreffende dispensatiebesluiten van de minister vernietigd. Vanaf eind 2023 hebben eiseressen de minister drie keer verzocht om de cao VD algemeen verbindend te verklaren. De minister heeft de avv-verzoeken van eiseressen steeds afgewezen, zo ook het laatste verzoek van 22 januari 2025 bij besluit van 9 april 2025. De minister heeft geconcludeerd dat, aangezien de cao VD een niet doorgaans algemeen verbindend verklaarde cao is die overlap veroorzaakt met de doorgaans algemeen verbindend verklaarde cao PB, het avv-verzoek van eiseressen onder verwijzing naar de werkingssfeerbepalingen moet worden afgewezen. Eiseressen vorderen in kort geding onder meer dat het besluit van de minister van 9 april 2025 buiten werking wordt gesteld totdat daarover door de bodemrechter is beslist en de minister beveelt om de aanvraag van eiseressen tot algemeen verbindend verklaring van de cao VD met spoed verder te behandelen conform de procedure van paragraaf 3 van het Toetsingskader AVV en de 'Praktische handreiking Brochure cao en avv'. Ten aanzien van NVB c.s. vorderen eiseressen dat de voorzieningenrechter hen veroordeelt om de in het vonnis uitgesproken veroordelingen van de minister te gehangen en gedogen en aan de uitvoering daarvan zo nodig alle noodzakelijke medewerking te verlenen.

Oordeel

Spoeisend belang

Eiseressen stellen zich op het standpunt dat de minister hun avv-verzoek niet op de juiste manier heeft behandeld. Met hun vorderingen beogen zij te bewerkstelligen dat alsnog op korte termijn een volle/reguliere toets van hun verzoek plaatsvindt. De voorzieningenrechter oordeelt dat omdat de beslissing op het verzoek tot algemeen verbindend verklaring van de cao PB op korte termijn kan worden verwacht hiermee het spoedeisend belang van eiseressen bij hun vorderingen is gegeven.

Toetsingskader AVV

Eiseressen stellen in deze procedure de wijze waarop de minister toepassing geeft aan het Toetsingskader AVV en meer in het bijzonder paragraaf 6.2.1 ter discussie. Volgens hen leidt toepassing van dat Toetsingskader, althans de wijze waarop de minister dat in zijn besluit van 9 april 2025 heeft gedaan, ertoe dat er geen mogelijkheid bestaat om voor 'nieuwe' cao's een avv aan te vragen als er in een branche een cao is die doorgaans algemeen verbindend wordt verklaard (hierna: de doorgaans avv-cao). De voorzieningenrechter stelt voorop dat het in dit geding louter gaat om het besluit van de minister van 9 april 2025 om het avv-verzoek van eiseressen voor de cao VD af te wijzen. Voor zover eiseressen met hun bezwaren de discussie over het Nederlandse avv-beleid breder willen trekken, geldt dat deze procedure zich daarvoor niet leent. De voorzieningenrechter kan de vorderingen van eiseressen dan ook alleen terughoudend toetsen. Toewijzing van de vorderingen van eiseressen is alleen dan mogelijk als het besluit van de minister van 9 april 2025 in strijd is met (hogere) wettelijke voorschriften of algemene rechtsbeginselen, waaronder de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Daarvan is naar het oordeel van de voorzieningenrechter geen sprake. Weigering kan onder meer aan de orde zijn als avv van (een) cao-bepaling(en) een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden in de betrokken bedrijfstak of daarbuiten met zich brengt. Volgens de minister volgt uit het Toetsingskader AVV dat bij overlap van werkingssfeerbepalingen van verschillende cao's twee situaties zijn te onderscheiden met ieder een eigen uitkomst: (i) de situatie waarin een avv-verzoek wordt gedaan voor een niet doorgaans avv-cao die werkingssfeeroverlap veroorzaakt met een reeds algemeen verbindend verklaarde cao of een doorgaans avv-cao, en (ii) de situatie dat een avv-verzoek wordt gedaan voor een doorgaans avv-cao die werkingssfeeroverlap heeft met een reeds algemeen verbindend verklaarde cao of een andere doorgaans avv-cao. Anders dan eiseressen stellen, volgt uit het Toetsingskader AVV niet dat voor de minister een rol is weggelegd bij het oplossen van werkingssfeeroverlap tussen verschillende cao's en dat hij daartoe een stappenplan moet doorlopen. Dat de minister de cao PB als doorgaans avv-cao heeft gekwalificeerd valt binnen de beoordelingsvrijheid die de minister heeft en is overigens ook niet onbegrijpelijk omdat de cao PB meermaals algemeen verbindend is verklaard. De Staat heeft gemotiveerd betwist dat het beleid zoals dat in het Toetsingskader AVV is neergelegd en door de minister in zijn besluit van 9 april 2025 is toegepast ertoe leidt dat er geen mogelijkheid bestaat om avv voor een andere dan de doorgaans avv-cao te vragen. Bovendien geldt dat een cao alleen algemeen verbindend is voor de periode waarop een avv-besluit ziet. Buiten die periode zijn de partijen bij de cao VD dus niet gebonden aan

de cao PB. Ook in zoverre is dus geen sprake van doorlopende exclusieve werking. Een en ander neemt niet weg dat als onverminderd aan het meerderheidsvereiste wordt voldaan er een aanmerkelijke kans is dat de minister het avv-verzoek voor de cao PB zal toewijzen. Dat rechtvaardigt in het licht van het voorgaande echter op geen enkele wijze de conclusie dat de minister in strijd handelt met (de uitgangspunten van) de wet AVV of enig ander (hoger) wettelijk voorschrift, zoals eiseressen hebben gesteld. De voorzieningenrechter oordeelt dat het besluit van de minister van 9 april 2025 niet onrechtmatig is en wijst de vorderingen van eiseressen af.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:13836

Zaaknummer: 686194 / KG ZA 25-515

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: J.P.C. Obbink, P.J. Mauser en M.H.D. Vergouwen

Wetsartikelen: Wet AVV, Wet CAO, Mededingingswet, 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Werknemer staat niet open voor kritiek op zijn functioneren en geeft geen blijk van zelfreflectie.

Feiten

Werknemer is sinds 8 februari 2022 in dienst bij MMS Communications Netherlands B.V. (hierna: 'MMS'). Met ingang van 1 januari 2023 is werknemer gepromoveerd naar de functie Chief Creative Officer. Op 11 september 2024 heeft MMS een gesprek gevoerd met werknemer, waarbij kenbaar is gemaakt dat werknemer niet voldoende presteert en dat een verbetertraject, ook wel een Performance Improvement Plan (hierna: 'PIP') genoemd, noodzakelijk werd geacht. In zijn reactie van 20 september 2024 op het verbeterplan legt werknemer de oorzaak van de gesignaleerde problemen primair bij de samenwerking met het kantoor in Milaan en de door hem als negatief ervaren werksfeer. Hij gaat daarbij inhoudelijk niet in op de door MMS benoemde verbeterpunten en stelt dat hij naar behoren functioneert. Werknemer geeft enkel aan bereid te zijn te werken aan verbetering van de relatie met Milaan. Werknemer geeft aan open te staan voor een gesprek over het verbeterplan, maar wil dit gesprek uitsluitend voeren in aanwezigheid van zijn advocaat. Op 4 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. MMS verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

D-grond

Uit de door MMS overgelegde e-mails volgt in ieder geval dat het werk van werknemer volgens verschillende collega's voor betering vatbaar was. Uit het dossier blijkt echter niet dat deze kritiek direct met werknemer is gedeeld. Hoewel MMS stelt dat er vele gesprekken zijn geweest met werknemer, ontbreekt enige verslaglegging hiervan in het dossier. Niet kan worden aangenomen dat, voorafgaand aan het PIP, concrete klachten afdoende met werknemer zijn besproken. Vervolgens is MMS met een, voor werknemer onverwacht, formeel ingestoken PIP gekomen. In het algemeen kunnen er consequenties worden verbonden aan het niet of niet voldoende handelen naar aanleiding van een PIP. Van MMS mocht dan ook worden verwacht dat zij voorafgaand aan dit PIP met werknemer laagdrempelig het gesprek was aangegaan over zijn vermeend disfunctioneren. Dit had de kans op verbetering van zijn functioneren aanmerkelijk verbeterd. De conclusie is dan ook dat werknemer niet tijdig in kennis is gesteld over zijn vermeende disfunctioneren en

daarbij onvoldoende in de gelegenheid is gesteld dit te verbeteren.

E-grond

De kantonrechter overweegt dat werknemer het gesprek over zijn functioneren heeft afgehouden. Dit is werknemer te verwijten. Van een werknemer mag worden verwacht dat hij dergelijke gesprekken aangaat. MMS heeft echter hieraan voorafgaand het gestelde disfunctioneren niet op een juiste wijze gecommuniceerd. Het lijkt er op dat het afhouden van een inhoudelijk gesprek door werknemer mede een reactie is op het handelen van werkgever. Ook MMS draagt hierin dus verantwoordelijkheid.

G-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat er sprake is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over het functioneren van werknemer. Het gegeven dat MMS en werknemer er niet in zijn geslaagd op één lijn te komen over het verbetertraject is, mede gelet op het niveau waarop zij samenwerkten, een teken van een verstoorde verhouding. Hoewel begrijpelijk is dat het verbeterplan (PIP) voor werknemer als onverwacht en ingrijpend is ervaren, mede gelet op de omvang en inhoud daarvan, blijkt uit diens reactie dat hij niet openstaat voor kritiek op zijn functioneren en geen blijk geeft van zelfreflectie. Ook uit de latere correspondentie blijkt dat werknemer de door MMS geuite kritiek niet erkent, maar deze inhoudelijk tracht te weerleggen. Hoewel werknemer heeft aangegeven open te staan voor een gesprek over het verbeterplan, wilde hij dit uitsluitend voeren in aanwezigheid van zijn advocaat. Door deze opstelling zijn de verhoudingen tussen partijen verder verhard en is het gesprek tussen partijen tot stilstand gekomen. Voorts is gebleken dat partijen ook fundamenteel van mening verschillen over de invulling van de functie. Nu werknemer zich ook tijdens de mondelinge behandeling op het standpunt heeft gesteld dat hij goed functioneert, is voldoende komen vast te staan dat sprake is van een impasse, zonder uitzicht op verbetering of verandering. Onder deze omstandigheden kan in redelijkheid niet van MMS worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4609

Zaaknummer: 11593177

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: J.L. van Schouten en M. de Jong

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

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: werknemer kan in deze civiele procedure aanspraak maken op meer en hogere bedragen aan schadevergoeding dan de bedragen die de strafrechter heeft toegewezen.

Feiten

Het hof verwijst naar en blijft bij de inhoud van zijn tussenarrest. Het hof heeft daarbij partijen de gelegenheid gegeven om het arrest waarbij is beslist op het hoger beroep tegen het strafvonnis (hierna: het strafarrest) in het geding te brengen, het hof te laten weten of cassatieberoep wordt ingesteld tegen dit arrest en om zich over de betekenis van het arrest voor deze procedure uit te laten. Beide partijen hebben vervolgens bij akte het strafarrest overgelegd, en het hof bericht dat werkgever tegen het strafarrest cassatieberoep heeft ingesteld. Omdat het strafarrest nog niet onherroepelijk is, levert dat arrest geen dwingend bewijs van de in dat arrest bewezenverklaarde feiten als bedoeld in artikel 161 Rv. Het hof zal de feiten in deze zaak beoordelen zonder van de dwingende bewijskracht van het strafarrest uit te gaan.

Oordeel

Op 25 augustus 2021 verrichtte werknemer in opdracht van werkgever schilderwerkzaamheden op een balkon op de tweede verdieping van een woning, onder andere aan de daklijst. Werknemer is toen vanaf een trap over het hekwerk van het balkon 7.35 meter naar beneden gevallen. Als gevolg daarvan heeft hij ernstig lichamelijk letsel opgelopen. Het hof concludeert dat vaststaat dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Het causaal verband tussen het ongeval en het letsel van werknemer staat tussen partijen ook niet ter discussie. Het hof is verder van oordeel dat werkgever als werkgever van werknemer dient te worden aangemerkt. Vast staat dat werkgever werknemer aanwijzingen heeft gegeven over de manier waarop hij de schilderwerkzaamheden diende te verrichten. Op basis daarvan kan worden aangenomen dat tussen partijen een gezagsverhouding bestond. Het hof is van oordeel dat werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Op werkgever rustte de plicht om ervoor te zorgen dat hij alle maatregelen had genomen en alle aanwijzingen had gegeven die redelijkerwijs nodig waren om de schilderwerkzaamheden op een veilige manier uit te voeren, voordat met de uitvoering van de werkzaamheden werd begonnen. In dit geval was evident sprake van een reëel gevaar om tijdens het werk naar beneden te vallen met ernstig letsel tot gevolg, en werkgever had daarom voor aanvang van de schilderwerkzaamheden valbescherming moeten aanbrengen op het

balkon. Van bewuste roekeloosheid aan de kant van werknemer is geen sprake.

De omvang van de schadevergoeding wegens verlies van verdienvermogen

Werknemer heeft naar het oordeel van het hof voldoende onderbouwd dat hij gemiddeld circa 32 uur per week werkte voor € 7 netto per uur. Het hof acht aannemelijk dat werknemer in een situatie zonder ongeval voor werkgever was blijven werken of elders vergelijkbaar werk was gaan verrichten, gelet op zijn arbeidsverleden en leeftijd. Het hof is bovendien van oordeel dat werkgever een fiscale garantie dient te geven voor de schadepost verlies van verdienvermogen omdat de schade op nettobasis is berekend en eventuele fiscale consequenties daarvan voor rekening van werkgever moeten komen.

Belang van de vordering benadeelde partij

De vordering van werknemer als benadeelde partij in de strafprocedure van werkgever is door de strafkamer van het hof toegewezen tot een totaalbedrag van € 84.784,26. De vraag moet nog worden beantwoord of werknemer na het strafarrest in de onderhavige procedure aanspraak kan maken op meer en hogere bedragen aan schadevergoeding dan wat de strafrechter heeft toegewezen. Die vraag wordt bevestigend beantwoord, met verwijzing naar uitgangspunten uit het arrest van de Hoge Raad van 28 mei 2019 (ECLI:NL:HR:2019:793). In dit geval is het strafarrest nog niet onherroepelijk. Reeds op die grond kan werkgever zich niet op het gezag van gewijsde van het strafarrest beroepen. Ook als het cassatieberoep in de strafzaak wordt afgewezen en de veroordeling benadeelde partij in de strafzaak in stand blijft, geldt dat de gevorderde schadevergoeding in de strafzaak slechts gedeeltelijk is toegewezen en dat werknemer voor het overige in zijn vorderingen niet-ontvankelijk is verklaard. Werkgever kan zich, ten aanzien van het gedeelte van de vordering waarover in de strafzaak niet inhoudelijk is beslist, niet op het gezag van gewijsde van het strafarrest beroepen (artikel 236 lid 1 Rv). Van belang is dat de strafrechter enkel voor bepaalde posten een voorschot op de schadevergoeding heeft toegewezen. Dit betekent dat voor zover in deze procedure (ten overstaan van de civiele rechter) een hoger bedrag wordt toegewezen, dit hogere bedrag verschuldigd is. Dit geldt ook voor zover in een eventuele schadestaatprocedure nog bedragen worden toegewezen voor de ná 31 december 2023 geleden schade. Praktisch gezien betekent dit dat de totale door werkgever te betalen schadevergoeding de volledige in deze civiele procedure toegewezen en nog toe te wijzen bedragen zijn (inclusief de toegewezen wettelijke rente) en hij deze bedragen dus moet betalen aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1320

Zaaknummer: 200.344.593/01

Rechters: F.J. Verbeek, D.A. Schreuder en A.J. Swelheim

Advocaten: A.H.A. Beijersbergen van Henegouwen en S.C. Fijen

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:658 lid 4 BW en 161 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer, werkzaam als Digital Sales Supplies, is bij concurrent in dienst getreden. Werkgeefster stelt dat werknemer het concurrentiebeding heeft geschonden en vordert nakoming van het concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als oproepkracht bij de Digital Sales-afdeling. Op 1 februari 2024 ging hij bij werkgeefster de functie Digital Sales Supplies vervullen, op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vanaf 1 september 2024 werd werknemer accountmanager en met ingang van die datum is een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten waarin een concurrentiebeding, een geheimhoudingsbeding en een relatiebeding zijn opgenomen. Het concurrentiebeding houdt in dat werknemer binnen twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst niet zonder schriftelijke toestemming van werkgeefster werkzaam mag zijn bij een bedrijf dat gelijk(soortig) is als werkgeefster. Het verbod geldt voor heel Nederland. Partijen zijn niet in geschil dat het concurrentiebeding is overeengekomen. Werknemer is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij bedrijf X. Werkgeefster is een groothandel in kantoormachines, computers, randapparatuur en software. Werkgeefster stelt dat werknemer het concurrentiebeding heeft geschonden en vordert nakoming van het concurrentiebeding. Werknemer stelt dat hij het bedrijfsdebet van werkgeefster niet schaaft, omdat hij gedurende zeer korte tijd toegang had tot concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie en omdat hij zich zal houden aan het geheimhoudingsbeding en het relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onderbouwd dat zij actief is in een concurrentiegevoelige markt met kleine marges. X is een directe concurrent van haar, want beide bedrijven opereren op de markt voor zakelijk print- en IT-diensten. Op deze markt moeten concurrenten zich onderscheiden door het verschil in diensten en services, werkwijzen en verkoopargumenten. X verkoopt weliswaar alleen haar eigen apparatuur, terwijl werkgeefster apparatuur van anderen verkoopt, maar het verschil in deze markt wordt gemaakt in de software, service en de extra diensten die rondom de machines op de markt komen. De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster actief is in een concurrentiegevoelige markt en dat bedrijf X een directe concurrent is. Werknemer is zonder schriftelijke toestemming van werkgeefster binnen twaalf maanden na het einde van zijn dienstverband in dienst getreden bij deze concurrent. Daarmee is het concurrentiebeding naar het oordeel van

de kantonrechter geschonden.

Hoewel werknemer aangeeft dat hij pas vanaf 1 januari 2025 toegang had tot een klantenportefeuille en zich zal houden aan het geheimhoudings- en relatiebeding, staat vast dat hij al vanaf september 2024 toegang had tot concurrentiegevoelige informatie, zoals klantgegevens en contractinformatie. Ook had hij vanaf dat moment een belijst met 'leads', waarmee hij al kennis kon nemen van belangrijke bedrijfsgegevens. De kantonrechter acht het aannemelijk dat werknemer door zijn indiensttreding bij de concurrent het bedrijfsdebiel van werkgeefster schaadt. De verweren van werknemer over gebrek aan toegang tot gevoelige informatie in eerdere functies en over het naleven van de bedingen slagen niet. Daarnaast is de stelling van werknemer dat hij als credit controller bij het andere bedrijf werkt en daardoor geen concurrentiegevoelige informatie kan doorspelen, onvoldoende onderbouwd en faalt eveneens.

De vordering van werkgeefster om nakoming van het concurrentiebeding wordt daarom toegewezen. Wel zal de kantonrechter de gevorderde dwangsom matigen en maximeren. De vordering tot betaling van contractuele boetes wordt afgewezen vanwege onvoldoende spoedeisend belang. Tot slot is de vordering van werknemer tot schorsing of beperking van het concurrentiebeding niet tijdig ingediend zodat deze niet in behandeling wordt genomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3528

Zaaknummer: 11771503

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: C. Uluman en I. Luijt-Visser

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Docente is langdurig arbeidsongeschikt en vordert billijke vergoeding nu werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om haar te beschermen tegen misdragingen van leerlingen.

Feiten

Werkneemster is van 25 februari 2019 tot 1 april 2025 werkzaam geweest bij werkgeefster als docente LB. In de periode van 20 oktober 2020 tot 31 januari 2022 is werkneemster (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geweest. Vanaf september 2021 is werkneemster haar werkzaamheden deels gaan hervatten. Op 13 april 2022 is zij tijdens het lesgeven aan een derde klas geschoffeerd door een leerling die haar toewenste dat zij dood zou gaan aan haar kanker. Diezelfde dag heeft werkneemster zich ziek gemeld en is zij opgenomen in het ziekenhuis met een hartinfarct. Werkneemster heeft na 13 april 2022 haar werkzaamheden niet meer kunnen hervatten. Op 28 januari 2025 heeft werkneemster, na toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid per 1 april 2025. Werkneemster vraagt om aan haar een billijke vergoeding toe te kennen omdat de arbeidsongeschiktheid zou zijn ontstaan doordat werkgeefster niet adequaat heeft ingegrepen in de werkomstandigheden van werkneemster. Meer specifiek meent zij dat onvoldoende is gedaan om haar te beschermen tegen misdragingen van leerlingen. Werkneemster voert aan dat zij al herhaaldelijk had aangegeven aan werkgeefster dat de situatie in de klas (waar zich het incident op 13 april 2022 heeft voorgedaan) onhoudbaar was, onder meer door het gedrag van een aantal specifieke leerlingen, onder wie de leerling die de bewuste opmerking heeft gemaakt. Werkgeefster wijst erop dat zij wel maatregelen heeft genomen door een interne coach aan te stellen om de docenten te begeleiden bij het lesgeven aan deze klas. Dat erkent werkneemster, maar zij zegt dat werkgeefster te lang heeft gewacht met ingrijpen omdat zij pas begin april 2022 actie heeft ondernomen.

Oordeel

Voor het toekennen van een billijke vergoeding is geen oorzakelijk verband nodig tussen de arbeidsongeschiktheid en ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De vergoeding kan worden toegekend als de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster vanaf september 2021 via meerdere mails problemen met het gedrag van leerlingen in de klas heeft gemeld. Werkgeefster heeft hierop gereageerd en ook andere docenten ondervonden problemen met deze klas. Begin maart 2022 zijn afspraken gemaakt met een interne coach om docenten te ondersteunen. De kantonrechter vindt niet dat

werkgeefster verplicht was leerlingen de toegang tot de les te weigeren. Dit is een uiterste maatregel waartoe geen aanleiding bleek uit de mails van werkneemster. Werkneemster heeft ook niet concreet aangegeven welke andere maatregelen werkgeefster had moeten nemen om haar te beschermen tegen de bedreigende uitlating van de leerling. Hoewel werkneemster stelt dat werkgeefster hulp heeft geweigerd, wijst de kantonrechter dit af. Er is geen verband tussen de afwezigheid van de mentor bij de les op 14 maart 2022 en het incident op 13 april 2022.

De arbeidsdeskundige rapporteerde in januari 2022 dat werkneemster stress had door de klas, maar stelde dat de inzet van een interne coach passend was. Werkgeefster heeft dit aanbod gedaan en ook een coach voor de docenten geregeld. Werkneemster stelde dat werkgeefster al bij de start van het schooljaar wist van de moeilijke klas, maar zij heeft dit niet als reden gegeven waarom zij niet aan deze klas had mogen worden toegewezen, ondanks haar kwetsbare situatie. Hoewel het gedrag van de leerling op 13 april 2022 ernstig en grievend was, ziet de kantonrechter niet hoe werkgeefster dit had kunnen voorkomen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen dat heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid en het ontslag. De kantonrechter vindt wel dat werkgeefster bij het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst zonder transitievergoeding niet zorgvuldig heeft gehandeld, zeker gezien de omstandigheden van werkneemster. Ook de toon in het verweerschrift, waarin werkneemster werd bekritiseerd, was onnodig hard en toonde weinig empathie. Dit is echter geen grond om een billijke vergoeding toe te kennen. Het verzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3624

Zaaknummer: 11724205 \ ME VERZ 25-77 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M.N. Guntenaar en R. di Lorenzo

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW en 7:682 lid 1 onder c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. Tegenverzoek van KLM tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2024 bij Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 5 jaar. Zijn functie is teammember Operations bij de afdeling Bagage Services, verantwoordelijk voor de afhandeling van bagage van vliegtuigpassagiers in het luchthavengebied ‘achter de douane’. Zijn salaris bedraagt € 2.784,89 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantiebijslag, een vaste ploegentoeslag en een eindejaarsuitkering van 8,33 %, in totaal € 4.010,13 bruto per maand. De Cao voor KLM Grondpersoneel Nederland (hierna: de cao) is van toepassing. Werknemer ontvangt officiële waarschuwingen wegens te laat komen en overtreding van de Schipholregels. In de vroege ochtend van 10 februari 2025 was werknemer aan het werk op Schiphol. Omstreeks 8.30/9.30 uur meldde de Koninklijke Marechaussee (KMAR) zich bij de shiftleader van werknemer met de mededeling dat hij werd gezocht door de politie. Naar later bleek werd werknemer verdacht van een ontvoering en afpersing met een vuurwapen. Bij brief van 10 februari 2025 met het kopje ‘vrijstelling van werk in verband met onderzoek’ heeft KLM aan werknemer bevestigd dat hij die dag door de KMAR van de werkvloer is gehaald omdat hij werd gezocht door de politie en dat hij niet heeft willen meewerken aan het openen van zijn locker. KLM heeft bij die brief meegedeeld dat werknemer vanaf 10 februari 2025 niet kan werken door een omstandigheid die in zijn risicosfeer ligt en dat sprake is van een situatie van ‘geen arbeid, geen loon’. Na het versturen van die brief heeft (de unitmanager van) KLM werknemer opgebeld en meegedeeld dat hij nog niet mocht komen werken, omdat eerst onderzoek moest worden gedaan. Op 24 februari 2025 is werknemer gehoord door KLM Security Services. Tijdens een vervolgesprek op 25 februari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer protesteert hier tegen. KLM handhaaft het ontslag op staande voet, tenzij partijen het eens worden over een vaststellingsovereenkomst. Partijen bereiken geen overeenstemming. Werknemer verzoekt vernietiging omdat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Ook verzoekt werknemer wedertewerkstelling. KLM verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding. Bij tegenverzoek verzoekt KLM ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontslag op staande voet en de onverwijldheid

De kantonrechter oordeelt dat niet is gebleken dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Op 10 februari 2025 is werknemer door de KMAR van de werkvloer gehaald. Na de brief van 10 februari 2025 heeft het tot 24 februari 2025 geduurd voordat werknemer voor het eerst door KLM (Security Services) is gehoord naar aanleiding van het gebeurde. Daarna is hij in een gesprek met de unitmanager op 25 februari 2025 op staande voet ontslagen. Als verklaring voor het tijdsverloop tussen 10 en 24 februari 2025 stelt KLM dat KLM Security Services, alvorens zij werknemer voor een gesprek kon uitnodigen, een aantal zaken heeft moeten onderzoeken en afstemmen met Schiphol en de KMAR, zoals het uitlezen van camerabeelden in de bagagekelder en op de parkeerplaats en het voeren van gesprekken met de betrokken shiftleader. De omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet zijn weliswaar deels uit de gesprekken op 24 en 25 februari 2025 naar voren gekomen, maar er zijn ook omstandigheden die al veel eerder duidelijk waren of hadden kunnen zijn als KLM het onderzoek voortvarender ter hand had genomen. Omdat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, is dat ontslag niet rechtsgeldig en wordt het verzoek tot vernietiging toegewezen. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen omdat in de tegenverzoekprocedure de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De loonvordering wordt afgewezen, omdat na en in verband met zijn arrestatie zijn Schipholpas is geblokkeerd en deze vervolgens is ingetrokken. Dit is een omstandigheid die in redelijkheid voor rekening van werknemer moet komen. Het verzoek van KLM om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding zal worden afgewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Het tegenverzoek van KLM: e-grond

KLM stelt dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld doordat hij zijn telefoon en autosleutels van de KMAR heeft weggehouden, een collega heeft ingezet om deze zaken buiten beveiligd Schipholgebied te brengen en leugenachtige verklaringen heeft afgelegd tegenover de KMAR, KLM Security Services en de Unitmanager. Bovendien heeft hij daardoor in strijd gehandeld met de cao, de KLM Gedragscode en diverse regelingen van Schiphol. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar aan te merken, temeer omdat werknemer had moeten weten dat er in de vertrouwensfunctie waarin hij werkzaam is (waarvoor een Schipholpas en een VGB vereist zijn) scherpere integriteitseisen aan zijn handelswijze worden gesteld dan in een reguliere baan die niet op beveiligd gebied wordt uitgeoefend. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 15 juli 2025 zonder toekenning van de transitievergoeding. KLM hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8193

Zaaknummer: 11654965 AO VERZ 25-57 en 11677264 AO VERZ 25-61

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: J. Jong, A.C. Berkel en L. Gorte

Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Partijen (vader en dochter) zijn het erover eens dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juli 2010 in dienst bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster met een loon van € 4.100 bruto per maand. Werkgeefster is in 1990 opgericht door enig aandeelhouder en bestuurder, de vader van werkneemster. In december 2017 tekenen partijen een schuldbekentenis. Werkneemster leent een bedrag van € 252.569 ten behoeve van de aankoop van een woning. In de schuldbekentenis staat opgenomen dat zij dit bedrag in 30 jaar terugbetaalt. De rente bedraagt 1,5% per jaar. Op 30 oktober 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen en ontvangt zij vanaf dat moment geen loonbetaling meer. Werkneemster meldt zich direct ziek en zij bericht werkgeefster te overwegen aangifte te doen van seksueel misbruik door haar vader. Op 3 december 2021 vordert werkgeefster via een deurwaarder betaling van € 247.254 omdat er een einde is gekomen aan de dienstbetrekking. Bij beschikking van 31 januari 2022 is het ontslag op staande voet vernietigd. In oktober 2024 sommeert werkgeefster werkneemster om een bedrag van € 600.000 binnen 14 dagen te betalen vanwege de schuld voor de aankoop van de woning. Op 28 november 2024 legt werkneemster executoriaal derdenbeslag op de bankrekeningen van werkgeefster onder andere vanwege het niet betalen van het salaris. Begin 2025 dient werkgeefster een verzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen sluiting daarna een vaststellingsovereenkomst om te komen tot beëindiging van het dienstverband. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 maart 2025. Over de periode 1 november 2021 tot 1 maart 2025 is werkgeefster geen salaris meer verschuldigd. Een bedrag van € 173.717,66 wordt door werkgeefster kwijtgescholden. Het restant van € 70.000 zal werkneemster binnen 14 dagen na ondertekening van de overeenkomst betalen aan werkgeefster. Werkneemster ontbindt de vaststellingsovereenkomst binnen de bedenkttermijn van 14 dagen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord en de arbeidsrelatie moet worden beëindigd. Herplaatsing van werkneemster ligt niet in de rede omdat zij de enige werkneemster is en de bestuurder haar vader is. Het einde van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 1 september 2025. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige

opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. De transitievergoeding kan alleen worden onthouden ingeval er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De verwijten die werkneemster haar vader maakt, dateren al van ver voor het verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tussen partijen is niet in geschil dat tussen werkneemster en haar vader een patroon van aantrekken en afstoten is ontstaan. Zij uitte vaker haar verdriet en boosheid naar haar vader, waarna de situatie normaliseerde. Niet is vast komen te staan dat werkneemster haar vader c.q. werkgeefster in diskrediet heeft gebracht bij anderen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter ziet ook aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe te kennen, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door na de vernietiging van het ontslag op staande voet niet over te gaan tot betalen van het loon en zij ook de re-integratieverplichtingen niet is nagekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3407

Zaaknummer: 11631210 \ ME VERZ 25-42 AW/1583

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: W.F. Wienen en M.M.P.M. Lousberg

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Overtreding concurrentiebeding. Tussenbeschikking: partijen moeten nadere stukken/informatie overleggen.

Feiten

ETS Isolatie B.V. (hierna: ETS) heeft werknemer op staande voet ontslagen, volgens werknemer was dat onterecht. Daarom is hij een procedure begonnen bij de kantonrechter waarin hij, kort gezegd, (door)betaling van loon verzocht vanaf de datum van het ontslag op staande voet tot de datum dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig wordt beëindigd. ETS is van mening dat zij werknemer terecht heeft ontslagen. Voor zover het ontslag op staande voet desalniettemin geen stand houdt, heeft zij bij wijze van tegenverzoek ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Daarnaast heeft zij een aantal nevenverzoeken gedaan. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is vanwege het ontbreken van een dringende reden, waarmee de opzegging dus vernietigbaar is. Wel heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 september 2024 ontbonden omdat tussen partijen inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting daarvan zinloos is geworden. Daarbij heeft de kantonrechter ETS veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding (€ 5.160,62 bruto), een billijke vergoeding (€ 4.000 bruto), en het loon met emolumenten over de periode gelegen tussen de datum van het ontslag op staande voet en de ontbindingsdatum. ETS is het daar niet mee eens. De bedoeling van haar hoger beroep is dat het hof alsnog voor recht verklaart dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. In samenhang daarmee verzoekt zij, kort gezegd, werknemer te veroordelen tot terugbetaling van alle bedragen die ETS op basis van de beschikking van de kantonrechter aan werknemer heeft betaald. Daarnaast verzoekt ETS in hoger beroep onder meer om de wettelijke gefixeerde schadevergoeding aan haar toe te kennen voor een terecht gegeven ontslag op staande voet (€ 4.407 bruto), om voor recht te verklaren dat werknemer geen recht heeft op aan hem uitbetaalde bonussen ten bedrage van € 25.169 (incl. btw), en om hem te veroordelen tot betaling aan ETS van verbeurde boetes, namelijk overtreding van het concurrentiebeding (€ 140.000), het nevenbeding (€ 280.000) en/of het geheimhoudingsbeding (€ 140.000), en het zonder toestemming rijden van privékilometers (€ 31.567,27). Het hof heeft op dit gewijzigde verzoek beslist, omdat tegen de wijziging als zodanig geen bezwaar is gemaakt en het hof ook zelf geen grond ziet om de wijzigingen niet toe te laten. Ook werknemer is het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter. Hij wil een hogere billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is gegeven omdat werknemer zijn concurrentiebeding heeft verwijderd dan wel heeft laten verwijderen van zijn account (digitaal) en/of personeelsdossier (fysiek). Op dit punt slaagt het hoger beroep van ETS. Voor wat betreft overtreding van het concurrentiebeding, het nevenwerkzaamhedenbeding en het geheimhoudingsbeding, heeft het hof werknemer verzocht nadere stukken in het geding te brengen. Ook ETS wordt gevraagd nadere informatie over te leggen, namelijk in het kader van de boete die werknemer volgens haar verschuldigd is in verband met overtreding van het verbod op rijden van privékilometers met de bedrijfsauto. Het hoger beroep van werknemer met betrekking tot een hogere billijke vergoeding heeft het hof verworpen, omdat naar het oordeel van het hof ETS van het einde van de arbeidsovereenkomst geen (ernstig) verwijt kan worden gemaakt, zodat werknemer überhaupt geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding en de eerder toegekende vergoeding aan ETS zal moeten terugbetalen. Naar het oordeel van het hof hoeft werknemer de ontvangen bonussen niet terug te betalen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4684

Zaaknummer: 200.348.064

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

Advocaten: P.M.J. Nijboer en F. Kolkman

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het voorstel van werkgeefster tot een verbetertraject, nadat zij eerst had meegedeeld dat er heel weinig vertrouwen in is en zij vervolgens zelf beoordeelde of er sprake was van verbeteringen, is ernstig onzorgvuldig en ernstig verwijtbaar. Ontbinding met toekenning billijke vergoeding.

Feiten

TVM valt als schadeverzekeringsonderneming onder het bereik van de Solvabiliteit II-richtlijn die een aantal verplichte sleutelfuncties aanwijst, waaronder een ‘risk managementfunctie’ (RMF). Werkneemster is op 1 september 2016 in dienst getreden bij TVM in de functie van manager risk management (MRM), de RMF-sleutelfunctionaris binnen TVM. Bij TVM is de raad van bestuur (RvB) het orgaan waaraan werkneemster rapporteert. In 2021 hebben de RvB (toen nog in andere samenstelling) en werkneemster gesproken over de wijze van samenwerken. De RvB heeft in samenspraak met werkneemster besloten extern advies in te winnen over diverse onderwerpen. NautaDutilh is daarvoor ingeschakeld en heeft in juni 2022 een advies opgeleverd. In 2022 hebben de RvB en werkneemster verschillende discussies gevoerd over de betrokkenheid van de afdeling risk management bij de besluitvorming. Daarbij heeft de RvB werkneemster zowel mondeling als schriftelijk feedback op haar functioneren gegeven. Tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek op 2 februari 2023 heeft de Chief Financial and Risk Officer (CFRO) aan werkneemster uitgelegd dat zij in zijn optiek niet goed functioneert. De CFRO heeft aan werkneemster medegedeeld dat TVM voornemens was om met werkneemster een overeenkomst te sluiten die erop gericht was de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Indien werkneemster hiertoe niet bereid zou zijn, moest er een verbeterplan komen. Werkneemster heeft o.a. aangegeven dat er wat haar betreft geen sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Er is een formeel verbetertraject opgestart. Over de inhoud daarvan is tussen partijen gediscussieerd. Werkneemster heeft verder aangegeven dat zij ongeveer een jaar geleden door de CEO en de voorzitter RvC is geïntimideerd en dat zij dit destijds heeft gemeld bij de interne vertrouwenspersoon. Daarnaast heeft zij bij de RvC een interne melding van vermoeden van een misstand gedaan dat zag op de opstelling van het bestuur van TVM en het aan haar aangeboden verbeterplan. Die melding is extern onderzocht. Op 3 oktober 2023 heeft werkneemster contact opgenomen met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders in verband met vermoeden van een misstand bij TVM. Die heeft geconcludeerd dat er sprake is van een vermoeden van een misstand en werkneemster gewezen op het benadelingsverbod. Op 16 januari 2024 heeft werkneemster bij De Nederlandse Bank (DNB) een externe melding van een vermoeden van een misstand gedaan.

Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, maar die is zonder succes beëindigd. TVM heeft aan werkneemster medegedeeld dat zij heeft besloten een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen en werkneemster vrijgesteld van werk. Werkneemster heeft daar bezwaar tegen gemaakt. Op 21 mei 2024 heeft werkneemster een tweede externe melding van een vermoeden van een misstand bij DNB gedaan. DNB heeft telefonisch meegedeeld aan TVM dat het onderzoek is afgerond en dat DNB geen aanleiding ziet om actie tegen TVM te ondernemen. TVM heeft een ontbindingsverzoek primair op de g-grond ingediend. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen. De verzoeken van werkneemster tot verhoging van de transitievergoeding en de billijke vergoeding zijn afgewezen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Geen ontslagverbod

De vergaandste stelling die werkneemster heeft ingenomen is dat voor haar een ontslagverbod geldt op grond van de Solvabiliteit II-richtlijn. Het hof gaat daar niet in mee. Er is geen wettelijke regeling waarin de RMF-sleutelfunctionaris ontslagbescherming is toegekend voor de uitoefening van zijn taken. In de Richtlijn Solvabiliteit II is ook niet de verplichting opgenomen dat lidstaten ontslagbescherming zouden moeten regelen.

Het benadelingsverbod voor klokkenluiders

Het hof oordeelt dat het functioneringsgesprek van 2 februari 2023 niet in causaal verband staat tot de klokkenluidermelding en het bewijsvermoeden van artikel 17eb Wbk niet van toepassing is op het functioneringsgesprek en de daarin uitgesproken negatieve beoordeling als zodanig. De klokkenluidersmelding had wel betrekking op de uitkomst van dat functioneringsgesprek, namelijk op de vraag of aan werkneemster als RMF-sleutelfunctionaris wel een verbetertraject kan worden opgelegd gelet op de aard van haar functie. TVM heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het ontbindingsverzoek niet in causaal verband staat tot de klokkenluidersmeldingen die op de bezwaren tegen het verbetertraject als zodanig zien. TVM heeft op de interne melding gereageerd door Ebben onderzoek te laten verrichten en heeft naar aanleiding van de externe melding meegewerkt aan onderzoeken door DNB. Tot het daadwerkelijk uitvoering geven aan het verbetertraject is het niet gekomen. Anders ligt dat met de beschuldigingen van intimidatie door de CEO, de CFRO en de voorzitter van de RvC die ook een – uitgebreid – onderdeel vormen van zowel de interne als de externe klokkenluidersmelding. Daarover oordeelt het hof dat de klokkenluidersbescherming niet ziet op de verdere verstoring van de arbeidsrelatie als gevolg van de in de meldingen vervatte beschuldigingen aan de leden van de RvB en RvC. Anders gezegd, het verzoek tot ontbinding had niet afgewezen moeten worden, enkel omdat er causaal verband is tussen de verstoorde arbeidsverhouding en de meldingen van intimidatie, opgenomen in de klokkenluidersmelding van werkneemster.

Geen voldragen grond voor ontbinding?

Het hof is van oordeel dat, hoewel TVM fouten heeft gemaakt, met name rond het functioneringsgesprek van 2 februari 2023, in mei 2024 sprake was van een ernstige verstoorde arbeidsverhouding die aan een verdere effectieve samenwerking tussen de RvB en werknemster in de weg stonden. Die verstoring zit, zoals ook tijdens de mondelinge behandeling bij het hof nog is gebleken, nog steeds diep bij de CEO en de CFRO, zodanig dat de RvC daar meedeelde te vrezen voor de gezondheid van de beide heren bij een eventuele terugkeer van werknemster in haar functie. De arbeidsovereenkomst is terecht op de g-grond ontbonden.

TVM heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld

Het functioneringsgesprek van 2 februari 2023 was het kantelpunt in de arbeidsrelatie. Dat de CFRO een verbetertraject voorstelde, na eerst te hebben meegedeeld dat hij er heel weinig vertrouwen in had, terwijl de CFRO vervolgens zelf moest beoordelen of er sprake was van verbeteringen, beoordeelt het hof als ernstig onzorgvuldig. Het hof oordeelt de wijze waarop het gesprek van 2 februari 2023 door TVM is gevoerd als ernstig verwijtbaar. Ook de gedwongen op non-actiefstelling van werknemster op 16 mei 2024 oordeelt het hof als ernstig onzorgvuldig. Het verzoek van werknemster tot toekenning van een billijke vergoeding zal het hof daarom toewijzen. Het hof gaat bij de begroting van de billijke vergoeding uit van één jaarsalaris.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4486

Zaaknummer: 200.348.065/01

Rechters: J.H. Kuiper, C. Hoogland en E.J. van der Poel

Advocaten: J.F.H. Terpstra en J. Stolk

Wetsartikelen: 1 WbK, 7:671b BW, 7:683 BW en 7:699 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Over en weer geen ernstig verwijtbaar handelen. Geen reële proceskostenveroordeling. Schorsing concurrentie- en relatiebeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst bij EPI Synthetic Surface Material B.V. (hierna EPI), laatstelijk in de functie van accountmanager tegen een salaris van € 5.925 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is ook een bonusregeling van toepassing. In 2019 krijgt hij meer verantwoordelijkheden en treedt hij toe tot het managementteam. Eind 2021 ontstaat er wrijving over zijn rol, en in 2022/2023 kampt werknemer met persoonlijke problemen door een echtscheiding. In juni 2022 besluiten partijen in overleg dat werknemer zijn managementrol opgeeft en terugkeert naar de functie van accountmanager, met B als leidinggevende. Hierna ontstaat toenemende onenigheid over de werkhouding en prestaties van werknemer. Beide partijen concluderen dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is, maar blijven elkaar beschuldigen van schuld en ernstige verwijtbaarheid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van partijen per 1 januari 2025 op de g-grond ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 23.620 bruto aan werknemer. Daarnaast heeft de kantonrechter (bij wege van voorlopige voorziening) de werking van het non-concurrentiebeding en het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst van partijen geschorst voor de periode na 1 juli 2025. Werknemer vindt dat de kantonrechter ten onrechte (1) geen billijke vergoeding heeft toegekend, (2) een bonus over 2024 heeft afgewezen en (3) geen reële proceskostenveroordeling heeft uitgesproken.

Oordeel

Werknemer heeft in hoger beroep aangevoerd dat de kantonrechter in de feitenweergave te veel is meegegaan met de lezing van EPI en dat zijn lezing daarin onvoldoende is meegenomen. Het hof merkt in dit verband op dat de feitenvaststelling in een beschikking, naar keuze van de rechter, slechts een selectie vormt van de tussen partijen vaststaande feiten die voor de beoordeling van het geschil relevant zijn.

G-grond als grondslag voor ontbinding en herplaatsing

Het hof oordeelt dat voldoende blijkt dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het hof acht de door de kantonrechter zakelijke weergave van de feiten in de gegeven omstandigheden niet onjuist en heeft deze feitenweergave overgenomen. De kantonrechter heeft terecht aangenomen dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam

verstoord is geraakt. In de gegeven omstandigheden oordeelt het hof net als de kantonrechter dat herplaatsing niet mogelijk is, maar ook niet in de rede ligt in verband met de kern van de problematiek, die is gelegen in samenwerking en communicatie. EPI is onweersproken een kleine werkgever met weinig werknemers waarin men elkaar telkens tegenkomt.

Opzegverbod

Naar het oordeel van het hof kon het ontbindingsverzoek worden toegewezen omdat de ontbinding geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer

Geen ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemer en EPI

Volgens EPI heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding omdat hij met zijn gedrag en zijn negatieve ondermijnende houding ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof deelt het oordeel en de uitgebreide motivering van de kantonrechter dat werknemer van de ontstane situatie geen ernstig verwijt valt te maken. Het hof is van oordeel dat in dit geval ook geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van EPI omdat de door werknemer gestelde verwijten, afzonderlijk noch in samenhang bezien, tot het oordeel kunnen leiden dat EPI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten.

Bonus 2024, concurrentie- en relatiebeding en reële proceskostenveroordeling

Werknemer is het er niet mee eens dat de kantonrechter de door hem verzochte bonus over 2024 heeft afgewezen. Van (ernstig) verwijtbaar handelen en/of nalaten van EPI waardoor werknemer zijn doelen niet heeft kunnen halen of schending van enige andere norm van goed werkgeverschap in dit verband, is het hof niet gebleken. Voor zover werknemer ter zitting in hoger beroep nog heeft betoogd dat de bonusregeling een vast onderdeel van zijn beloning uitmaakt of is gaan uitmaken, is dat tardief en gaat het hof daaraan voorbij. Het hof oordeelt dat het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer en zijn belang om weer aan de slag te kunnen gaan bij of voor een bedrijf (in loondienst en/of als zelfstandige via zijn eenmanszaak) waar hij zijn kennis en kunde kan inzetten (terwijl hij nu aangewezen is op een WW-uitkering), zwaarder moeten wegen dan het belang van EPI bij bescherming van haar bedrijfsdebet en daarmee bij onverkorte handhaving van het beding. Het hof is van oordeel dat werknemer, in verhouding tot het te beschermen belang van EPI, door die bedingen onbillijk wordt benadeeld. Het hof oordeelt dat niet gebleken is van buitengewone omstandigheden, zoals misbruik van procesrecht of een onrechtmatige daad, die een reële proceskostenveroordeling rechtvaardigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4498

Zaaknummer: 200.350.456/01

Rechters: M. Willemse en C. Hoogland

Advocaten: J.L.J. Nelissen, M.R. van Hall en H.M.J. van den Hurk

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na diefstal op terrein expediteur niet onverwijld gegeven. Aan werknemer geen billijke vergoeding toegekend, omdat voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer betrokken was bij een diefstal van € 5.000.000 aan hightechgoederen.

Feiten

Werknemer is per 15 maart 2024 in dienst getreden bij Expeditors International B.V. (hierna: Expeditors) in de functie van agent Air Export waarin hij zich bezighoudt met klantencontact en het boeken van exportzendingen naar en vanuit Expeditors. Voordat vervoerders het terrein van Expeditors kunnen betreden, moeten zij door middel van een zogenoemde 'vooraanmelding' worden aangemeld in een toegangssysteem genaamd Proxyclick. Werknemer heeft (net als zijn collega's) tot taak om de vooraanmeldingen in dat systeem te registreren. In de nacht van 12 op 13 oktober 2024 (tussen 2.10 en 2.40 uur) zijn uit het warehouse van Expeditors 47 pallets hightechgoederen met een totale waarde van € 5.000.000 gestolen. Uit het verrichte onderzoek is gebleken dat de dief zich toegang heeft verschaft tot het terrein van Expeditors door gebruik te maken van een vooraanmelding die werknemer op vrijdag 11 oktober 2024 in Proxyclick heeft gezet. De dief is (door de beveiligers) toegelaten tot het terrein van Expeditors, omdat hij zich voordeed als chauffeur van een vaste vervoerder van Expeditors en omdat hij in een truck met oplegger met vervalste kentekens reed. Vervolgens heeft de dief zich toegang verschaft tot het warehouse door gebruik te maken van een toegangspas van een andere werknemer. De dief is rechtstreeks op de juiste pallets afgegaan en heeft deze met een heftruck ingeladen in de oplegger. Op 11 maart 2025 heeft Expeditors werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter om Expeditors te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en de transitievergoeding (te vermeerderen met de wettelijke rente).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet gebleken dat het onderzoek voldoende voortvarend is uitgevoerd. In het verhoor op 1 november 2024 hebben de onderzoekers werknemer geconfronteerd met de op 11 oktober 2024 ingevoerde voormelding in Proxyclick voor zondag 13 oktober 2024. In haar verweerschrift heeft Expeditors de twee scenario's weergegeven die werknemer tijdens dat verhoor naar voren heeft gebracht als verklaring voor die vooraanmelding. Het natrekken van die scenario's rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter geen onderzoek van viereneenhalve maand. Bovendien is het

onderzoeksrapport niet overgelegd, waardoor niet kan worden getoetst waarom het onderzoek zo lang moest duren. De gemachtigde van Expeditors heeft ter zitting bevestigd dat er in het onderzoeksrapport ten aanzien van werknemer niet veel meer informatie stond dan de informatie die er al was. Ook heeft Expeditors erkend zich niet tussentijds op de hoogte te hebben gesteld van de bevindingen uit het onderzoek met betrekking tot werknemer. Dit had gelet op de duur van het onderzoek wel moeten. Als Expeditors dit wel had gedaan, had zij werknemer wellicht eerder kunnen ontslaan. Gelet op het bovenstaande houdt de kantonrechter het ervoor dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, waardoor het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De gefixeerde schadevergoeding wordt aan werknemer toegekend. Omdat de kantonrechter van oordeel is dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wordt aan hem geen billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter vindt voldoende aannemelijk geworden dat werknemer de betreffende vooraanmelding niet 'per ongeluk' in het systeem heeft gezet, maar dat hij dit bewust heeft gedaan en (mede) betrokken was bij de diefstal. Om die reden wordt aan werknemer evenmin een transitievergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8180

Zaaknummer: 11699228 AO VERZ 25-67

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: A. Yandere en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Toekenning billijke vergoeding wegens het laten escaleren en voortbestaan van de verstoorde arbeidsrelatie door geen verbetertraject aan te gaan en niet tijdig mediation in te zetten.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2022 werkzaam bij werkgeefster in de functie van vrachtwagenchauffeur. Vanaf mei 2023 hebben zich een aantal incidenten voorgedaan in de communicatie met werknemer en was werknemer betrokken bij een aantal gevaarlijke verkeerssituaties. Werkgeefster heeft werknemer daarop aangesproken en hem een aantal officiële waarschuwingen gegeven. Ook is een verbetertraject gestart. Werknemer heeft vanaf begin 2023 bij werkgeefster diverse zaken aangekaart onder meer omtrent de veiligheid, efficiënter werken/plannen en erop gewezen dat er te veel ritten (in een onlogische volgorde) worden ingepland. Daarnaast heeft hij herhaaldelijk gevraagd om betaling van structurele overuren. Eind 2024 is mediation ingezet, maar dat heeft niets opgeleverd. In deze procedure vraagt werkgeefster om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer erkent dat de arbeidsovereenkomst tot een eind moet komen, maar zegt dat werkgeefster dit veroorzaakt heeft en vraagt daarom naast de transitievergoeding om een billijke vergoeding en volledige advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en verdere samenwerking daardoor niet meer mogelijk is, is er sprake van een voldragen g-grond. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden. Het houdt partijen verdeeld of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster heeft het grootste aandeel gehad in de verstoring van de arbeidsrelatie, vooral in het laten escaleren en voortbestaan daarvan door geen daadwerkelijk verbetertraject te zijn aangegaan en niet tijdig mediation te hebben ingezet of anderszins een open gesprek te hebben gevoerd om de onderliggende strubbelingen open te bespreken, maar in plaats daarvan diverse keren een beëindigingsvoorstel te hebben gedaan. Daarmee heeft werkgeefster werknemer de kans ontnomen om zich daadwerkelijk te verbeteren en is de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord geraakt. Dat is ernstig verwijtbaar. Omdat werkgeefster verwijtbaar heeft gehandeld, heeft werknemer naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 35.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3625

Zaaknummer: 11649517 \ ME VERZ 25-47 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.M. Hetterscheidt, M. Saes en L.A.W. Nooijen

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