

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 5, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:36](#) 23-01-2025

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:137](#) 14-01-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3454](#) 17-12-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2138](#) 05-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:823](#) 21-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:641](#) 17-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:466](#) 17-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:558](#) 15-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:450](#) 13-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:556](#) 09-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:149](#) 08-01-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:67](#) 08-01-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3](#) 03-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16](#) 02-01-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13779](#) 31-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9562](#) 30-12-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:9045](#) 24-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9426](#) 24-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9425](#) 24-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13655](#) 24-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7236](#) 18-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7299](#) 18-12-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8511](#) 13-12-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13390](#) 05-12-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7315](#) 18-11-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7311](#) 06-11-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7920](#) 06-11-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7918](#) 06-11-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7310](#) 29-10-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7507](#) 24-10-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7359](#) 09-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7356](#) 05-06-2024

RECHTSPRAAK

Dialogo- en bemiddelingsprocedure uit Coördinatieverordening moet ook worden gevolgd indien werkgever de valsheid van de A1-documenten niet betwist.

Feiten

EX, een Portugese ondernemer, had via verschillende vennootschappen 650 werknemers van Portugese nationaliteit in dienst die in de jaren 2012 tot en met 2017 op het grondgebied van het Koninkrijk België waren gedetacheerd om op bouwplaatsen in die lidstaat te werken. Die detachering was met name gebaseerd op documenten in de vorm van A1-verklaringen die beweerdelijk krachtens Verordening (EG) nr. 883/2004 door het tot afgifte van dergelijke verklaringen bevoegde Portugese orgaan waren verstrekt teneinde overeenkomstig artikel 19 lid 2 van Verordening (*EU) nr. 987/2009 te certificeren dat de betrokken werknemers gedurende de detacheringsperiode (hierna: “litigieuze periode”) waren aangesloten bij het Portugese socialezekerheidsstelsel. Bij vonnis van 10 november 2021 heeft de tribunal de première instance de Namur (rechtbank van eerste aanleg Namen, België) EX schuldig bevonden aan verschillende strafbare feiten, waaronder met name fraude op het gebied van socialezekerheidsbijdragen en het gebruik van vervalste documenten. In dat verband heeft die rechter ten eerste vastgesteld dat de door EX overgelegde documenten in de vorm van A1-verklaringen vervalste documenten waren die niet door de Portugese autoriteiten waren afgegeven, hetgeen de verdachte in het hoofdgeding niet heeft betwist, ten tweede, dat de door hem opgerichte of beheerde vennootschappen via welke de betrokken werknemers in België waren gedetacheerd, in Portugal geen wezenlijke werkzaamheden in de bouwsector verrichtten en geen ander doel hadden dan in België goedkope arbeidskrachten ter beschikking te stellen en, ten derde, dat het tot afgifte van A1-verklaringen bevoegde Portugese orgaan had bevestigd dat die vennootschappen ofwel niet om afgifte van dergelijke verklaringen hadden verzocht, ofwel dat die afgifte was geweigerd omdat zij in Portugal geen wezenlijke werkzaamheden in de bouwsector verrichtten.

In hoger beroep betoogt EX, die niet betwist dat de door hem overgelegde documenten in de vorm van A1-verklaringen zijn vervalst, dat in geval van aanwijzingen van fraude, waaronder volgens hem ook het gebruik van vervalste A1-verklaringen valt, de dialogo- en bemiddelingsprocedure van artikel 76 lid 6 van Verordening (EG) nr. 883/2004 een dwingende voorafgaande voorwaarde vormt om het bestaan van een dergelijke fraude vast te stellen. De verwijzende rechter plaatst evenwel vraagtekens bij de toepassing van de uit de rechtspraak voortvloeiende beginselen in omstandigheden als die van het hoofdgeding, waarin, ten eerste, de rechter in eerste aanleg heeft vastgesteld dat de betrokken documenten

in de vorm van A1-verklaringen niet waren afgegeven door het in die documenten genoemde orgaan – zonder dat die vaststelling in hoger beroep is betwist – en waarin, ten tweede, in de litigieuze periode bijdragen zijn afgedragen aan het Portugese socialezekerheidsstelsel, ofschoon volgens het Openbaar Ministerie en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) (België) de vennootschappen via welke EX de betrokken werknemers in België heeft gedetacheerd, nooit wezenlijke werkzaamheden in Portugal hebben verricht.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Coördinatieverordening van toepassing ook indien de valsheid van de A1 verklaring niet wordt betwist

Het bestaan van documenten in de vorm van A1-verklaringen die beweerdelijk ten aanzien van werknemers zijn verstrekt door het bevoegde orgaan van de lidstaat waar de betrokken ondernemer is gevestigd, en het feit dat die documenten door de nationale rechter bij wie de zaak in het kader van de tegen die ondernemer ingeleide strafprocedure in eerste aanleg aanhangig is gemaakt als vervalste documenten zijn aangemerkt, zonder daarin door die ondernemer te zijn tegengesproken, doen er niet aan af dat Verordening (EG) nr. 883/2004 in die strafprocedure van toepassing is. Artikel 2 van die verordening vereist namelijk niet dat een A1-verklaring is afgegeven om binnen de personele werkingssfeer ervan te vallen. Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat Verordening (EG) nr. 883/2004 aldus moet worden uitgelegd dat in een situatie waarin onderdanen van een lidstaat die in dienst zijn van een in die lidstaat gevestigde ondernemer, op basis van documenten in de vorm van A1-verklaringen die beweerdelijk door het tot afgifte van dergelijke verklaringen bevoegde orgaan van die lidstaat zijn verstrekt, voor rekening van die ondernemer arbeid verrichten in een andere lidstaat, waarvoor dat orgaan socialezekerheidsbijdragen int, die verordening van toepassing is, en dit ook wanneer de rechterlijke instanties van laatstgenoemde lidstaat in het kader van een strafprocedure tegen die ondernemer wegens socialezekerheidsfraude vaststellen, zonder door die ondernemer te worden tegengesproken, dat het daarbij gaat om vervalste documenten.

Dialog- en bemiddelingsprocedure moet ook worden gevolgd indien werkgever de valsheid van de A1-documenten niet betwist

Wat met name een situatie van detachering van werknemers betreft, waarin het bevoegde orgaan van de lidstaat waar het werk wordt verricht over concrete aanwijzingen beschikt dat de door het bevoegde orgaan van een andere lidstaat ten aanzien van de betrokken werknemers afgegeven E 101-verklaringen – die zijn vervangen door de A1-verklaringen – op frauduleuze wijze zijn verkregen of ingeroepen, heeft het Hof aldus opgemerkt dat het, wanneer er sprake is van een vermoeden van fraude, van bijzonder belang is dat die dialog- en bemiddelingsprocedure wordt toegepast vóór de fraude eventueel door de bevoegde autoriteiten van de ontvangende lidstaat definitief wordt vastgesteld. Volgens het Hof kan die procedure er namelijk voor zorgen dat het bevoegde orgaan van de lidstaat van afgifte en dat

van de ontvangende lidstaat met elkaar in dialoog treden en nauw samenwerken om door middel van hun respectieve onderzoeksbevoegdheden uit hoofde van het nationale recht alle relevante feitelijke en juridische gegevens te verifiëren en te vergaren aan de hand waarvan de twijfels die door het bevoegde orgaan van de ontvangende lidstaat zijn geuit betreffende de omstandigheden waarin de betrokken verklaringen zijn afgegeven, kunnen worden weggenomen of juist kunnen worden bevestigd (zie met betrekking tot Verordening (EG) nr. 1408/71 HvJ EU 2 april 2020, *CRPNPAC en Vueling Airlines*, C-370/17 en C-37/18, ECLI:EU:C:2020:260, punt 66).

Het Hof heeft dus geoordeeld dat het bestaan van concrete aanwijzingen die erop duiden dat de E 101-verklaringen op frauduleuze wijze zijn verkregen of ingeroepen, voor het bevoegde orgaan van de ontvangende lidstaat geen aanleiding mag zijn om eenzijdig vast te stellen dat er sprake is van fraude en de verklaringen buiten beschouwing te laten, maar wel om zo snel mogelijk de dialoog- en bemiddelingsprocedure in te leiden, opdat het orgaan van afgifte van deze verklaringen, op verzoek van het orgaan van de ontvangende lidstaat en binnen een redelijke termijn, overeenkomstig het beginsel van loyale samenwerking in het licht van die aanwijzingen opnieuw onderzoekt of die verklaringen terecht zijn afgegeven en in voorkomend geval overgaat tot nietigverklaring of intrekking ervan (zie met betrekking tot Verordening (EG) nr. 1408/71, *CRPNPAC en Vueling Airlines*, punt 72 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Overeenkomstig die rechtspraak kan de rechterlijke instantie van de ontvangende lidstaat waarbij een strafzaak aanhangig is gemaakt tegen een werkgever wegens feiten die kunnen wijzen op frauduleuze verkrijging of frauduleus gebruik van A1-verklaringen, slechts definitief uitspraak doen over de vraag of er sprake is van dergelijke fraude en deze verklaringen buiten beschouwing laten indien zij vaststelt, zo nodig na schorsing van de gerechtelijke procedure overeenkomstig haar nationale recht, dat de dialoog- en bemiddelingsprocedure onverwijld werd ingeleid en dat het orgaan van afgifte van deze verklaringen heeft nagelaten deze verklaringen opnieuw te onderzoeken alsmede binnen een redelijke termijn een standpunt in te nemen over de door het bevoegde orgaan van de ontvangende lidstaat verstrekte gegevens en die verklaringen in voorkomend geval nietig te verklaren of in te trekken (HvJ EU 2 maart 2023, *DRV Intertrans en Verbraeken J. en Zonen*, C-410/21 en C-661/21, ECLI:EU:C:2023:138, punt 61 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het Hof heeft tevens geoordeeld dat de dialoog- en bemiddelingsprocedure een dwingende voorafgaande voorwaarde vormt om vast te stellen of is voldaan aan de voorwaarden om te kunnen spreken van fraude en dus om daaraan alle nuttige gevolgen te verbinden voor de geldigheid van de betrokken A1-verklaringen en de op de betrokken werknemers toepasselijke socialezekerheidswetgeving, zodat een rechterlijke instantie van de ontvangende lidstaat waarbij een dergelijke strafprocedure aanhangig is gemaakt, niet mag voorbijgaan aan die dialoog- en bemiddelingsprocedure (zie in die zin *DRV Intertrans en Verbraeken J. en Zonen*, punten 60 en 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Het is juist dat de in de vermelde rechtspraak is gewezen in het kader van zaken waarin de betrokken E 101- of A1-verklaringen waren afgegeven door het bevoegde orgaan van een lidstaat, zodat het orgaan of de rechterlijke instantie van de ontvangende lidstaat geen twijfels

had over de echtheid van die verklaringen, maar over de geldigheid ervan uit het oogpunt van de feiten op grond waarvan zij waren afgegeven (zie HvJ EU 27 april 2017, *A-Rosa Flussschiff*, C-620/15, ECLI:EU:C:2017:309, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Noch uit de bewoordingen van artikel 5 van Verordening (EU) nr. 987/2009, noch uit die van enige andere bepaling van die verordening kan evenwel worden afgeleid dat de Uniewetgever meningsverschillen over de echtheid van de in artikel 5 bedoelde A1-verklaringen heeft willen uitsluiten van die over de geldigheid ervan, opdat, wat eerstgenoemde meningsverschillen betreft, de dialoog- en bemiddelingsprocedure geen dwingende voorafgaande voorwaarde vormt waaraan de organen en rechterlijke instanties van de lidstaten die twijfels hebben over de echtheid van dergelijke verklaringen moeten voldoen om deze buiten beschouwing te laten. Een dergelijke uitsluiting zou bovendien niet sporen met de bindende werking van A1-verklaringen en afbreuk doen aan de beginselen die ten grondslag liggen aan zowel de rechtspraak van het Hof over die werking als de Verordeningen nr. 883/2004 en nr. 987/2009, te weten, zoals blijkt uit het arrest *DRV Intertrans en Verbraeken J. en Zonen*, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak), het beginsel dat slechts één enkele nationale socialezekerheidswetgeving van toepassing kan zijn alsook de beginselen van loyale samenwerking en rechtszekerheid. De vermelde rechtspraak is dus ook van toepassing wanneer wordt vermoed dat is gebruikgemaakt van vervalste A1-verklaringen om de door de Verordeningen nr. 883/2004 en nr. 987/2009 gestelde voorwaarden voor detachering van werknemers te omzeilen.

Evenwel moet ten eerste worden opgemerkt dat wanneer het orgaan dat de documenten in de vorm van A1-verklaringen waarvan de echtheid ter discussie wordt gesteld zou hebben afgegeven, in het kader van de dialoog- en bemiddelingsprocedure van artikel 76 lid 6 van Verordening (EG) nr. 883/2004 bevestigt dat het die documenten niet heeft afgegeven en dat het dus gaat om vervalste documenten, die documenten bijgevolg niet kunnen worden beschouwd als A1-verklaringen en dientengevolge ook niet kunnen worden geacht de gevolgen teweeg te brengen die eigen zijn aan die verklaringen, waaronder de bindende werking voor de organen en rechterlijke instanties van de ontvangende lidstaat. Wanneer een rechterlijke instantie van de lidstaat waar het werk wordt verricht, in een strafprocedure tegen een ondernemer die ervan wordt verdacht op basis van vervalste documenten in de vorm van A1-verklaringen in die lidstaat werknemers te hebben gedetacheerd, vaststelt dat het orgaan dat die documenten zou hebben afgegeven, in het kader van die dialoog- en bemiddelingsprocedure heeft bevestigd dat het deze niet heeft afgegeven, kan zij bijgevolg vaststellen dat het gaat om vervalste documenten en dat zij niet is gebonden aan de daarin opgenomen vermeldingen.

Uit het voorgaande volgt dat een rechterlijke instantie van de ontvangende lidstaat waarbij een strafzaak aanhangig is gemaakt tegen een werkgever die ervan wordt verdacht werknemers te hebben gedetacheerd op basis van vervalste documenten in de vorm van A1-verklaringen, zich slechts over de echtheid van die documenten kan uitspreken en deze buiten beschouwing kan laten voor zover zij ten eerste vaststelt, zo nodig na schorsing van de gerechtelijke procedure overeenkomstig haar nationale recht, dat het orgaan dat de

documenten zou hebben afgegeven, in het kader van de door het orgaan van de ontvangende lidstaat ingeleide dialoog- en bemiddelingsprocedure heeft bevestigd dat het deze niet heeft afgegeven, dan wel dat, nadat de dialoog- en bemiddelingsprocedure onverwijld is ingeleid, het orgaan dat de verklaringen zou hebben afgegeven, heeft nagelaten om binnen een redelijke termijn een standpunt in te nemen over de echtheid van die documenten en, ten tweede, indien de aan het recht op een eerlijk proces verbonden waarborgen die aan de betrokken ondernemer moeten worden verleend, zijn geëerbiedigd (zie in die zin *DRV Intertrans en Verbraeken J. en Zonen*, punten 61, 66 en 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wanneer vaststaat dat het orgaan dat de documenten in de vorm van A1-verklaringen zou hebben afgegeven socialezekerheidsbijdragen heeft geïnd voor de door de beweerdelijk gedetacheerde werknemers verrichte arbeid, kan de nationale rechterlijke instantie bovendien het bestaan van frauduleuze detachering van werknemers slechts vaststellen voor zover, ten eerste, het orgaan dat sociale bijdragen heeft geïnd, in het kader van de tussen de betrokken organen ingeleide dialoog- en bemiddelingsprocedure heeft bevestigd dat de socialezekerheidswetgeving van de ontvangende lidstaat op de betrokken werknemers had moeten worden toegepast dan wel heeft nagelaten om binnen een redelijke termijn – rekening houdend met de door het orgaan van de ontvangende lidstaat verstrekte gegevens en de werkelijke situatie van die werknemers – de feiten op grond waarvan het die werknemers aan zijn socialezekerheidsstelsel heeft onderworpen opnieuw te onderzoeken en een standpunt in te nemen over de op die werknemers toepasselijke nationale socialezekerheidswetgeving, en voor zover, ten tweede, de aan het recht op een eerlijk proces verbonden waarborgen die aan de betrokken ondernemer moeten worden verleend, zijn geëerbiedigd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:36

Zaaknummer: C-421/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: 76 Verordening (EG) nr. 883/2004

RECHTSPRAAK

Werknemer, die onder bewind staat, heeft binnen de termijn van twee weken de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Werkgever moet achterstallig loon betalen en werknemer toe laten tot werkzaamheden.

Feiten

Werknemer, die onder bewind staat, is op 1 oktober 2022 bij Henko in dienst getreden als logistiek medewerker. De eerste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zeven maanden, de tweede voor de duur van twaalf maanden. Deze laatste is stilzwijgend verlengd en loopt van rechtswege af op 1 mei 2025. Bij zijn indiensttreding is werknemer begeleid door Werk.Kom, een organisatie die werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt. Op 10 juli 2024 heeft er een woordenwisseling plaatsgevonden tussen werknemer en Henko. Op 11 juli 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, Henko en vertegenwoordigers van Werk.Kom. Op 22 juli 2024 heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst getekend, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst per 10 juli 2024 op initiatief van Henko en met wederzijds goedvinden is geëindigd. De overeenkomst is diezelfde dag per e-mail naar Werk.Kom gestuurd. Werk.Kom heeft Henko er vervolgens op gewezen dat de opzegtermijn in acht moet worden genomen. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst op 24 juli 2024 via WhatsApp ontbonden en dit per aangetekende brief en e-mail op 2 augustus 2024 bevestigd. Vanaf 10 juli 2024 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Hij vordert dat Henko het salaris vanaf die datum betaalt, te vermeerderen met vakantiegeld, een wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Daarnaast vordert hij toelating tot de overeengekomen werkzaamheden, met een dwangsom van € 250 per dag dat Henko in gebreke blijft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het niet vaststaat dat werknemer op 10 juli 2024 zelf ontslag heeft genomen. Henko stelt dat werknemer na de woordenwisseling ontslag heeft genomen, maar slaagt er niet in dit te bewijzen. Hoewel Henko tijdens de mondelinge behandeling aangeeft dat drie getuigen hierover kunnen verklaren, zijn geen schriftelijke verklaringen ingebracht. Omdat een kortgedingprocedure zich niet leent voor uitgebreide bewijsvoering, zal dit in een bodemprocedure beoordeeld moeten worden.

De vaststellingsovereenkomst, die werknemer op 22 juli 2024 heeft ondertekend, vermeldt dat de arbeidsovereenkomst per 10 juli 2024 eindigt. Volgens artikel 7:670b BW kan een werknemer echter binnen twee weken na ondertekening een beëindigingsovereenkomst

zonder opgave van reden ontbinden. Werknemer heeft hiervan gebruikgemaakt door de overeenkomst op 24 juli 2024 via WhatsApp en op 2 augustus 2024 schriftelijk te ontbinden. Daarmee staat vast dat de ontbinding tijdig heeft plaatsgevonden en de arbeidsovereenkomst vanaf 10 juli 2024 onverminderd is blijven voortduren.

Werknemer heeft verklaard bereid te zijn om de overeengekomen werkzaamheden te hervatten. Henko is daarom verplicht om het achterstallige loon vanaf 10 juli 2024 alsnog te betalen, inclusief de wettelijke verhoging van 50% vanwege te late betaling. Daarnaast is Henko wettelijke rente verschuldigd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Henko bevestigd dat werknemer zijn werk kan hervatten. De kantonrechter wijst de vordering tot wedertewerkstelling daarom toe, evenals de gevorderde dwangsom. Zolang Henko werknemer tot de werkzaamheden toelaat, zal de dwangsom niet verschuldigd zijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7918

Zaaknummer: 11287334 \ CV EXPL 24-4701

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.G.H. Terhorst

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft ten onrechte twee keer een loonstop opgelegd.
Loonvordering wordt toegewezen.***

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2010 in dienst bij werkgever. Op 30 mei 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld vanwege COVID-klachten. Op 2 juni 2022 heeft werkneemster een auto-ongeluk gehad. Dat heeft zij de volgende dag aan werkgever gemeld. Sindsdien heeft zij haar werkzaamheden niet meer (geheel) kunnen hervatten. Werkgever heeft op 1 februari 2024 een loonstop opgelegd, omdat werkneemster niet zou meewerken aan haar re-integratie. Werkgever heeft op 15 februari 2024 nog een loonstop opgelegd, omdat werkgever vermoedt dat werkneemster tijdens haar arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden heeft verricht en werkneemster daar geen informatie over wil verstrekken. Werkgever is er namelijk achter gekomen dat werkneemster naast haar inkomen van werkgever ook een Ziektewetuitkering krijgt. Deze uitkering krijgt werkneemster omdat zij per 1 mei 2022 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden werkzaam was bij een ander bedrijf. Werkneemster is het niet eens met deze loonstop en stelt dat hier geen grondslag voor is. Zij vordert daarom in deze kortgedingprocedure betaling van het achterstallig loon over de maanden februari, maart en april 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging, wettelijke rente en incassokosten.

Oordeel

Werkgever stelt dat het niet verstrekken van de informatie over haar nevenwerkzaamheden valt onder artikel 7:629 lid 3 sub d BW (het weigeren mee te werken aan door de werkgever gegeven redelijke voorschriften), maar dat is niet het geval. Dit ziet op redelijke voorschriften die erop gericht zijn om een werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten, zoals bijvoorbeeld het volgen van een cursus om geschikt te worden voor passende arbeid. Het verzoek tot verstrekken van informatie over nevenwerkzaamheden valt niet onder deze redelijke voorschriften. Dat is een te ruime interpretatie hiervan. Voor dit verzoek van werkgever staat mogelijk wel een andere weg open, namelijk de loonopschorting uit artikel 7:629 lid 6 BW, maar die weg heeft werkgever niet gevolgd. Werkgever stelt daarnaast dat werkneemster haar genezing kan hebben belemmerd of vertraagd, omdat het zo zou kunnen zijn dat werkneemster ondanks haar arbeidsongeschiktheid is blijven doorwerken bij een ander bedrijf. Dit kan op grond van artikel 7:629 lid 3 sub b BW een reden zijn voor een loonstop, maar nergens uit blijkt dat werkneemster is blijven doorwerken tijdens haar ziekte. Die stelling is slechts gebaseerd op vermoedens van werkgever. Werkgever had dan ook niet

mogen overgaan tot het opleggen van een loonstop. Omdat werkgever geen loonstop mocht opleggen, heeft werkneemster recht op betaling van haar loon. De vordering die ziet op het loon vanaf 15 februari 2024 tot en met april 2024 wordt daarom toegewezen. Werkneemster vordert daarnaast ook het achterstallige loon over 1 februari 2024 tot en met 14 februari 2024. Werkgever stelt dat hij dit loon mocht verrekenen met de Ziektewetuitkering die werkneemster toekomt, maar dit beroep op verrekening slaagt niet. Op grond van artikel 7:629 lid 5 BW wordt het loon verminderd met een uitkering, voor zover die uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het gaat in dit geval niet om een uitkering die betrekking heeft op het dienstverband tussen werkneemster en werkgever maar op een dienstverband met een andere werkgever. Daar mag niet mee worden verrekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7356

Zaaknummer: 11059425 \ UV EXPL 24-97

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.J. Hofland en L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is beëindigingsvergoeding verschuldigd wegens voortijdige beëindiging leaseovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van assistant audit. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van junior manager tegen een loon van € 4.349 bruto per maand exclusief vakantieslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst zijn de algemene arbeidsvoorwaarden en regelingen van werkgever van toepassing. In de loop van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer een leaseauto ter beschikking gesteld. In bijlage III van het algemene arbeidsvoorwaarden reglement is een lease- en mobiliteitsregeling opgenomen. In oktober 2022 is aan werknemer op zijn aanvraag een nieuwe leaseauto ter beschikking gesteld. De arbeidsovereenkomst is na opzegging door werknemer op 30 juni 2023 geëindigd. Werkgever heeft aan werknemer een schadeloosstelling van € 3.952,87 in rekening gebracht vanwege voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst. Daarvan is een bedrag ad € 1.336,60 verrekend met de eindafrekening van het dienstverband. Het restant bedrag ad € 2.616,27 is onbetaald gebleven.

Oordeel

Werkgever legt aan zijn vordering de stelling ten grondslag dat sprake is van voortijdige beëindiging van een tussen hem en werknemer tot stand gekomen leaseovereenkomst. Werknemer voert in de eerste plaats als verweer dat het leasecontract niet geëindigd is en stelt daartoe dat hij de leaseauto heeft overgedaan aan een van zijn collega's. Werkgever heeft onweersproken gesteld dat werknemer via de digitale omgeving van werkgever een leaseauto met een fiscale waarde van € 62.758,10, een maandelijkse leasetermijn van € 988,22 inclusief btw en een looptijd van 48 maanden heeft aangevraagd, welke aanvraag door werkgever is geaccepteerd als gevolg waarvan tussen hem en werknemer een leaseovereenkomst tot stand is gekomen. Er zijn dus twee (lease)overeenkomsten met betrekking tot dezelfde auto, namelijk één tussen werkgever en BMW en één tussen werkgever en werknemer. In deze procedure gaat het erom of de overeenkomst tussen werkgever en werknemer voortijdig is geëindigd. In dat kader is de lease- en mobiliteitsregeling van belang. Als onweersproken staat vast dat die regeling op de tussen werkgever en werknemer gesloten overeenkomst van toepassing is. In die regeling is bepaald dat een leaseovereenkomst eindigt op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Dat vervolgens voor dezelfde leaseauto een nieuwe leaseovereenkomst met een collega wordt gesloten, doet daaraan niet af. Het verweer dat de leaseovereenkomst niet is geëindigd, moet gelet op het voorgaande worden verworpen. Nu de

arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd, is op de voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst tussen hem en werkgever het bepaalde in artikel 3.2.11 van de lease- en mobiliteitsregeling van toepassing. Voor zover werknemer stelt dat artikel 3.2.11 'veel weg heeft van een onredelijk bezwarend beding' geldt het volgende. Werknemer heeft aan die pas bij dupliek voor het eerst ingenomen stelling geen rechtsgevolg verbonden. Hij stelt niet, en dat is ook niet gebleken, dat hij het beding buitengerechtelijk heeft vernietigd en vordert in deze procedure ook geen vernietiging van het beding. Artikel 3.2.11 van de lease- en mobiliteitsregeling maakt dan ook onderdeel uit van de tussen partijen gesloten overeenkomst. Werknemer heeft ten slotte aangevoerd dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dan wel in strijd met goed werkgeverschap is om aanspraak te maken op de schadeloosstelling van artikel 3.2.11 van de lease- en mobiliteitsregeling. Werkgever heeft geen schade geleden door voortijdige beëindiging van de overeenkomst. De leaseauto is immers overgenomen door een collega, aldus werknemer. Een en ander is door werkgever gemotiveerd betwist. Werkgever heeft wel degelijk schade geleden. Na beëindiging van een leaseovereenkomst vindt er een inname van de auto plaats. Als de auto vervolgens wordt overgenomen door een collega, vindt een nieuwe uitgifte van die auto plaats. De aan de inname en uitgifte van de auto verbonden kosten komen voor rekening van werkgever. Daarnaast vindt er bij voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst geen vermindering van het aantal stilstaande auto's in het wagenpark van werkgever plaats. Het vorderen van de schadeloosstelling als opgenomen in artikel 3.1.11 is om voormelde redenen niet naar redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar en evenmin in strijd met goed werkgeverschap. Het had op de weg van werknemer gelegen om op deze gemotiveerde betwisting te reageren. Nu hij dit heeft nagelaten, moet zijn verweer op dit punt als onvoldoende onderbouwd worden gepasseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:67

Zaaknummer: 11110377 CV EXPL 24-1808

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: J.A. Abraha

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal niet rechtsgeldig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Feiten

Werknemer werkte sinds 9 februari 1987 bij werkgever. Hij is op 6 september 2024 op staande voet ontslagen wegens diefstal. Werknemer wil dat deze opzegging wordt vernietigd, dat hij weer aan het werk mag en dat werkgever het salaris doorbetaalt. Werkgever vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen. Voor het geval de opzegging wordt vernietigd, vraagt werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per direct te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer is het daar niet mee eens.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer op 6 september 2024 17 koeken en 36 lineaaltes in een tas heeft gestopt, zonder toestemming van zijn werkgever en zonder deze artikelen af te rekenen. Dat werknemer die lineaaltes 'later nog wilde afrekenen', zoals hij heeft gesteld in zijn protestbrief tegen het ontslag op staande voet, moet naar het oordeel van de kantonrechter naar het rijk der fabelen worden verwezen, mede gelet op de manier waarop hij deze diefstal heeft gepleegd. Hij heeft eerst de doos met lineaaltes (waar hij als horecamedewerker niets mee van doen had) verplaatst naar een voorraadstelling in de gang, toen een gastronombak geplaatst in diezelfde stelling, om op een later moment de lineaaltes in die gastronombak te leggen en die vervolgens naar de keuken mee te nemen, waarna hij ze kennelijk in een tas heeft gestopt. Als het de bedoeling van de werknemer was om op een later moment nog af te rekenen, dan waren deze omtrekkende bewegingen natuurlijk niet nodig geweest. Over de koeken oordeelt de kantonrechter als volgt. Werknemer heeft enige dagen na het ontslag op staande voet de stelling ingenomen dat hij meende dat hij de koeken kon meenemen omdat hij 'dacht dat ze over de datum waren'. Als werknemer daadwerkelijk die mening was toegedaan, dan is onbegrijpelijk dat hij dit niet heeft gezegd tijdens het gesprek dat plaatsvond nadat de lineaaltes en koeken in zijn tas zijn ontdekt, zelfs al was hij overrompeld door dit gesprek. Dat werknemer diefstal heeft gepleegd is onacceptabel. Artikel 7:678 lid 2 sub d BW bepaalt in dit verband ook dat een dringende reden voor ontslag op staande voet aanwezig kan worden geacht in geval van diefstal. Er is echter een aantal verzachtende omstandigheden, die in combinatie met de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de gevolgen van het ontslag maken dat het ontslag op staande voet in dit geval een te vergaande maatregel was. Er was sprake van een eenmalige misstap in een lange en

verder onberispelijke staat van dienst, waarbij een aantal producten is weggenomen met een relatief geringe waarde. Het ontslag op staande voet heeft bovendien zeer ingrijpende gevolgen voor werknemer. Werknemer is 63 jaar oud, kampt met hartklachten en was op het moment van het ontslag ruim 37,5 jaar in dienst bij de werkgever. Vanwege zijn leeftijd, de eenzijdige werkervaring, gebrek aan opleiding en zijn gezondheidsbeperkingen zal het niet eenvoudig zijn voor werknemer om nog een andere baan te vinden. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de e-grond. Vast staat dat werknemer zich een aantal producten heeft toegeëigend, die hij niet had mogen meenemen. Hij heeft zich daarmee schuldig gemaakt aan diefstal en dit levert een redelijke grond op voor ontbinding, ondanks zijn lange staat van dienst. Het is begrijpelijk dat het vertrouwen in werknemer hierdoor volledig weg is bij werkgever en werknemer heeft verwijtbaar gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:450

Zaaknummer: 11365328 VZ VERZ 24-9049

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. M.L. de Bruijn, mr. E.L. Eijkelenboom en P.M.D. Weijers

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks arbeidsongeschiktheid wegens psychische klachten is er geen sprake van een opzegverbod. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op respectievelijk de e-, g- en i-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 14 oktober 2019 in dienst bij Apotheek Voorzorg B.V. in de functie van apothekemedewerker bereidingen met een loon van € 2.459,77 per maand, exclusief vakantiegeld en onregelmatigheidstoeslag. In de voorgaande jaren is er sprake geweest van problemen en pestgedrag tussen werknemer en een aantal collega's. Op 11 maart 2024 is werknemer mondeling aangesproken door zijn rechtstreeks leidinggevende vanwege een op 7 maart 2024 bij de bereiding van de medicijnen gemaakte ernstige fout. Werknemer stelt dat een collega de fout heeft gemaakt. Werknemer ondertekent het gespreksverslag niet. Na een emotioneel gesprek met zijn ploegleider vraagt werknemer een gesprek aan met de directeur. Naar aanleiding van dit gesprek heeft de directeur onderzoek gedaan naar, volgens Apotheek Voorzorg, door werknemer geuite beschuldigingen over intimiderend gedrag van leidinggevend en collega's jegens hem. Dit onderzoek vond plaats in de vorm van raadpleging van het personeelsdossier, overleg met de bedrijfsarts en het voeren van gesprekken met alle betrokkenen in verschillende samenstellingen. Er volgt opnieuw een incident. Werknemer zegt zich ziek te hebben willen melden, terwijl Apotheek Voorzorg aangeeft dat hij om verlof heeft gevraagd. Na afloop van een gesprek is werknemer met behoud van loon geschorst tot 20 maart 2024. Op 20 maart 2024 vindt er weer een gesprek plaats waarbij de emoties hoog oplopen. Daarom is er een time-out afgesproken tot woensdag 27 maart afgesproken. Op 26 maart volgt een ziekmelding. Op advies van de Arboarts heeft mediation plaatsgevonden, maar zonder resultaat. Apotheek Voorzorg verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen. Als ontbinding op die grond niet wordt toegewezen, wordt verzocht om ontbinding op respectievelijk de e-, g- en de i-grond. Werknemer is van oordeel dat de ontbinding moet worden afgewezen omdat het incident van 7 maart 2024 ten onrechte in zijn schoenen wordt geschoven en hij daarom het verslag niet wenst te ondertekenen.

*Oordeel**Geen sprake van een opzegverbod*

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gebaseerd op het onaanvaardbare gedrag van werknemer jegens collega's en leidinggevend. Werknemer heeft aangevoerd, zo

begrijpt de kantonrechter, dat het gedrag dat hem wordt verweten – voor zover hij dit gedrag overigens niet heeft betwist – het gevolg is geweest van overspannenheid en burn-outklachten. Daarmee is volgens werknemer niet uit te sluiten dat de gronden voor het ontslag verband houden met zijn ziekte en is sprake van een ontslagverbod. De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel kan niet worden uitgesloten dat het gedrag verband houdt met psychische klachten. Ook Apotheek Voorzorg heeft in haar reactie opgemerkt zich zorgen te maken over zijn psychisch welbevinden. Daarmee zou sprake zijn van een ontslagverbod. Apotheek Voorzorg heeft echter ook verwezen naar de eerdere gebeurtenissen in 2022 die te maken hadden met gedrag van werknemer. Gesteld noch gebleken is dat ook deze gedragingen het gevolg waren van psychische klachten. Daarmee heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat ook het huidige gedrag niet kan worden teruggevoerd op de psychische klachten van werknemer en daarom is er geen sprake van een opzegverbod.

De ontslaggronden

De kantonrechter is van oordeel dat de overige door Apotheek Voorzorg gestelde feiten en omstandigheden niet kwalificeren als (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten. Apotheek Voorzorg heeft haar stellingen op dit punt echter niet voldoende onderbouwd. Verder geeft Apotheek Voorzorg aan dat zij de grensoverschrijdende wijze waarop werknemer zijn leidinggevende heeft bejegend niet kan accepteren. Ook hier blijft het echter voornamelijk bij een niet deugdelijk onderbouwde stelling. Apotheek Voorzorg stelt dat de arbeidsverhouding op alle niveaus ernstig en duurzaam is verstoord. Volgens de kantonrechter kan wel worden aangenomen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, waaraan Apotheek Voorzorg ook deel heeft, maar niet dat deze ernstig en duurzaam is. In het verzoek op de i-grond heeft Apotheek Voorzorg een combinatie van omstandigheden ten grondslag gelegd die volgen uit de g-grond. De gestelde verstoorde verhouding en de e-grond hebben geen dusdanige substantie dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van Apotheek Voorzorg kan worden gevergd. Het verzoek van Apotheek Voorzorg wordt op alle gronden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7507

Zaaknummer: 11196708 \ AZ VERZ 24-69

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: S. Blom en R.M. Dessaur

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet toegewezen. Op tegenverzoek van de werkgever wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden.

Feiten

Werknemer, geboren in 1995, trad op 22 februari 2024 in dienst bij Bastion B.V. op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd en werd per 1 juni 2024 bevorderd tot assistent-hotelmanager met een brutomaandsalaris van € 2.433,93. Op de arbeidsovereenkomst waren de interne Bastion Arbeidsvoorwaarden van toepassing, waaronder verboden om hotelfaciliteiten te gebruiken of buiten werktijd in het hotel aanwezig te zijn. Op 27 juni 2024 werd werknemer tijdens zijn dienst door hotelgasten aangetroffen op het bed van een hotelkamer. Op 1 juli 2024 was hij, ondanks zijn vrije dag, aanwezig op het hotelterras met collega's en hotelgasten, waar alcohol werd genuttigd. Dit leidde tot incidenten waarbij een minderjarige collega onwel werd en een gast de nachtportier sloeg, waarna politie en ambulance werden ingeschakeld. Na een gesprek op 5 juli 2024 werd werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en Bastion Hotelgroep te veroordelen tot betaling van loon. Subsidiair verzoekt hij een billijke vergoeding, de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een salarisspecificatie over juli 2024. Hij stelt dat het ontslag onterecht is, dat Bastion Hotelgroep in strijd met het gelijkheidsbeginsel heeft gehandeld en dat een lichtere sanctie passender was geweest. Bastion Hotelgroep voert verweer en stelt dat het ontslag rechtsgeldig is vanwege ernstige schendingen van interne regels en een vertrouwensbreuk. Zij verzoekt daarnaast om een gefixeerde schadevergoeding en, bij vernietiging van het ontslag, ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen toe. Bastion Hotelgroep heeft geen dringende reden voor het ontslag, zoals vereist door artikel 7:677 lid 1 BW. Het incident waarbij werknemer op een bed in een hotelkamer ligt en het voorval bij een borrel op het werk worden wel als onfatsoenlijk en ongepast beoordeeld, maar niet als zodanig ernstig dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. De kantonrechter oordeelt bovendien dat Bastion Hotelgroep geen bewijs heeft geleverd voor de beoogde gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe. Hoewel werknemer verwijtbare gedragingen heeft gepleegd, zoals het op bed liggen in een hotelkamer en het deelnemen aan een borrel

buiten werktijd, oordeelt de kantonrechter dat deze gedragingen niet zodanig ernstig zijn dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. De kantonrechter benadrukt dat werknemer, vooral gezien zijn leidinggevende functie, had moeten beseffen dat zijn gedrag niet in lijn was met de verwachtingen die aan hem gesteld werden, maar dat het niet zó ernstig is dat het recht op transitievergoeding verloren gaat. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt per 1 februari 2025 vastgesteld, rekening houdend met de opzegtermijn en de duur van de procedure. Bastion Hotelgroep wordt verder veroordeeld tot het betalen van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13655

Zaaknummer: 11302230

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: J.T. Willemsen, F.L. Bakker en mr. F.S. Sodenkamp

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Tussenuitspraak. De kantonrechter past ‘spoorwissel’ toe en beveelt dat procedure in de stand waarin die zich bevindt zal worden voortgezet volgens de regels die gelden voor de verzoekschriftprocedure.

Feiten

Werknemer is in dienst (geweest) van Sales Lab B.V. Hij heeft in de inleidende dagvaarding doorbetaling van loon gevorderd. Sales Lab betwist dat zij hiertoe gehouden is omdat zij werknemer op 5 december 2023 heeft ontslagen. In de onderhavige procedure vordert Sales Lab haar te ontheffen van de veroordeling tegen haar uitgesproken bij vonnis van 26 april 2024 van de rechtbank Gelderland, met niet-ontvankelijkverklaring van werknemer dan wel afwijzing van zijn vorderingen en met veroordeling van werknemer in de proceskosten. Sales Lab doet een beroep op niet-ontvankelijkheid van werknemer op verschillende gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dagvaarding of verzoekschrift

Op grond van artikel 261 lid 2 Rv moeten met een verzoekschrift worden ingeleid alle zaken ten aanzien waarvan dit uit de wet voortvloeit. Voor beantwoording van de vraag of Sales Lab gehouden is tot (door)betaling van loon, dient eerst beoordeeld te worden of het gegeven ontslag al dan niet vernietigd moet worden. Daarvoor is het volgen van een verzoekschriftprocedure dwingend voorgeschreven in artikel 7:681 BW. Dit leidt ertoe dat de kantonrechter op grond van artikel 69 Rv een zogenoemde spoorwissel zal toepassen en zal bevelen dat de procedure in de stand waarin die zich bevindt zal worden voortgezet volgens de regels die gelden voor de verzoekschriftprocedure.

Vervaltermijn

Sales Lab stelt vervolgens dat werknemer niet-ontvankelijk verklaard dient te worden omdat de bevoegdheid tot het indienen van een verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag is komen te vervallen op grond van artikel 7:686a lid 4 sub a BW. De kantonrechter oordeelt dat wanneer een procedure is ingeleid met een dagvaarding, terwijl dit een verzoekschrift had moeten zijn, de procedure op grond van artikel 69 lid 1 laatste volzin Rv aanhangig wordt geacht vanaf de oorspronkelijke dag van de dagvaarding. In dit geval is de inleidende

dagvaarding op 1 februari betekend. Dit is binnen de vervaltermijn van twee maanden na het gegeven ontslag.

Nietigheid dagvaarding

Sales Lab doet echter een beroep op nietigheid van de inleidende dagvaarding omdat deze is uitgebracht aan het adres [adres 1] te Nijmegen, hetgeen een kantooradres betreft dat niet is ingeschreven in het Handelsregister. Aangezien Sales Lab statutair gevestigd is te Soerendonk, had de inleidende dagvaarding op grond van artikel 1:14 jo. 1:10 lid 2 BW aldaar betekend moeten worden, aldus Sales Lab. De kantonrechter is van oordeel dat de onderhavige kwestie gaat om 'aangelegenheden die dit kantoor of dit filiaal betreffen' als bedoeld in artikel 1:14 BW aangezien tussen partijen vaststaat dat werknemer zijn functie vanuit Nijmegen diende uit te oefenen en Sales Lab in de aan werknemer gerichte documenten (steeds) het adres in Nijmegen heeft gehanteerd. Ook als ervan wordt uitgegaan dat de betekening niet op de voorgeschreven wijze heeft plaatsgevonden, verwerpt de kantonrechter het beroep van Sales Lab op de nietigheid van de dagvaarding, gelet op het bepaalde in artikel 112 Rv. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft het door Sales Lab gestelde gebrek haar niet onredelijk in haar belangen geschaad. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3

Zaaknummer: 11238491

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: C.H.J. Voncken-Crijns

Wetsartikelen: 261 Rv, 69 Rv, 7:681 BW, 7:686a BW, 1:14 BW, 1:10 BW en 122 Rv

RECHTSPRAAK

Voorlopige oordelen over vergelijking Nederlands en Belgisch arbeidsongevallenrecht. Geen sprake van onjuiste omzetting Detacheringsrichtlijn. Wetgever heeft artikel 7:658 BW mogen bestempelen als ‘hardekernbepaling’ op het gebied van gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk.

Feiten

Werknemer is in 2006 bij Smetjet N.V. in dienst getreden in de functie van industrieel reiniger. Werknemer woonde en woont in België en Smetjet was en is in België gevestigd. De arbeidsovereenkomst bevat geen rechtskeuze. Werknemer heeft op 23 september 2009 in Nederland een ongeval gehad bij het bedrijf waar hij toen in opdracht van Smetjet werkzaamheden verrichtte (hierna: het arbeidsongeval). Hierbij heeft werknemer letsel opgelopen doordat hij de giftige stof röstgut heeft ingeademd. Werknemer heeft in kort geding in Nederland een voorschot op de schadevergoeding toegewezen gekregen. Smetjet heeft bij de Belgische Arbeidsrechtbank gevorderd ‘voor recht te zeggen dat het Belgische Arbeidsongevallenwet van toepassing is en derhalve geen burgerlijke schade-eis kan worden ingesteld’. De Belgische rechter heeft deze vordering ongegrond verklaard. Smetjet heeft bij de Nederlandse rechter een verklaring voor recht gevorderd dat Belgisch recht op het arbeidsongeval van toepassing is. Het hof heeft Smetjet niet-ontvankelijk verklaard, omdat niet duidelijk zou zijn wat Smetjet met ‘schadeafhandeling’ bedoelde. De Hoge Raad heeft het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch vernietigd en de zaak verwezen naar het Hof Arnhem-Leeuwarden (zie AR 2024-0089).

Oordeel

Het hof wijst nog geen eindarrest, maar geeft een aantal voorlopige oordelen over de vergelijking van het Nederlandse en het Belgische arbeidsongevallenrecht en nodigt partijen uit daarop te reageren bij akte.

Toepasselijk recht

Smetjet wenst in de kern een uitspraak van de Nederlandse rechter dat artikel 7:658 BW de rechtsverhouding niet beheerst. Het belang voor Smetjet is erin gelegen dat zij naar Belgisch recht immuniteit van aansprakelijkheid geniet op grond van artikel 46 van de Belgische Arbeidsongevallenwet, terwijl Nederlands recht aansprakelijkheid op een werkgever legt die zijn zorgplicht tegenover een werknemer niet in acht heeft genomen (art. 7:658 BW). Smetjet

heeft gesteld dat, mocht werknemer zijn vorderingen baseren op een door Smetjet gepleegde onrechtmatige daad, Belgisch recht van toepassing is op grond van artikel 4 lid 2 Verordening (EG) 864/2007, Rome II. Werknemer heeft dat niet betwist. Het hof is met partijen van oordeel dat daarop Belgisch recht van toepassing is. Dit betekent dat de door Smetjet gevorderde verklaringen voor recht kunnen worden toegewezen, voor zover werknemer zijn rechtsvordering baseert op een onrechtmatige daad van Smetjet. Nu België het land is waar werknemer ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn arbeid verrichtte, is Belgisch recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Uit het geheel van omstandigheden volgt niet dat de arbeidsovereenkomst nauwer met een ander land is verbonden.

Waga (oud) van toepassing

Waar het geschil echter in de kern om draait, is dat werknemer in 2008 en 2009 tijdelijk werkzaamheden in Nederland verrichtte, zodat de destijds geldende Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga (oud)) op de rechtsverhouding van toepassing is. Artikel 1 Waga (oud) bepaalt onder meer dat artikel 7:658 BW van toepassing is op werknemers die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Dit brengt mee dat het op de rechtsverhouding toepasselijke artikel 46 Belgische Arbeidsongevallenwet, waarin onder meer de immuniteit van de werkgever voor de schade van de werknemer na een arbeidsongeval is geregeld, niet verhindert dat Smetjet aansprakelijk kan zijn voor deze schade op grond van het ook toepasselijke artikel 7:658 BW. De Waga (oud) was de omzetting van de Detacheringsrichtlijn die tot doel heeft de wetgeving van de lidstaten te coördineren teneinde een kern van dwingende bepalingen voor minimale bescherming vast te leggen, die in het ontvangende land in acht moeten worden genomen door werkgevers die werknemers ter beschikking stellen om tijdelijk werk uit te voeren op grondgebied van de lidstaat waar de diensten worden verricht (overweging 13 van de Detacheringsrichtlijn). In artikel 3 lid 1 aanhef en onder e Detacheringsrichtlijn is bepaald dat tot deze “harde kern” van dwingende bepalingen ook worden gerekend de bepalingen met betrekking tot “gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk”. De Nederlandse wetgever heeft artikel 7:658 BW bestempeld als een “hardekernbepaling” op het gebied van gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk, hetgeen de wetgever naar het oordeel van het hof zonder schending van de Detacheringsrichtlijn en haar doelstellingen heeft kunnen doen.

Vergelijking van vergoedingssystemen

Voor zover Smetjet heeft gesteld dat artikel 7:658 BW buiten toepassing moet blijven omdat de Belgische arbeidsongevallenregeling voor de gedetacheerde werknemer gunstiger is, geldt het volgende. Naar het voorlopige oordeel van het hof kan niet worden gezegd dat het Belgische arbeidsongevallenrecht gunstiger voor de gewonde werknemer is dan het Nederlandse recht. Aannemelijk is wel dat de drempel voor het verkrijgen van een vergoeding naar Belgisch recht lager is dan naar Nederlands recht. Naar Belgisch recht is het immers voldoende dat de werknemer een ongeval tijdens het werk is overkomen om recht te hebben op een uitkering onder de arbeidsongevallenverzekering. Naar Nederlands recht is het noodzakelijk dat komt

vast te staan dat de werkgever zijn zorgplicht tegenover de werknemer heeft geschonden. In dit concrete geval heeft dit verschil hoogstwaarschijnlijk geen betekenis, omdat aannemelijk lijkt dat Smetjet haar zorgplicht tegenover werknemer heeft geschonden door hem niet het volgelaatsmasker te geven dat voor een veilige uitvoering van de taak noodzakelijk was. Een ander verschil is dat niet alle schade door de Belgische arbeidsongevallenverzekering wordt vergoed, terwijl die beperking niet geldt voor artikel 7:658 BW. Onder meer op grond van het voorgaande komt het hof tot het voorlopige oordeel dat niet kan worden gezegd dat het Belgische recht voor de gewonde werknemer gunstiger is dan het Nederlandse recht, zodat toepasselijkheid van artikel 7:658 BW niet op die grond vervalst. Het hof nodigt partijen uit bij akte hun reactie te geven op dit voorlopig oordeel.

Vrijheid van dienstverrichting

Smetjet heeft verder gesteld dat toepasselijkheid van artikel 7:658 BW op een arbeidsovereenkomst naar Belgisch recht leidt tot een inbreuk op de door artikel 56 VWEU gewaarborgde vrijheid van dienstverlening. Artikel 56 VWEU verbiedt beperkingen op het vrij verrichten van diensten binnen de EU ten aanzien van onderdanen van lidstaten die in een andere lidstaat zijn gevestigd dan die waarin degene is gevestigd te wiens behoefte de dienst wordt verricht. Naar het voorhandse oordeel van het hof komt het in dit kader, anders dan Smetjet lijkt te veronderstellen, niet aan op de vraag of het voor Belgische detacheerders voordeliger is om werknemers in Duitsland te detacheren dan in Nederland. Het gaat erom of Belgische detacheerders in Nederland in een ongunstiger positie verkeren dan Nederlandse detacheerders (of detacheerders uit andere lidstaten). Dat dit het geval is, heeft Smetjet onvoldoende toegelicht. Er is dan ook geen sprake van een belemmering van het vrij verkeer van diensten, zoals bedoeld in artikel 56 VWEU.

Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:137

Zaaknummer: 200.338.445

Rechters: F.J. de Vries, W.F. Boele en G.D. Hoekstra

Advocaten: K. Aantjes en S.P.R.M. Kranenburg

Wetsartikelen: 7:658 BW, 3 Detacheringsrichtlijn en 1 Waga (oud)

RECHTSPRAAK

Verzoek tot wedertewerkstelling van herstelde werknemer in kort geding wordt toegewezen. Er zijn geen beperkingen meer. Werkgeefster heeft zich bovendien onvoldoende ingespannen voor de re-integratie van werknemer. Gestelde arbeidsconflict staat niet aan wedertewerkstelling in de weg.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2010 als Senior Network & Datacom Engineer in dienst getreden bij Huawei Technologies (Netherlands) B.V. (hierna: Huawei). In 2020, 2021 en 2022 heeft Huawei werknemer betrokken bij verbetertrajecten, genaamd Performance Improvement Plan (hierna: PIP). Op 18 november 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 30 november 2022 heeft de Arboarts van het UWV geoordeeld dat werknemer per 5 december inzetbaar is voor eigen werk. Partijen hebben elkaar pas een jaar later voor het eerst gesproken in verband met een mediationtraject. Daarna heeft Huawei SLP Consultancy ingeschakeld, die heeft geconstateerd dat het eigen werk niet passend is, niet passend te maken is en dat spoor 2 dient te worden voortgezet. De arboarts heeft op 12 juli 2024 opgeschreven dat werknemer weer kan starten bij de eigen werkgever. Werknemer heeft zich vervolgens op 26 juli 2024 bij Huawei gemeld, waarna hem te kennen is gegeven dat hij naar huis kon gaan. Tussen partijen is in de periode augustus 2024 tot en met oktober 2024 wederom gesproken over mediation. Huawei heeft werknemer per 15 november 2024 een loonstop opgelegd. Werknemer was op dat moment 104 weken ziek. Vervolgens heeft Huawei een ontbindingsverzoek ingediend. De gemachtigde van werknemer heeft werknemer op 27 november 2024 bij Huawei beter gemeld per 15 november 2024. Het UWV heeft in een arbeidsdeskundig rapport d.d. 27 november 2024 opgenomen dat werkgever niet genoeg heeft gedaan om werknemer te re-integreren en de mogelijkheden in spoor 1 onvoldoende zijn onderzocht. Werknemer vordert daarom in onderhavige kortgedingprocedure dat Huawei wordt veroordeeld tot tewerkstelling van werknemer in zijn eigen functie en hem te laten re-integreren in zijn eigen functie, op straffe van een dwangsom en met doorbetaling van loon na 18 november 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het UWV-rapport volgt dat er geen beperkingen zijn voor werknemer om toegelaten te worden tot zijn eigen functie. Uit het rapport volgt tevens dat Huawei zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te re-integreren. Dat betekent dat van Huawei in het kader van de wedertewerkstelling van werknemer meer

verwacht mag worden op dit vlak dan zij tot op heden heeft gedaan. Voor zover Huawei zich beroept op een arbeidsconflict dat toelating tot het werk zou verhinderen wordt zij daarin niet gevolgd. Anders dan Huawei meent, is mediation geen onderdeel geweest van de re-integratieverplichtingen. Dit is immers niet in het Arboadvies opgenomen. Dat neemt niet weg dat het de kantonrechter, evenals de bedrijfsarts, gelet op de verhouding tussen partijen, verstandig lijkt om mediation in te zetten als één der partijen dat geïndiceerd acht. Het ligt verder voor de hand dat werknemer, voordat hij weer aan de slag gaat, met zijn leidinggevende in overleg gaat hoe de werkzaamheden weer kunnen worden opgepakt. Onderdeel daarvan zal naar alle waarschijnlijkheid ook zijn het PIP, dat voor de ziekmelding al is opgesteld, maar mogelijk – gelet op de twee jaar afwezigheid – enige bijstelling nodig heeft. Het is aan partijen om afspraken te maken over de wijze waarop dit overleg wordt ingericht. De eindconclusie is dat de kantonrechter Huawei veroordeelt tot tewerkstelling van werknemer in zijn eigen functie, op straffe van een dwangsom van € 500 per dag, met een maximum van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8511

Zaaknummer: 11377148 KK EXPL 24-740

Rechters: A.J. Wesdorp

Advocaten: Harmanci, A. A. Harmanci en B.L.G.M. van Gemert

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Medewerker PI heeft niet de-escalerend opgetreden bij geweldsincident met gedetineerde en is in strijd met waarheid blijven ontkennen de betreffende cel te zijn binnengegaan. Disciplinaire straf van verplaatsing naar andere PI terecht. Staat mocht terugkomen op toezegging bevordering.

Feiten

Werkneemster werkt in dienst van de Staat, meer specifiek als penitentiair inrichtingswerkster bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). In het najaar van 2019 heeft werkneemster intern gesolliciteerd op een andere functie. Het sollicitatiegesprek vond plaats op 2 oktober 2019. Werkneemster is geschikt bevonden voor de nieuwe functie en is uitgenodigd voor een arbeidsvoorwaardengesprek op 14 november 2019. Op 31 oktober 2019 heeft in de PI een incident plaatsgevonden met een gedetineerde. De gedetineerde heeft werkneemster uitgescholden voor 'vieze kankerhoer'. Vervolgens is de gedetineerde in zijn cel geslagen door en heeft knietjes gekregen van twee penitentiare inrichtingswerkers (niet zijnde werkneemster). Naar aanleiding van het incident heeft DJI een onderzoek laten uitvoeren door Bureau Integriteit. Werkneemster heeft verklaard niet in de cel van de betreffende gedetineerde aanwezig te zijn geweest. Op basis van camerabeelden is volgens DJI echter duidelijk geworden dat zij gedurende 23 seconden aanwezig is geweest in de cel. Werkneemster wordt door DJI verweten dat zij niet de-escalerend heeft opgetreden en dat zij is blijven ontkennen ook de cel te zijn binnengegaan. Onder andere op grond van deze verwijten heeft de Staat haar een disciplinaire straf opgelegd van verplaatsing naar een andere PI voor de duur van een jaar. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd (1) de Staat (DJI) te veroordelen tot nakoming van de toezegging dat zij per 1 januari 2020 is bevorderd naar de nieuwe functie waarop zij gesolliciteerd heeft en (2) het besluit tot overplaatsing geheel dan wel gedeeltelijk te vernietigen. De kantonrechter heeft de Staat (DJI) veroordeeld tot nakoming van voornoemde toezegging en de disciplinaire maatregel tot overplaatsing vernietigd. De Staat is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Disciplinaire maatregel van overplaatsing terecht

Naar het oordeel van het hof heeft de Staat voldoende aannemelijk gemaakt dat op 31 oktober

2019 werkneemster, nadat zij had gehoord dat een gedetineerde 'kankerhoer' had geroepen, zich door haar emoties heeft laten leiden en daarmee de gelegenheid heeft gecreëerd dat de situatie zou escaleren, met de nodige onrust en veiligheidsrisico's voor zichzelf, de collega's en de gedetineerde tot gevolg. Een collega heeft immers verklaard dat werkneemster geëmotioneerd en ontdaan de teamkamer binnenkwam en zei dat een gedetineerde had geroepen dat zij een kankerhoer was. Volgens de eigen verklaring van werkneemster heeft zij toen in de teamkamer iemand horen zeggen 'we gaan verhaal halen', zijn twee collega's naar de cel van de gedetineerde gegaan en is werkneemster hen gevolgd. De Staat heeft onweersproken gesteld dat er geen noodzaak bestond om onmiddellijk op te treden. Werkneemster wist, gelet op de bewoordingen van haar collega's ('wat een klootzak', 'die gaan we aanpakken, het is klaar nu'), dat de gedetineerde 'stevig' op zijn gedrag zou worden aangesproken. Van iemand in haar functie – waaraan hoge eisen worden gesteld – en met haar ervaring in het gevangeniswezen, had mogen worden verwacht dat zij haar collega's tot rust zou hebben gemaand, pas op de plaats zou hebben gemaakt en met hen eerst een plan van aanpak zou hebben besproken gericht op het voorkomen van escalatie alvorens de gedetineerde aan te spreken op zijn gedrag. Daarnaast is op basis van verklaringen en camerabeelden voldoende aannemelijk geworden dat werkneemster de cel van de gedetineerde is binnengegaan. Het hof is van oordeel dat de Staat reeds op grond van deze twee beoordeelde verwijten – in onderlinge samenhang bezien – in redelijkheid tot de aan werkneemster opgelegde disciplinaire straf heeft kunnen besluiten.

Geen veroordeling tot nakoming van toezegging

Werkneemster baseert haar vordering tot nakoming van de toezegging dat zij per 1 januari 2020 is bevorderd in een nieuwe functie op de omstandigheid dat zij kort na het sollicitatiegesprek te horen had gekregen dat zij geschikt was bevonden voor de functie en zou worden uitgenodigd voor een arbeidsvoorwaardengesprek. Dit gesprek is volgens werkneemster slechts een formaliteit; zij heeft erop mogen vertrouwen dat zij was bevorderd. Het hof overweegt als volgt. Uit wat eerder is overwogen over het niet de-escalerend optreden en het blijven ontkennen – in strijd met de werkelijke gebeurtenissen – de cel van de gedetineerde te zijn binnengegaan, en uit het oordeel dat de Staat op grond van die verwijten tot oplegging van de disciplinaire straf aan werkneemster heeft kunnen besluiten, volgt dat werkneemster met haar handelen niet heeft voldaan aan de integriteits- en betrouwbaarheidseisen die aan de functie van medior PIW'er worden gesteld, en al helemaal niet aan de (nog hogere) eisen die voor de andere/nieuwe functie gelden. De oplegging van de disciplinaire straf en een bevordering naar een hogere functie laten zich niet verenigen. Het belang van de Staat bij het terugkomen van een toezegging tot bevordering of een daarmee overeenstemmende verwachting bij werkneemster weegt zwaarder dan het belang van werkneemster bij die bevordering. De vordering tot nakoming van de toezegging is niet toewijsbaar.

Het hof vernietigt de vonnissen van de kantonrechter en wijst de vorderingen van werkneemster alsnog af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2138

Zaaknummer: 200.322.001/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en M.V. Ulrici

Advocaten: A.J. Verhagen en B.M.A. Jegers

Wetsartikelen: 6 Aw en Cao Rijk

RECHTSPRAAK

Ontslagname op staande voet door werknemer vanwege onder andere een op non-actiefstelling, een dag voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Concurrentiebeding is zwaarder gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1983 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van BASF Nederland B.V. (hierna: BASF). Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van manager Sales, Benelux & Greece Construction Performance Materials. De arbeidsovereenkomst van werknemer bevat een concurrentiebeding. Werknemer is door BASF ondervraagd over orders die het bedrijf van de zoon van werknemer bij BASF heeft gedaan. BASF zou werknemer hebben geïntimideerd door te dreigen met ontslag op staande voet. Werknemer heeft één dag voor het bereiken van de AOW-leeftijd ontslag op staande voet genomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter BASF te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, tot betaling van de bonussen over 2023 en 2024, achterstallig loon, openstaande vakantie-uren en de wettelijke verhoging over deze bedragen. BASF verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 13 augustus 2024 heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aan zijn opzegging ten grondslag gelegd dat BASF haar onderzoeksinspanningen onvoldoende heeft gedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat BASF in voldoende mate inzicht heeft gegeven in haar inspanningen en dat er een onderzoeksrapportage bestaat is niet gebleken. Het niet delen van iets wat niet bestaat, kan BASF niet (ernstig) worden verweten. Dat BASF in een brief aan werknemer heeft aangegeven een ontslag op staande voet te overwegen maar dit uiteindelijk niet te doen vanwege de persoonlijke omstandigheden van werknemer, leidt niet tot het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Tussen partijen was in geschil of werknemer recht had op loonsverhogingen en de bonus over 2023 en 2024. Dat BASF deze niet heeft toegekend, betekent niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De jurisprudentie over ernstig verwijtbaar handelen door werkgevers vanwege het niet betalen van loon ziet veeleer op het niet of nagenoeg niet betalen van loon door werkgevers. Ten slotte moet de kantonrechter oordelen over de vraag of het op non-actief stellen en afsluiten van de systemen en innemen van telefoon en laptop kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Hoewel het laten verrichten van werkzaamheden een van de essentiële werkgeversverplichtingen is, is het

niet per definitie zo dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever als de werknemer niet in staat wordt gesteld om zijn werkzaamheden te verrichten. Of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen hangt immers af van alle omstandigheden van het geval, welke ook nog in onderlinge samenhang moeten worden gezien. Werknemer heeft maandenlang niet geprotesteerd tegen het einde van zijn arbeidsovereenkomst en heeft pas na twee weken op non-actiefstelling geprotesteerd. De kantonrechter is van oordeel dat de op non-actiefstelling in de gegeven omstandigheden geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wordt het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding afgewezen. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. In de brief van BASF waarin de op non-actiefstelling werd aangekondigd wordt vermeld dat het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden van werknemer ongewijzigd blijven. De aanspraak van werknemer op opgebouwde maar niet-uitbetaalde vakantie-uren wordt grotendeels toegekend. Hoewel BASF het aantal vakantie-uren heeft betwist, heeft zij nagelaten voldoende te onderbouwen wat volgens haar dan het juiste verlofsaldo was. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil. Werknemer verzoekt de kantonrechter daarnaast voor recht te verklaren dat er geen rechtsgeldig concurrentiebeding is overeengekomen. Dit verzoek wordt toegewezen omdat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken gelet op de functiewijziging van werknemer. BASF verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werknemer de arbeidsovereenkomst in strijd met artikelen 7:672 BW jo. 7:677 BW heeft opgezegd. De redenen die werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd waren hem in april 2024 al bekend, terwijl hij pas in augustus 2024 ontslag heeft genomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd waardoor de verklaring voor recht wordt toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9562

Zaaknummer: 11348088 \ HA VERZ 24-147 & 11402196 \ HA VERZ 24-159

Rechters: mr. W. van der Boon

Advocaten: M.O. de Bont en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:672 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster van Go Sharing B.V. valt van ladder en loopt letsel op. Niet aannemelijk dat de ladder aan de veiligheidseisen voldeed en dat werkneemster veiligheidsinstructies had ontvangen. Go aansprakelijk voor de schade van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 16 oktober 2023 in dienst getreden bij Go Sharing B.V. (hierna: Go) in de functie van 'mechanics' op basis van een arbeidsovereenkomst van zeven maanden. Op 11 januari 2024 is werkneemster in de uitoefening van haar werkzaamheden gevallen van de in het magazijn aanwezige ladder, die was geplaatst tussen de werkvloer en een zich op 2,8 meter hoogte bevindend plateau. Werkneemster heeft letsel opgelopen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat Go op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade die zij heeft geleden en nog zal leiden, verzoekt de kantonrechter te bepalen dat Go de gegevens van haar verzekeraar aan werkneemster verstrekt en Go te veroordelen tot betaling van de door haar gemaakte kosten en € 6.000 aan smartengeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft haar verzoek gebaseerd op de Wet deelgeschilprocedure voor letsel- en overlijdensschade. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de door werkneemster verzochte beslissingen voldoende bijdragen aan de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst en lenen die zich voor behandeling als deelgeschil. Het gaat hier om de vraag of Go aansprakelijk is voor de schade die werkneemster stelt te hebben geleden en nog zal lijden. Niet in geschil is dat werkneemster in de uitoefening van haar werkzaamheden schade heeft geleden doordat zij van een ladder is gevallen. Volgens werkneemster was de ladder die zij gebruikte versleten en niet voorzien van slippreventie of een andere maatregel om wegglijden te voorkomen. Werkneemster voert aan dat de ladder die op een door Go ingebrachte foto is te zien niet de ladder is waarvan zij af is gevallen. Die ladder zou na het ongeval door Go zijn vervangen. Werkneemster voert aan nooit veiligheidsinstructies te hebben gehad. Go voert aan wel veiligheidsinstructies te hebben gegeven en dat het halen van spullen van het plateau door werkneemster niet nodig was omdat daar een heftruck voor beschikbaar was die werd bediend door daartoe bevoegde werknemers. Vanwege de uiteenlopende standpunten van partijen ter zake heeft de kantonrechter bepaald dat beide partijen aanvullende stukken in het geding mogen brengen. Go heeft enkele verklaringen van werknemers ingebracht die aanvoeren dat de ladder in goede staat was. De verklaringen onderbouwen de stelling van Go dat werkneemster van de

door Go door middel van een afbeelding in het geding gebrachte ladder is gevallen. Go heeft geen aankoopbewijs van de ladder overgelegd. Werkneemster heeft een verklaring van een (ex-)collega ingebracht waarin wordt aangevoerd dat de ladder zou zijn vervangen. Go heeft onvoldoende onderbouwd dat de ladder waar werkneemster van af is gevallen, voldeed aan de veiligheidseisen. De kantonrechter gaat ervan uit dat Go is tekortgeschoten in haar zorgplicht. Go heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer concrete instructies ten aanzien van het veilig gebruiken van ladders heeft ontvangen. Go voert aan dat werkneemster bewust roekeloos heeft gehandeld door tegen de instructies in de ladder te gebruiken om spullen te tillen. Go heeft echter onvoldoende onderbouwd dat werkneemster zich kort voor het gebruiken van de ladder bewust is geweest van het roekeloos karakter van haar handelen. Go is aansprakelijk voor de schade. Het verzoek om te bepalen dat Go de gegevens van haar verzekeraar verstrekt, is niet toepasbaar, omdat het aan Go is om te bepalen of zij melding doet van het handelen. De kantonrechter wijst een voorschot van € 1.500 op de materiële schadevergoeding toe, evenals € 6.000 aan voorschot op de immateriële schadevergoeding. De kantonrechter acht het redelijk een veertigtal uren tegen een redelijk uurtarief van € 250 te laten vergoeden door Go.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:466

Zaaknummer: 11087677 VZ VERZ 24-4659

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F.J.H. Krumpelman en L.S. Rozema

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is geschorst naar aanleiding van grensoverschrijdend gedrag. Vordering tot wedertewerkstelling afgewezen vanwege ontbreken spoedeisend belang.*Feiten*

Werknemer is op 8 maart 1993 in dienst getreden bij werkgever. Zijn huidige functie is bedrijfsleider. In 2023 heeft werkgever een extern onderzoeksbureau een onderzoek laten uitvoeren naar de veiligheid op de werkvloer van de vestiging waar werknemer bedrijfsleider is vanwege meldingen over grensoverschrijdend gedrag. De conclusie van het onderzoek is dat werknemer en zijn partner, de andere leidinggevende van de vestiging, grensoverschrijdend gedrag vertonen. Werknemer heeft zich in mei 2023 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer op basis van de conclusies van het onderzoeksrapport geschorst. Werknemer heeft geprotesteerd tegen de schorsing en een contraexpertise ten aanzien van de bevindingen van het rapport gestuurd. De onderzoeker zag hierin geen aanleiding de onderzoeksbevindingen aan te passen. Eiser vordert in het onderhavige kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende spoedeisend belang bij de vordering. Werkgever heeft werknemer ruim een jaar geleden al geschorst en ook het onderzoeksrapport ligt er al ruim een jaar. Werknemer is inmiddels weer in staat om de re-integreren. De resterende duur van de arbeidsovereenkomst is minder dan vier maanden vanwege de aanstaande pensionering van werknemer. Re-integratie is gelet op de situatie tussen partijen alleen mogelijk als partijen met elkaar in gesprek gaan, wat gelet op het gebrek aan vertrouwen over en weer lastig is. De relatief korte periode waarin re-integratie en/of wedertewerkstelling in het kader van een voorlopige voorziening tot wedertewerkstelling aan de orde zou zijn, weegt niet op tegen het belang van werkgever om in die korte periode te voorkomen dat er onrust ontstaat in het bedrijf. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7359

Zaaknummer: 11173719 \ UV EXPL 24-148 CMR/51145

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E. van der Teems en A.A.F. Talitsch

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Advocaat ten onrechte op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag en vermeend drugsgebruik. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding van € 8.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2016 in dienst getreden bij werkgeefster als advocaat naar Turks recht. Op 17 november 2022 was het de voorlaatste werkdag van een collega van werknemer, de 25-jarige X. X moest die middag nog enkele dossiers aan werknemer overdragen. X heeft enkele dagen later melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Hij zou drugs hebben gebruikt, aan X hebben voorgesteld om drugs te gebruiken en heeft haar geprobeerd te kussen. De managers bij werkgeefster hebben werknemer geconfronteerd met de melding van X. Werknemer heeft in dit gesprek alles ontkend. Op 23 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 23 november 2022 aan werknemer is naast de melding van X, ook een soortgelijke melding van een zekere Y opgenomen. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Ook werknemers verzoek werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding is afgewezen. De kantonrechter heeft werknemer veroordeeld tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding van € 8.425,62 aan werkgeefster. Tegen deze beschikkingen komt werknemer in hoger beroep op.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof komt tot het oordeel dat in het midden kan blijven of het hof het eens is met het oordeel van de kantonrechter dat voldoende vaststaat dat werknemer X heeft aangeboden om drugs te gebruiken op kantoor en dat werknemer X heeft geprobeerd te zoenen, omdat deze gedragingen, onder de omstandigheden als hierna nader te omschrijven, ook als zij vaststaan, naar het oordeel van het hof noch elk afzonderlijk, noch in onderlinge samenhang gezien een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. In het Personeelshandboek is omtrent drugsgebruik gesteld dat schending van de regels kan leiden tot schorsing (*suspension*), ontslag (*dismissal*) en bij ernstige schending (*serious violation*) tot ontslag op staande voet. Nu niet is komen vast te staan dat werknemer zelf drugs heeft gebruikt op kantoor en tijdens werktijd, heeft werkgeefster niet, althans onvoldoende onderbouwd waarom het aanbod van werknemer aan X om drugs te gebruiken kwalificeert als een zodanige '*serious violation*' dat op grond van haar eigen beleidsregels niet volstaan kon worden

met een lichtere sanctie zoals een schorsing, een waarschuwing of een ‘gewoon’ ontslag, te weten een ontbinding. Werkgeefster heeft geen feiten en omstandigheden gesteld die meebrengen dat – ook zonder genoemd beleid – het in een tweegesprek voorstellen om samen drugs te gaan gebruiken op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert in de context waarin deze gebeurtenis zich zou hebben voorgedaan. Ook de ‘poging tot zoenen’ levert onvoldoende grond voor ontslag op staande voet op, ook niet in samenhang met het voorstel aan X om drugs te gebruiken. De omschrijving van de gebeurtenissen door X kan worden samengevat als ‘het door werknemer duidelijk maken dat hij haar wilde zoenen’, wat tegenover een collega ongepast gedrag is, dat echter een reactie in de vorm van ontslag op staande voet in onvoldoende mate rechtvaardigt. Hoe verrast X hierdoor ook was en hoe onaangenaam zij dit ook heeft gevonden, het rechtvaardigt het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet in onvoldoende mate, gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontslag op staande voet in het algemeen heeft en voor werknemer in het bijzonder had. Het hof hecht eraan op te merken dat het gedrag van werknemer verwijtbaar is en dat het begrijpelijk is dat X de ongewenste avances van werknemer als intimiderend, opdringerig en daarmee als ongepast heeft opgevat en ook dat werkgeefster dit zwaar heeft opgenomen, maar in deze zaak staat de vraag centraal of het gedrag van werknemer *zodanig* verwijtbaar is, dat dit de zwaarste sanctie in het ontslagrecht rechtvaardigt, te weten een ontslag op staande voet. Het hof oordeelt dat dat niet het geval is, omdat het hof van oordeel is dat werkgeefster een andere reactie had behoren te kiezen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de hiervoor vermelde zin, zodat werkgeefster aan hem de transitievergoeding verschuldigd is. Het hof is van oordeel dat herstel van de arbeidsovereenkomst in dit geval niet in de rede ligt, nu werknemer wel verwijtbaar heeft gehandeld en ter zitting ook is gebleken dat de arbeidsverhouding verstoord is. Omdat de dringende reden die aan dat ontslag ten grondslag is gelegd door het hof niet aanwezig wordt geacht en de kantonrechter het ontslag dus had behoren te vernietigen, zal het hof wel het subsidiaire verzoek van werknemer tot toekenning van een (het herstel vervangende) billijke vergoeding toewijzen. Alle omstandigheden in aanmerking nemend stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 8.000 bruto

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3454

Zaaknummer: 200.337.001/01

Rechters: H.T. van der Meer, M.C. Bosch en W. Aardenburg

Advocaten: N. Bakker en D.A. Witberg

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

RECHTSPRAAK

Uitzendwerknemer heeft verkeerde partij gedagvaard. Niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van enige rechtsverhouding tussen partijen.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 13 juni 2022 tot 16 september 2022 als uitzendkracht werkzaam geweest. Over die periode is er ook woonruimte aan werkneemster ter beschikking gesteld. Werkneemster vordert veroordeling van een uitzendbureau tot betaling van achterstallig loon over de periode van 23 augustus 2022 tot en met 16 september 2022. Daarnaast vordert zij terugbetaling van de borg van € 200 die zij heeft betaald voor de ter beschikking gestelde huisvesting.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster niet de juiste partij heeft gedagvaard. Uit de door partijen overgelegde uittreksels van de KVK blijkt dat het betreffende uitzendbureau pas op 13 april 2023 is opgericht. Vaststaat dat er geen inbreng heeft plaatsgevonden vanuit enig ander bedrijf. Volgens het uitzendbureau is het daarom onmogelijk dat er tussen partijen een rechtsverhouding heeft bestaan uit hoofde waarvan werkneemster recht heeft op betaling van achterstallig loon dan wel terugbetaling van een borgsom. Werkneemster heeft deze stelling niet weersproken. Dit betekent dat niet is komen vast te staan dat er sprake is geweest van enige rechtsverhouding tussen partijen. Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar vordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9425

Zaaknummer: 11234192 CV EXPL 24-2167

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: A. van Schaik en H.J. Willems

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendwerknemer heeft verkeerde partij gedagvaard. Niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van enige rechtsverhouding tussen partijen.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 13 juni 2022 tot en met 4 september 2022 als uitzendkracht werkzaam geweest. Over die periode is er ook woonruimte aan werkneemster ter beschikking gesteld. Werkneemster vordert veroordeling van een uitzendbureau tot betaling van achterstallig loon over de periode vanaf 1 augustus 2022 tot en met 4 september 2022. Daarnaast vordert zij terugbetaling van de borg van € 200 die zij heeft betaald voor de ter beschikking gestelde huisvesting.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster niet de juiste partij heeft gedagvaard. Uit de door partijen overgelegde uittreksels van de KVK blijkt dat het betreffende uitzendbureau pas op 13 april 2023 is opgericht. Vaststaat dat er geen inbreng heeft plaatsgevonden vanuit enig ander bedrijf. Volgens het uitzendbureau is het daarom onmogelijk dat er tussen partijen een rechtsverhouding heeft bestaan uit hoofde waarvan werkneemster recht heeft op betaling van achterstallig loon dan wel terugbetaling van een borgsom. Werkneemster heeft deze stelling niet weersproken. Dit betekent dat niet is komen vast te staan dat er sprake is geweest van enige rechtsverhouding tussen partijen. Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar vordering.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9426

Zaaknummer: 11234232 CV EXPL 24-2168

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: A. van Schaik en H.J. Willems

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Enkel opleggen loonsanctie door UWV is onvoldoende voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever ten aanzien van de re-integratie. Afwijzing verzoek om billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 sub c BW.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2003 in dienst getreden bij de gemeente Venray (hierna: de gemeente) als medewerkster frontoffice. Per 1 januari 2014 heeft zij twee functies vervuld: 14,4 uur per week als regisseur veilige en leefbare buurt en 20 uur per week als medewerkster front-backoffice. Vanaf 1 november 2015 is haar totale arbeidsduur vastgesteld op 32 uur per week. Werkneemster is op 21 maart 2016 ziekgemeld, maar is op 25 april 2016 arbeidsgeschikt verklaard. Per 1 juni 2016 is zij gaan werken als medewerkster communicatie voor 12 uur per week, naast haar 20 uur als medewerkster front-backoffice. Vanaf 1 oktober 2016 heeft zij alleen de functie van medewerkster front-backoffice vervuld voor 24 uur per week. Zij is op 1 november 2016 opnieuw ziekgemeld en op 17 oktober 2017 arbeidsgeschikt verklaard. Vanaf 17 oktober 2017 tot 13 november 2019 is zij bijna onafgebroken arbeidsgeschikt geweest en heeft zij haar werkzaamheden verricht. Op 13 november 2019 is zij opnieuw ziekgemeld. Op 11 mei 2020 is werkneemster arbeidsgeschikt verklaard, maar per 29 juni 2020 opnieuw ziekgemeld. Op 7 april 2022 heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd, waarna het UWV op 21 juli 2022 een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting heeft opgelegd aan de gemeente. Op 24 april 2023 heeft het UWV met terugwerkende kracht vanaf 6 maart 2023 een WGA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Op 12 februari 2024 heeft het UWV toestemming gegeven aan de gemeente om de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Werkneemster heeft hiertegen geen verweer gevoerd. Op 20 februari 2024 heeft de gemeente de arbeidsovereenkomst opgezegd, met ingang van 1 juni 2024. Werkneemster verzoekt op grond van artikel 7:682 lid 1 sub c BW om toekenning van een billijke vergoeding van € 564.747,89 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 10.000 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen billijke vergoeding

Volgens werkneemster heeft het handelen of nalaten van de gemeente in 2015-2016 ertoe geleid dat haar gezondheid blijvend nadelig is beïnvloed. Dit zou hebben geresulteerd in een

nieuwe ziekmelding vanaf 29 juni 2020 tot het einde van het dienstverband. Zij stelt dat zij vanwege medische redenen haar arbeidsomvang in 2015-2016 heeft moeten verminderen door een hernia en burn-outgerelateerde klachten, veroorzaakt door haar werkzaamheden. De gemeente heeft haar waarschuwingen genegeerd en adviezen van de bedrijfsarts niet opgevolgd. Er is echter allerminst een causaal verband aangetoond tussen het gedrag van de gemeente in 2015-2016 en de ziekmelding vanaf 29 juni 2020. Uit rapporten van bedrijfsartsen en het UWV blijkt dat de ziekmeldingen vanaf 2019 niet werkgerelateerd zijn. Daarom is het verwijt van ernstig verwijtbaar handelen in deze periode ongegrond.

Voorts heeft werkneemster de gemeente verweten onvoldoende re-integratie-inspanningen te hebben verricht tijdens haar ziekte vanaf 29 juni 2020. Hoewel het UWV de re-integratie-inspanningen van de gemeente in 2022 als onvoldoende heeft beoordeeld en een loonsanctie heeft opgelegd, heeft de gemeente na deze sanctie adequate maatregelen genomen. Bovendien heeft werkneemster zelf geen mogelijkheden gezien om te re-integreren en onvoldoende onderbouwd hoe de gemeente hierin ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen in het kader van de re-integratie. Er is dan ook geen ruimte voor toekenning van een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:682 lid 1 sub c BW.

Geen recht op immateriële schadevergoeding

Voorts heeft werkneemster € 10.000 aan immateriële schadevergoeding geëist wegens psychisch leed veroorzaakt door het handelen van de gemeente. De kantonrechter wijst ook dit verzoek af, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7920

Zaaknummer: 11239367 \ AZ VERZ 24-80

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: C.M.A. Mertens en C. Riemens

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt om ontbinding van arbeidsovereenkomst van stalmedewerkster manege op de a-, d-, e-, of g-grond. Ontbinding op de g-grond omdat sprake is van een mismatch. Zowel werkgever als werkneemster heeft bijgedragen aan de verstoorde verhouding.

Feiten

Werkgever exploiteert een manege en paardenpensionstal en heeft werkneemster sinds 4 maart 2024 in dienst als manege-/stalmedewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster verdient € 2.149,34 bruto per maand bij een arbeidsduur van minimaal 32 uur per week. Vanaf de eerste werkdag heeft werkneemster aanpassingen gevraagd in haar werkrooster vanwege persoonlijke omstandigheden en tevens onderhandeld over haar salaris. Hoewel werkgever aanvankelijk akkoord ging met een hoger uurloon, ontstonden er later meningsverschillen over salarisbetalingen en salarisstroken. Dit leidde tot vragen van werkneemster en uiteindelijk tot correcties door werkgever. Het dienstverband is verder onder druk komen te staan door een ziekmelding van werkneemster, gevolgd door twijfels van werkgever over de oprechtheid hiervan. Werkneemster heeft hierover haar ongenoegen geuit, maar heeft wel de bedrijfsarts bezocht en haar werk hervat. Kort daarna bood werkgever een vaststellingsovereenkomst aan voor beëindiging van het dienstverband, wat werkneemster afwees. Pogingen tot een minnelijke regeling mislukten, waarna werkgever bij het UWV om toestemming vroeg voor opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen. Dit verzoek heeft het UWV afgewezen. Sinds mei 2024 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht, maar haar loon is wel doorbetaald. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst van werkneemster te ontbinden wegens primair bedrijfseconomische omstandigheden, subsidiair disfunctioneren en meer subsidiair het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Toestemming ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden terecht geweigerd

Werkgever stelt dat de omzet sinds de indiensttreding van werkneemster aanzienlijk is verminderd vanwege een afname van klanten, wat heeft geleid tot een structurele vermindering van werkzaamheden, waaronder stalwerkzaamheden. Volgens werkgever komt werkneemster, gezien haar korte dienstverband, volgens het afspiegelingsbeginsel als

eerste in aanmerking voor ontslag. Het UWV heeft de gevraagde toestemming voor ontslag geweigerd. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat de vermindering van werkzaamheden structureel is en dat er bedrijfseconomische redenen zijn om de arbeidsplaats te laten vervallen. De kantonrechter sluit zich hierbij aan. Het verliesoverzicht dat werkgever heeft overgelegd ziet slechts op een korte periode en toont geen structurele daling aan. De ontbinding op de a-grond wordt daarom afgewezen.

Geen voldragen d-grond

Werkgever heeft aangevoerd dat werkneemster vanaf het begin van haar dienstverband slecht functioneerde en zich ongepast gedroeg. Zo zou zij stallen slecht afsluiten, paarden mishandelen, hygiënevoorschriften negeren, werk weigeren, een 'negen-tot-vijf-mentaliteit' hebben, en zich incorrect gedragen naar collega's en klanten. Ook paste zij haar rooster aan zonder overleg en nam zij lange pauzes.

Werkneemster heeft de verwijten gemotiveerd betwist en gesteld dat zij haar werk naar behoren uitvoerde. Volgens haar is zij pas op 12 april 2024 aangesproken op haar functioneren.

Zelfs als de gestelde verwijten juist zouden zijn, heeft werkgever werkneemster onvoldoende gelegenheid gegeven om haar functioneren te verbeteren. Er is geen verbetertraject doorlopen, en gesprekken zijn niet schriftelijk vastgelegd. De d-grond is daarom niet toewijsbaar.

Onvoldoende onderbouwde e-grond

Werkgever heeft ook onvoldoende onderbouwd dat werkneemster zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. Het gaat hierbij om algemene verwijzingen naar het verloop van het dienstverband, zonder dat concreet wordt gemaakt wat het verwijtbare handelen is. De e-grond wordt daarmee eveneens afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Werkgever heeft aangevoerd dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Werkneemster zou bij aanvang van het dienstverband werkgever hebben misleid over haar salaris bij een concurrerende manege, waardoor zij een hoger uurloon kreeg. Ook zou zij vaak klagen over salarisstroken, ziekmeldingen betwisten en een recalcitrante houding aannemen in gesprekken. Werkneemster zou niet openstaan voor kritiek en bij het verlaten van een gesprek dreigende en obscene gebaren hebben gemaakt.

Werkneemster heeft de verwijten betwist en gesteld dat zij goed voor haar rechten opkomt, maar de kantonrechter heeft vastgesteld dat zij tijdens gesprekken en in haar gedrag moeite lijkt te hebben met gezagsverhoudingen. Uit de geluidsopname van een gesprek blijkt dat de werkneemster zich dwingend en assertief opstelt en onvoldoende openstaat voor kritiek. Dit heeft volgens de kantonrechter geleid tot irritatie bij werkgever.

Hoewel werkneemster betoogt dat de verstoorde arbeidsrelatie had kunnen worden hersteld met begeleiding van een onafhankelijke derde, is volgens de kantonrechter sprake van een mismatch. De verstoorde arbeidsverhouding is deels te wijten aan werkneemster, maar ook aan werkgever. Gezien het korte dienstverband hoeft van werkgever niet te worden verwacht dat hij verdere stappen onderneemt om de relatie te herstellen. Herplaatsing binnen de organisatie is niet reëel, gezien de kleine omvang van het bedrijf en de verstoorde verhouding.

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van de verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Herplaatsing is niet mogelijk, en de ontbinding is gerechtvaardigd. Werkneemster heeft recht op de wettelijke transitievergoeding van € 706,28 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13779

Zaaknummer: 11356088 \ AO VERZ 24-123 (HB)

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: B. Cornelissen en A. Oass

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst titulair directeur na niet succesvol doorlopen verbetertraject ontbonden op i-grond. Bijna voldragen d-grond aangevuld met verwijtbaar handelen werknemer en een daaruit voortvloeiende verstoorde arbeidsverhouding. Cumulatievergoeding van 50%

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgeefster als (titulair) directeur met een brutoloon van € 9.453,20 per vier weken, exclusief emolumenten. Werkgeefster maakt onderdeel uit van een familiebedrijf waarvan naam 1 en naam 3 eigenaren en statutair directeurs zijn. Werkgeefster is in 2019 onderdeel geworden van het familiebedrijf als voortzetting van het failliete bedrijf waar werknemer destijds een leidinggevende functie had. Tussen 2019 en 2022 heeft werknemer via zijn eenmanszaak leidinggevende werkzaamheden verricht bij werkgeefster. Vanaf 1 januari 2022 verricht hij deze werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Sinds medio 2024 staat werknemer op non-actief. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op primair de d, e, g, of h-grond of subsidiair de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Disfunctioneren

Werknemer is sinds januari 2022 in dienst als (titulair) directeur, na eerder als interim-bedrijfsleider en zelfstandige werkzaam te zijn geweest. Op 23 oktober 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden waarin werkgeefster haar ontevredenheid over het functioneren van werknemer kenbaar maakte en aankondigde een nieuwe algemeen directeur aan te stellen. Vervolgens zijn verbeterpunten vastgesteld, zoals zelfstandig opereren, samenwerken met de nieuwe directeur en het creëren van een positieve werksfeer. Werknemer kreeg zes maanden om aan deze punten te werken, waarbij ondersteuning werd aangeboden. Gedurende het verbetertraject is werknemer echter weerstand blijven tonen, weigerde hij een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen en noemde hij de verbeterpunten een 'farce'. Werkgeefster heeft voldoende concrete verbeterpunten aangedragen en ondersteuning geboden. Dat werknemer deze punten ontkent, doet hieraan niet af. Het disfunctioneren is daarom aangetoond en kan bijna als voldragen ontslaggrond worden beschouwd.

Verwijtbaar handelen

Werknemer wordt verweten interne afspraken te hebben geschonden door inkopen te doen bij het bedrijf van zijn schoonvader, ondanks eerdere waarschuwingen hierover. Hoewel hij stelt dat hij na de waarschuwing geen directe contacten meer onderhield met dat bedrijf, acht de kantonrechter dit gedrag verwijtbaar. Dit levert echter geen zelfstandige voldragen ontslaggrond op.

Verstoorde arbeidsverhouding

De verhouding tussen werknemer en werkgeefster is verslechterd, mede door de weerstand van werknemer tegen het verbetertraject. Werknemer weigerde samen te werken aan de verbeterpunten en stelde zich op het standpunt dat de genoemde punten onterecht waren. Dit heeft de werkrelatie verder onder druk gezet. Hoewel de arbeidsverhouding duidelijk verstoord is, wordt dit niet als een voldragen ontslaggrond beschouwd.

Overige omstandigheden

Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van bijzondere andere omstandigheden die tot ontbinding zouden moeten leiden.

Cumulatie van ontslaggronden

Hoewel geen enkele van de besproken ontslaggronden volledig voldragen is, komt de grond disfunctioneren daarbij wel dicht in de buurt. In combinatie met hetgeen overwogen is ten aanzien van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding is sprake van een voldragen combinatiegrond. Met de verhoging van 50% in verband met de toepassing van artikel 7:671b lid 8 BW wordt de toe te kennen transitievergoeding dan € 28.498,76 bruto. Hierbij realiseert de kantonrechter zich dat hij meer aan transitievergoeding toewijst dan werknemer heeft verzocht, maar dat is het gevolg van de toepassing van artikel 7:671b lid 8 BW.

Conclusie en billijke vergoeding

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van de cumulatiegrond. De kantonrechter benadrukt dat werkgeefster werknemer voldoende gelegenheid heeft geboden voor verbetering, maar dat werknemer onvoldoende bereidheid heeft getoond om hieraan mee te werken. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Werkgeefster heeft op enig moment het functioneren van werknemer als (titulair) directeur ter discussie gesteld en een werkgever moet dat kunnen doen. Zij heeft daarbij de verbeterpunten benoemd en werknemer ruim de tijd gegeven om zich te verbeteren en daarbij bovendien hulpmiddelen aangeboden. Werkgeefster heeft daarbij geen onbetamelijke werkwijze en/of bewoordingen gebruikt. Van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster is daarom geen sprake en daarom is er ook geen ruimte om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16

Zaaknummer: 11348023 / RP VERZ 24-50555

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: R. Jonkmans en A.J. Elema

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

RECHTSPRAAK

Vordering van werknemer tot nabetaling van salaris op basis van een hogere inschaling wordt afgewezen. Niet kan worden vastgesteld dat de feitelijke werkzaamheden structureel voldeden aan de omschrijvingen van de hoger ingedeelde functies.

Feiten

Werknemer heeft geruime tijd stage gelopen bij werkgeefster. Daarna heeft hij van 12 juni 2017 tot en met 31 maart 2019 een arbeidsovereenkomst met werkgeefster gehad. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het levensmiddelenbedrijf van toepassing (hierna: de cao). Aan het begin van zijn arbeidsovereenkomst is werknemer door werkgeefster ingedeeld in schaal A als aankopend kassamedewerker. Per januari 2018 heeft werkgeefster werknemer ingedeeld in functieschaal B als zelfstandig kassamedewerker. Volgens werknemer had werkgeefster hem, gelet op zijn taken en verantwoordelijkheden, in de periode van juni 2017 tot juni 2018 moeten indelen in schaal D als afdelingsverantwoordelijke en in de periode vanaf juni 2018 tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst in schaal D als afdelingschef A. Daarom maakt werknemer aanspraak op nabetaling van salaris, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Klachtplicht en rechtsverwerking

Werkgeefster voert primair als verweer dat werknemer niet op tijd heeft geklaagd over de inschaling. Bovendien is er volgens werkgeefster sprake van rechtsverwerking. De kantonrechter passeert dit verweer. Alhoewel de klachtplicht van artikel 6:89 BW in dit geval van toepassing is, is de kantonrechter van oordeel dat de klachtplicht niet in de weg staat aan de vordering van werknemer. Daarbij is doorslaggevend dat vaststaat dat werkgeefster begin 2021 onderzoek heeft gedaan naar de inschaling van al haar huidige en ex-werknemers. Werkgeefster heeft naar aanleiding daarvan het salaris van een aantal medewerkers aangepast. Werknemer heeft hierover op dat moment geen bericht van werkgeefster ontvangen. Dit onderzoek van werkgeefster vormde voor werknemer, die toen al twee jaar uit dienst was en hierover via ex-collega's vernam, aanleiding om ook navraag te doen over zijn salaris en (ook) bij werkgeefster te klagen over zijn inschaling. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat geen sprake is van rechtsverwerking. Werkgeefster heeft onvoldoende gesteld om aan te kunnen nemen dat werknemer zijn rechten heeft verwerkt omdat van hem al

redelijkerwijs enig handelen had mogen worden verwacht. Toen werknemer er in 2021 achter kwam dat zijn inschaling mogelijk niet klopte, heeft hij voldoende voortvarend gehandeld.

Nabetaling salaris

De kantonrechter wijst de vordering tot nabetaling van salaris af. De kantonrechter stelt hierbij voorop dat een werkgever een zekere beleidsvrijheid heeft bij de waardering van een functie in het kader van een functie-indeling met het oog op de op grond van de cao te betalen salarissen. Beoordeeld moet daarom worden of werkgeefster bij het waarden van de functie van werknemer binnen de grenzen van het toepasselijke systeem is gebleven en in redelijkheid tot haar besluit heeft kunnen komen om hem in loonschaal A en later in loonschaal B in te delen. In dat kader moet getoetst worden of werknemer structureel werkzaamheden heeft verricht die geheel, of ten minste in relevante mate, onder een andere functieomschrijving dan kassamedewerker vallen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet voldoende heeft gesteld voor de conclusie dat hij structureel werkzaamheden heeft verricht die geheel, of ten minste in relevante mate, onder een andere functieomschrijving dan die van kassamedewerker vallen. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat uit het incidenteel vervullen van functieoverstijgende taken niet kan worden afgeleid dat de werkzaamheden van werknemer structureel voldeden aan de omschrijving van een hogere functie. Verder wijst werkgeefster er terecht op dat werknemer geen leidinggevende taken of functioneel leidinggevende taken heeft vervuld die voldoen aan de definitie uit het functiehandboek en behoren bij functies in schaal C en D. De kantonrechter concludeert dat de functie van werknemer niet onder loongroep D of C valt en wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7311

Zaaknummer: 11145140 AC EXPL 24-1430

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.C. Hesen en A. Klaasen

Wetsartikelen: 6:89 BW, 6:248 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft doorgewerkt tot na het einde van de derde arbeidsovereenkomst. Arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn voortgezet. Doorbetalen loon tot datum zitting.*Feiten*

Werknemer was sinds april 2021 bij Fooditive B.V. (hierna: Fooditive) werkzaam in verschillende functies, zowel op basis van arbeidsovereenkomsten als op basis van stageovereenkomsten. Vanaf 1 december 2021 gold een arbeidsovereenkomst tot 30 november 2022. Deze overeenkomst was niet ondertekend, maar Fooditive heeft niet toegelicht waarom deze arbeidsovereenkomst werd opgesteld als zij vond dat het een stage betrof. Voor deze periode is geen stageovereenkomst overgelegd. Werknemer voerde werkzaamheden uit en ontving salaris dat overeenkwam met het bedrag in de arbeidsovereenkomst, wat aanzienlijk hoger lag dan de eerdere stagevergoeding.

Na afloop van deze overeenkomst bleef werknemer werken bij Fooditive. Tot januari 2023 ontving hij salaris conform de eerdere afspraken. Vanaf 7 februari 2023 werd opnieuw een stageovereenkomst gesloten vanwege een opdracht voor de Hogeschool. Op 1 juli 2023 startte werknemer met een nieuwe arbeidsovereenkomst, die tot 30 juni 2024 liep. Na het aflopen van dit contract werkte hij door zonder dat er een nieuwe overeenkomst werd gesloten.

Fooditive bood werknemer een nieuw contract aan met andere voorwaarden, maar partijen kwamen niet tot een akkoord. Werknemer bleef nog enkele weken werken, tot hij vanaf 16 juli niet meer werd opgeroepen en zijn bedrijfsaccount werd afgesloten. Hoewel werknemer twijfels uitsprak over zijn toekomst bij Fooditive, heeft hij geen ontslag genomen. Hij gaf expliciet aan te willen blijven en voerde gesprekken met Fooditive over verdere samenwerking. Uiteindelijk verslechterde de houding van Fooditive, wat leidde tot een negatieve en zelfs bedreigende toon richting werknemer.

In augustus 2024 stelde werknemer een voorstel op om het dienstverband in onderling overleg te beëindigen onder bepaalde voorwaarden. Fooditive reageerde hier niet op, waardoor het voorstel verviel.

Volgens werknemer is hij vanaf 1 juli 2024 voor onbepaalde tijd in dienst. Daarom eist hij primair een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst bij Fooditive niet is geëindigd op 16 juli 2024 en dat zijn onkostenvergoeding en loon wordt betaald met wettelijke rente en verhoging.

Oordeel

Doordat werknemer na 1 juli 2024 werkzaamheden heeft verricht, wordt de arbeidsovereenkomst vanaf die datum beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd. In de periode daarvoor waren er drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van minder dan zes maanden.

Het argument van Fooditive dat zij werknemer op 14 juni 2024 heeft medegedeeld het contract niet te verlengen, wordt niet gevolgd. Hoewel Fooditive een alternatieve arbeidsovereenkomst op uurbasis aanbood voor de maanden juli en augustus 2024, kwam deze overeenkomst niet tot stand. Werknemer bleef nog enkele weken werken, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd voortgezet.

Ook het feit dat werknemer vanaf 16 juli 2024 geen werkzaamheden meer verrichtte, leidt niet tot beëindiging van het dienstverband. Fooditive besloot eenzijdig om hem niet meer op te roepen en sloot zijn bedrijfsaccount af. Daarnaast is niet gebleken dat werknemer zelf ontslag nam. Ondanks zijn twijfels gaf hij expliciet aan te willen blijven werken bij Fooditive, en de gesprekken tussen de partijen na 16 juli bevestigden dat.

Vergoedingen

Fooditive moet aan werknemer loon betalen tot 17 december 2024, omdat het niet aan hem te wijten is dat hij niet werkte in die periode. Het loon was te laat betaald, waardoor wettelijke rente en een wettelijke verhoging van toepassing zijn.

Wat betreft de onkosten heeft werknemer recht op een vergoeding van gemaakte reis- en werkgerelateerde kosten. Fooditive heeft niet betwist dat dergelijke kosten gebruikelijk waren en heeft geen specifieke posten of dagen aangewezen die onterecht zouden zijn gedeclareerd. De wettelijke rente over de onkosten wordt toegekend vanaf 1 december 2024, omdat werknemer niet kon aantonen dat hij deze eerder had ingediend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:823

Zaaknummer: 11382278 VZ VERZ 24-9332

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: H.T. Kernkamp, G.L. Wife en R.W.E. Horstman

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 onder a BW, 7:668a lid 1 onder b BW, 7:628 lid 1 BW en 6:616 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt schade te hebben geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Is de vordering verjaard?*Feiten*

Werknemer was tot 31 juli 2018 in dienst bij X, de rechtsvoorganger van Borgesius Rotterdam B.V. (hierna: Borgesius Rotterdam). Hij stelt schade te hebben geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, bestaande uit lichamelijke en psychische klachten. Volgens hem zijn deze klachten veroorzaakt door het handelen en nalaten van Borgesius Rotterdam.

Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Borgesius Rotterdam aansprakelijk is en eist een schadevergoeding, nader op te maken bij staat. Hij vraagt een voorschot van € 25.000 voor immateriële schade en € 65.000 voor inkomensverlies. Borgesius Rotterdam voert verweer en stelt primair dat de vordering verjaard is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat een rechtsvordering tot schadevergoeding verjaart vijf jaar nadat werknemer bekend is geworden met de schade en de partij die hij aansprakelijk acht. Omdat werknemer uiterlijk op 31 juli 2018 – de dag dat zijn dienstverband eindigde – hiervan op de hoogte was, had hij de verjaring uiterlijk op 31 juli 2023 moeten stuiten. Werknemer beroept zich op een brief van zijn advocaat op 19 december 2018 en een e-mail op 11 september 2020 als stuitingshandelingen. Borgesius Rotterdam betoogt dat deze berichten niet duidelijk genoeg waren om als stuitingshandelingen te gelden, maar de kantonrechter oordeelt dat dit wel het geval is. In de brief wijst werknemer op het verband tussen zijn klachten en de werkomstandigheden, stelt hij dat sprake is van slecht werkgeverschap, en roept hij Borgesius Rotterdam op aansprakelijkheid te erkennen. Hij geeft bovendien aan open te staan voor een schikking.

De e-mail benadrukt eveneens het verband tussen de klachten en de werkomstandigheden en vraagt Borgesius Rotterdam om aansprakelijkheid te erkennen. Daarbij vermeldt werknemer expliciet dat dit bericht moet worden beschouwd als een officiële sommatie. Hoewel Borgesius Rotterdam betwist dat zij de brief en e-mail heeft ontvangen, merkt de kantonrechter op dat de brief naar hetzelfde postbusnummer is gestuurd als vermeld in een eerdere beslissing van het UWV. Het is echter onzeker of de brief is aangekomen, aangezien deze niet aangetekend is verzonden.

De kantonrechter verwijst de zaak naar de rol van woensdag 19 februari 2025. Borgesius Rotterdam mag schriftelijk reageren op gestelde vragen. Daarna krijgt werknemer de

mogelijkheid om daarop te reageren. Tot slot houdt de kantonrechter iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:641

Zaaknummer: 11153989 CV EXPL 24-14797

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S. Karkache en J.G. Mahn

Wetsartikelen: 7:658 BW en 3:310 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt stand.*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1982, treedt op 11 januari 2024 in dienst bij werkgeefster als productiemedewerkster met een arbeidsovereenkomst voor zes maanden, die stilzwijgend wordt verlengd tot 10 januari 2025. Het maandsalaris bedraagt € 2.442,96 bruto, inclusief vakantiebijslag. Op 14 augustus 2024 geeft werkgeefster werkneemster mondeling ontslag op staande voet naar aanleiding van een incident op de werkvloer, waarbij werkneemster volgens werkgeefster agressief is tegenover haar leidinggevende, mevrouw B, nadat deze haar vraagt een geleende telefoon terug te geven. Later die dag wisselen werkneemster en de directeur van werkgeefster, de heer A, WhatsApp-berichten, waarin ze de situatie bespreken. Het ontslag wordt bevestigd in een brief van 15 augustus 2024. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van loon en het verstrekken van correcte salarisstroken. Werkneemster stelt dat het ontslag onterecht is, omdat haar vertrek na het gesprek werd veroorzaakt door een doktersafpraak en de telefoon niet teruggegeven hoefde te worden, aangezien deze haar eigendom zou zijn. Werkgeefster is het daar niet mee eens en verzoekt om afwijzing van de verzoeken van werkneemster. Werkgeefster stelt dat het ontslag rechtsgeldig is vanwege agressief gedrag van werkneemster, wat zowel mondeling als schriftelijk is medegedeeld. In het geval het ontslag geen stand houdt, verzoekt werkgeefster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkneemster tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet van werkneemster rechtsgeldig is. Het ontslag wordt gegeven vanwege agressief gedrag van werkneemster op 14 augustus 2024, nadat haar leidinggevende haar vraagt de geleende telefoon terug te geven. Werkneemster gedraagt zich volgens verklaringen van collega's en het WhatsApp-bericht van de directeur agressief, door te schreeuwen en te dreigen. Het verweer van werkneemster, dat het gesprek over een doktersafpraak ging, wordt niet ondersteund door bewijs en wordt verworpen. De kantonrechter acht de stelling van werkgeefster aannemelijk dat werkneemster zich onterecht agressief gedraagt, wat een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Hoewel werkgeefster werkneemster eerder zou hebben gewaarschuwd voor agressief gedrag, kunnen de betreffende gespreksverslagen niet als bewijs dienen, aangezien werkneemster deze ontkent en werkgeefster geen bewijs over heeft gelegd. Desondanks is het ontslag op staande voet gerechtvaardigd vanwege de ernst van het gedrag en het feit dat werkgeefster verplicht is

haar andere werknemers tegen dergelijk gedrag te beschermen. De kantonrechter wijst het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag af en verklaart het ontslag rechtsgeldig. Wat betreft de gefixeerde schadevergoeding is werkneemster deze verschuldigd, aangezien het ontslag op staande voet terecht is. De schadevergoeding wordt vastgesteld gelijk aan het bedrag van het loon voor de periode tot 30 september 2024, rekening houdend met de opzegtermijn. Werkneemster moet daarnaast de proceskosten van werkgeefster betalen, inclusief rente.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7315

Zaaknummer: 11294580

Rechters: E.F.A. van Buitenen en P.M. Hoogstad

Advocaten: J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is vanaf 1 januari 2023 gehouden om de bij de verzekeraar ondergebrachte pensioenaanspraken van werknemers te indexeren met de prijsindex van 14,54%, zoals het pensioenfonds per 1 januari 2023 bij zijn eigen pensioenregeling heeft gedaan.

Feiten

Vier werknemers (van wie twee er gepensioneerd zijn) zijn werkzaam (geweest) bij werkgeefster, wier ondernemingsactiviteiten onder de werkingssfeeromschrijving van de verplichtstellingsbeschikking van Bpf Bouw vallen. De personen die vóór 1 januari 2003 werknemer waren, onder wie deze werknemers, hebben pensioen opgebouwd bij Delta Lloyd, nu NN. Werkgeefster is per 1 januari 2003 gaan deelnemen aan de pensioenregeling van BPF Bouw. De tot 1 januari 2003 opgebouwde pensioenaanspraken zijn achtergebleven bij NN. In het Pensioenreglement Bpf Bouw 1987 is opgenomen dat de premievrije aanspraken worden geïndexeerd met maximaal de loontrend van het voorafgaande jaar voor zover de financiële middelen van Bpf Bouw het toelaten. Werkgeefster heeft de indexering van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken door middel van een CBSI-overeenkomst ondergebracht bij Bpf Bouw. In deze overeenkomst is onder meer bepaald dat werkgeefster zich verbindt om de Coming Back Service voor de (gewezen) deelnemers in zijn pensioenregeling jaarlijks in te kopen bij en te betalen aan BPF Bouw op de door BPF Bouw aan te geven wijze. Vanaf 2010 tot en met 2022 heeft werkgeefster aan Bpf Bouw vervolgens koopsommen betaald voor de door Bpf Bouw bepaalde indexatie van de pensioenen. In 2022 is zij geconfronteerd met het voornemen van Bpf Bouw om een factuur te sturen die behoorde bij een koopsom voor een indexatie van 14,52% ten aanzien van de NN-pensioenaanspraken. Vervolgens heeft werkgeefster per 1 januari 2023 de CBSI-overeenkomst opgezegd. Werkgeefster heeft daarna geprobeerd de indexatie van de NN pensioenen met 3%, de loontrend, in te kopen bij Bpf Bouw of NN. Dat bleek bij beide niet mogelijk. Vervolgens heeft zij met al haar 43 deelnemers die pensioenaanspraken hadden opgebouwd bij NN overleg gehad. 39 van deze deelnemers hebben ingestemd met een indexatie van 0%. Vier werknemers vorderen primair nakoming van de pensioentoezegging en/of pensioenovereenkomst, c.q. nakoming van artikel 14 van het pensioenreglement, in de zin dat werkgeefster zorg draagt voor (af)financiering van de vanaf 1 januari 2023 verschuldigde koopsommen om te komen tot een indexatie van 14,52%, alsmede de voor de toekomst voor de indexaties verschuldigde koopsommen. Volgens werknemers was werkgeefster niet bevoegd de pensioenovereenkomsten/pensioentoezeggingen eenzijdig te wijzigen. Dit is in strijd met de eisen van goed werkgeverschap, de eisen voor eenzijdige wijziging van artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek en/of artikel 19 van de Pensioenwet (PW) en de

redelijkheid en billijkheid en/of onrechtmatig handelen.

Oordeel

Uitleg indexatieregeling

In het pensioenreglement Bpf Bouw 1987 is bepaald dat premievrije aanspraken worden geïndexeerd met maximaal *de loontrend* van het voorafgaande jaar voor zover het bestuur van het Bpf Bouw vindt dat de financiële middelen het toelaten. Het gaat hier dus om een voorwaardelijk indexatieperspectief. Dit is nog geen pensioenaanspraak in de zin van de PW. Dat neemt niet weg dat dit een toezegging van de werkgeefster is, tot nakoming waarvan zij is gehouden. De kantonrechter volgt de uitleg van werknemers dat sprake is van een voorwaardelijk indexatieperspectief. Werkgeefster heeft haar medewerkers in een brief van 12 december 2006 medegedeeld dat de indexatie van het pensioen voorwaardelijk is en o.a. afhankelijk is van de middelen van het Bpf Bouw. Ook heeft zij toen medegedeeld dat als er een indexatie door Bpf Bouw wordt toegekend, zij ervoor zorgt dat ook het pensioen bij Nationale Nederlanden wordt geïndexeerd.

Eenzijdige wijziging en nakoming pensioentoezegging

Voor zover werkgeefster stelt dat er zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden zijn op basis waarvan de onderneming heeft kunnen besluiten tot eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst in die zin dat het indexeringsregeling niet langer geldt, wordt zij wegens onvoldoende onderbouwing niet gevolgd. Op grond van artikel 14 van de pensioenovereenkomst en de uitleg van deze bepaling dient werkgeefster per 1 januari 2023 te indexeren met 14,52%. Zij heeft dit echter niet gedaan en heeft de CBSI-overeenkomst eenzijdig volledig beëindigd. Werkgeefster was niet gerechtigd de indexaties vanaf 1 januari 2023 eenzijdig op 0% te stellen. De vordering van werknemers wordt toegewezen. De gevorderde dwangsom wordt gematigd. De gevorderde wettelijke rente wordt afgewezen omdat het niet om een vordering tot betaling van een geldsom aan werknemers gaat en de mogelijke vertraging in de betaling daarvan, maar om een nakoming van een indexatieregeling uit de pensioenovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:9045

Zaaknummer: 10945039 CV EXPL 24-676

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: R.A. Severijn en G.R. Derksen

Wetsartikelen: 19 PW; 7:613 BW; 611a Rv

RECHTSPRAAK

Financiële afwikkeling dienstverband. Dienstjaren bij vorige werkgever tellen niet mee omdat er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is van 4 januari 2021 tot 30 september 2023 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van productiemanager. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de cao voor Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Werknemer is van 11 juni 2021 tot het einde van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt geweest. Volgens hem is de arbeidsovereenkomst financieel niet correct afgewikkeld. Hij stelt dat 1) de transitievergoeding niet goed is berekend, 2) niet alle openstaande vakantiedagen zijn uitbetaald en 3) werkgeefster de cao niet juist heeft nageleefd.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij tijdens zijn dienstverband met zijn vorige werkgever door werkgeefster actief is benaderd om bij haar in dienst te treden, met andere woorden: hij is 'gehant'. Werknemer voert aan dat voor de invoering van de WWZ in deze situatie de dienstjaren bij de vorige werkgever werden meegeteld bij de berekening van de ontbindingsvergoeding. Hij meent dat dit ook thans, dus onder de WWZ, redelijk is. Artikel 7:673 lid 4 onder b bepaalt dat enkel in geval van opvolgend werkgeverschap voorafgaande arbeidsovereenkomsten worden meegeteld voor de berekening van de transitievergoeding. Niet gebleken is echter dat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Gesteld noch gebleken is namelijk dat werkgeefster ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als opvolger van de vorige werkgever van werknemer kan worden beschouwd. De vordering tot betaling van een transitievergoeding, waarbij dienstjaren bij de vorige werkgever worden meegerekend. Werknemer vordert ook betaling van opgebouwde, maar niet-genoten vakantie-uren. Het verval van vakantiedagen, althans van de minimumaanspraak, is geregeld in artikel 7:640a BW. Werknemer voert aan dat van verval geen sprake kan zijn, omdat werkgeefster hem niet voldoende heeft gewaarschuwd voor het vervallen van zijn rechten en omdat hij niet in staat was om vakantie op te nemen. De kantonrechter is aan de hand van een brief van werkgeefster van oordeel dat zij werknemer in voldoende mate heeft aangezet om dagen op te nemen. Nu werknemer de dagen desondanks niet heeft opgenomen, is het aantal wettelijke uren zoals genoemd in de brief (105 uren), komen te vervallen. Werkgeefster dient uiteindelijk 223 vakantie-uren uit te betalen. Het tegenverzoek van werkgeefster tot terugbetaling van reeds uitbetaalde vakantiedagen wordt afgewezen omdat er geen sprake is van

onverschuldigde betaling. Het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen tot nakoming van een aantal bepalingen uit de cao wordt afgewezen omdat (a) de uitsluitingsbepaling niet op werknemer van toepassing is omdat hij hoger is ingedeeld dan functiegroep 11 en (b) de cao op objectieve wijze moet worden uitgelegd, wat met zich meebrengt dat de cao geen grondslag biedt voor de vordering van werknemer, omdat de cao niet voor hem geldt. Partijen lijken zich dit bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet te hebben gerealiseerd. Als zij de cao desondanks van toepassing hadden willen verklaren, hadden zij dit expliciet tot uitdrukking moeten brengen, door overeen te komen dat de uitsluitingsbepaling van de cao tussen hen niét geldt. Gesteld noch gebleken is dat dat is gebeurd. De vordering tot nakoming van de cao wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13390

Zaaknummer: 10852412 HA VERZ 23-89

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.B. Kloosterman en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 7:638 BW; 7:640a BW; 7:641 BW; 7:673 BW; 7:685 BW (oud)

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek vervangende toestemming op grond van artikel 27 lid 4 WOR voor een besluit tot invoering van roosters. De beslissing van de OR om de verzochte instemming te onthouden was niet onredelijk en er zijn geen zwaarwegende redenen voor het verlenen van vervangende toestemming.

Feiten

Qbuzz B.V. verzorgt het openbaar (bus)vervoer in drie concessiegebieden. Een van die gebieden is Utrecht Stad en Utrecht Streek. Qbuzz heeft een centrale ondernemingsraad (COR) en een ondernemingsraad per concessiegebied ingesteld. De OR vertegenwoordigt de medewerkers van Qbuzz in Utrecht Stad en Utrecht Streek. De concessie Utrecht Stad en Utrecht Streek is aan Qbuzz gegund van december 2013 tot december 2025. Vóór december 2013 verzorgde GVV (Gemeentelijk Vervoersbedrijf Utrecht) het stadsvervoer in Utrecht. Op de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van Qbuzz is de cao openbaar vervoer (hierna: de cao OV) van toepassing. De cao OV is een minimum-cao met standaardbepalingen. Bij de concessieovergang van GVV naar Qbuzz was op de chauffeurs van GVV in Utrecht Stad de cao GVV (met een looptijd van 1 juni 2011 tot 1 juni 2016) van toepassing. Qbuzz is met de vakbonden in overleg gegaan over de overgang van deze groep chauffeurs naar de cao OV. Dit heeft geleid tot afspraken tussen Qbuzz, FNV en CNV, die zijn vastgelegd in het Harmonisatieconvenant van 16 april 2016. Qbuzz maakt voor de buschauffeurs in Utrecht Stad twee roosters, één voor de OV-chauffeurs en één voor de Harmo-chauffeurs. Vanaf mei 2024 heeft er tussen Qbuzz en de OR een uitvoerig overlegtraject plaatsgevonden over de invoering van nieuwe roosters voor de chauffeurs in Utrecht Stad. In juli 2024 heeft er overleg plaatsgevonden tussen Qbuzz en de vakbonden over de interpretatie van het Harmonisatieconvenant en de cao OV ten aanzien van de arbeidstijd. Dit overleg heeft niet geleid tot een oplossing. Qbuzz heeft de OR op 8 augustus 2024 om instemming gevraagd voor de invoering van de nieuwe roosters voor de chauffeurs van Utrecht Stad met ingang van 26 augustus 2024 tot en met 14 december 2024. De OR heeft Qbuzz op 15 augustus 2024 laten weten geen instemming te verlenen omdat de roosters te veel diensten bevatten met een arbeidstijd langer dan 8.30 uur én omdat het diensten bevat die starten en eindigen buiten de gewoonlijke standplaats van de chauffeurs. In deze procedure verzoekt Qbuzz primair vervangende toestemming voor de (uitvoering van) roosters van Stad Utrecht per 26 augustus 2024, zoals aan de OR ter instemming voorgelegd. Voor het geval er geen vervangende toestemming wordt verleend en Qbuzz wordt opgedragen om ten aanzien van de Harmo-chauffeurs een dienstrooster in te voeren met inachtneming van artikel 19 lid 4 en bijlage 11

cao OV, verzoekt Qbuzz het Harmonisatieconvenant en het referentiesheet zo te wijzigen dat het Qbuzz wordt toegestaan dat zij uitgaat van een gemiddelde arbeidstijd van 8.00 uur, waarbij de 8 of 9 extra roostervrije dagen komen te vervallen, dan wel dat zij uitgaat van een gemiddelde arbeidstijd van maximaal 8.09 uur waarbij maximaal 4,5 extra roostervrije dagen worden toegekend. De OR en FNV voeren verweer tegen de verzoeken.

Oordeel

Op grond van artikel 27 lid 4 WOR geeft de kantonrechter aan de ondernemer slechts toestemming om het besluit, waarmee de ondernemingsraad niet heeft willen instemmen, te nemen, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer geleverd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen. Een van de taken van de OR is om ervoor te zorgen dat de afspraken op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden goed worden nagekomen. Tussen partijen staat vast dat Qbuzz de Harmo-chauffeurs vanaf 2016 veelvuldig langer dan 8.30 uur per dienst inzet en dat zij daarbij geen maximum van het aantal diensten langer dan 8.30 uur hanteert. De kantonrechter stelt vast dat in het Harmonisatieconvenant geen afspraken zijn gemaakt over de maximale arbeidstijd per dienst en het maximumaantal overschrijdingen daarvan. De kantonrechter stelt ook vast dat uit de tekst van het convenant niet blijkt dat er een koppeling is gemaakt tussen de gemiddelde arbeidstijd, de maximale arbeidstijd en/of het maximumaantal overschrijdingen daarvan. Qbuzz heeft aangevoerd dat zij al vanaf 2016 op deze wijze roostert en dat de OR zich daar niet eerder tegen heeft verzet. Anders dan Qbuzz kennelijk bepleit, betekent dit niet dat de OR zich in redelijkheid niet meer kan beroepen op de in de cao OV vastgelegde maximale arbeidstijd per dienst en het maximumaantal overschrijdingen. In artikel 13 lid 1 van de cao OV is bepaald dat de werkgever bij indiensttreding een standplaats dient aan te wijzen. De standplaats is de *“vaste plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht”*. In april 2024 heeft Qbuzz besloten te gaan werken met flexibele opkomstlocaties, als gevolg waarvan een deel van de in de roosters opgenomen diensten niet op de standplaats van de chauffeur begint, maar op een andere opkomstlocatie. De kantonrechter is met de OR en FNV van oordeel dat het invoeren van flexibele opkomstlocaties in strijd is met de cao OV. Dat de OR op enig moment zou hebben ingestemd met een structurele en verplichte flexibele opkomstlocatie is niet komen vast te staan. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van Qbuzz, afgewogen tegen het door de OR verdedigde belang, onvoldoende zwaarwegend is om een afwijking van de cao OV te rechtvaardigen. Hoewel het juist is dat niet iedere schending van een cao het onthouden van instemming met het dienstrooster rechtvaardigt, zoals Qbuzz ter zitting heeft gesteld, gaat het in dit geval om afwijking van de cao OV op een zeer belangrijk punt, namelijk de arbeidstijd. Het verzoek van Qbuzz om vervangende toestemming wordt afgewezen. De verzoeken van FNV om voor recht te verklaren dat Qbuzz in strijd heeft gehandeld met de cao OV worden toegewezen. Het verzoek van FNV om te gelasten dat Qbuzz binnen vier weken een dienstrooster invoert dat voldoet aan de eisen die de cao daaraan stelt, is afgewezen. Qbuzz is bij het vaststellen van een rooster immers afhankelijk van de instemming van de OR.

De aanspraak van FNV op een schadevergoeding op grond van artikel 15 en 16 Wet Cao wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7299

Zaaknummer: 11349373 UE VERZ 24-311 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: S. van Waegeningh, mr. S. van Dooijeweert, J.D.A. Domela Nieuwenhuis, J. van Overdam en R. Sauer

Wetsartikelen: 69 Rv; 282 Rv; 27 WOR; 15 en 16 WCAO

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ontslag op staande voet alleen gebaseerd op gestelde afspraak dat werknemer (die ook een eigen onderneming heeft) een bepaald contract namens werkgever afsluit, en dus niet op eigen naam. Bewijsopdracht aan werkgever om gestelde afspraak te bewijzen.

Feiten

Werknemer en H2holland B.V. hadden vanaf ongeveer 2016 een zakelijke relatie waarbij werknemer vanuit Oekraïne projecten voor H2holland wierf. Na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne is hij met hulp van de indirect bestuurder van H2holland (hierna: persoon B), naar Nederland verhuisd. Werknemer werkte sinds 1 december 2022 bij H2holland als proces engineer en projectmanager. Hij is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen omdat hij volgens H2holland heeft gehandeld in strijd met contractuele afspraken, het zwijgen en/of afleggen van wisselende verklaringen daarover en er sprake is van ongeoorloofde afwezigheid en overtreding van arbeidsafspraken. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt primair en subsidiair om een billijke vergoeding. Meer subsidiair vraagt werknemer om (terug)betaling van een deel van zijn salaris en om betaling van een commissie die hij met H2holland zou hebben afgesproken. H2holland vindt dat het verzoek moet worden afgewezen en vraagt zelf om een gefixeerde schadevergoeding en een contractuele boete.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat de eerste opgegeven reden voor het ontslag op staande voet, voor zover deze betrekking heeft op het verwijt dat werknemer in strijd met expliciet gemaakte afspraken een overeenkomst met een potentiële klant van H2holland via zijn eigen bedrijf heeft ondertekend, voor werknemer duidelijk (genoeg) is, althans had moeten zijn. Voor het oordeel dat de ontslaggrond met betrekking tot het op eigen naam contracteren van een potentiële klant voor werknemer voldoende duidelijk geweest moet zijn, is de tijdlijn van de gebeurtenissen van belang. Vast staat dat werknemer op 9 september 2024 een gesprek met Dordtech heeft gehad en dat hij toen een overeenkomst met Dordtech heeft gesloten, op naam van zijn onderneming H2holland Ukraine. Omdat het ontslag op staande voet volgde nadat werknemer het contract met Dordtech aan persoon B had laten zien en H2holland zich beroept op het schenden van contractuele afspraken, moest het voor werknemer duidelijk zijn dat de overeenkomst met Dordtech de reden voor het ontslag was. H2holland heeft met het versturen van de ontslagbrief naar het oordeel van de kantonrechter voldoende voortvarend gehandeld. Zij mag eerst juridisch advies inwinnen, wat logischerwijze pas op 10 september

2024 mogelijk was. De door H2holland genoemde tweede grond voor het ontslag kan volgens de kantonrechter geen dringende reden vormen. Uit niets blijkt dat werknemer eerder door H2holland is aangesproken op zijn werktijden of dat H2holland anderszins heeft laten blijken dat zij niet instemde met zijn afwezigheid. De kantonrechter oordeelt dat alleen dan sprake is van een dringende reden, als komt vast te staan dat H2holland met werknemer is overeengekomen dat hij de overeenkomst met Dordtech op naam van H2holland zou sluiten. De inhoud van diverse mail- en appberichten biedt naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende bewijs voor de stelling dat werknemer een gemaakte afspraak om het contract met Dordtech te sluiten op naam van H2holland heeft geschonden. Omdat H2holland stelt dat wel de afspraak is gemaakt om het contract met Dordtech te sluiten op naam van H2holland, rust de bewijslast van deze stelling ingevolge artikel 150 Rv op H2holland. In afwachting van de bewijslevering wordt iedere (verdere) beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:556

Zaaknummer: 11341408 VZ VERZ 24-8506

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: L.P.J. Krijgsman

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW; 150 Rv

RECHTSPRAAK

Nieuwe regeling voor zondagstoelagen. Dynamisch incorporatiebeding. Ook latere versies van de VGL-CAO zijn op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Geen recht op 100% zondagstoelag.

Feiten

Werknemer is op 30 januari 2012 in dienst getreden bij Albert Heijn B.V. als verkoopmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een arbeidsomvang van 24 uur per vier weken, uitsluitend op zondagen. Hierbij gold een toeslag van 100% op zondaguren, conform de VGL-cao. Na verlengingen werd de overeenkomst op 30 januari 2015 omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Op 31 oktober 2014 werd werknemer bevorderd tot teamleider verkoopklaar. Hierbij veranderden de functie en de cao, maar de zondagstoelag van 100% bleef van toepassing. In 2021 werd deze functie opgeheven en werd werknemer herplaatst als shiftleider. De functie wijzigde inhoudelijk en viel onder de VGL-cao, waarbij een overgangsregeling voor zondagstoelagen van 100% tot 2025 werd toegepast. In 2022 was werknemer arbeidsongeschikt en ontving hij geen volledige doorbetaling van de zondagstoelag. Albert Heijn wees hem in december 2022 op ouderschapsverlof en de daarbij geldende voorwaarden in de cao. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de zondagstoelag van 100% een arbeidsvoorwaarde is die Albert Heijn ook na 1 januari 2025 moet respecteren en tijdens ziekte moet blijven doorbetalen. Daarnaast eist werknemer betaling van achterstallig loon en vergoeding van de proceskosten. Albert Heijn stelt daartegenover dat de VGL-cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en dat wijzigingen in de zondagstoelag conform deze cao gerechtvaardigd zijn. Subsidiair vordert Albert Heijn, bij afwijzing van de toepasselijkheid van de VGL-cao, terugbetaling van loonsverhogingen door werknemer.

Oordeel

De vordering van werknemer tot betaling van de zondagstoelag tijdens ziekte is niet toegewezen, omdat Albert Heijn het gevorderde bedrag reeds heeft betaald en heeft toegezegd de toeslag in de toekomst te blijven doorbetalen. Andere medewerkers die belang zouden hebben bij een uitspraak zijn geen partij in deze zaak, waardoor dit punt verder buiten beschouwing blijft. De kantonrechter oordeelt dat werknemer stilzwijgend heeft ingestemd met de herplaatsing als shiftleider en de toepasselijkheid van de VGL-cao, aangezien hij geen bezwaar heeft gemaakt tegen de herplaatsing of de arbeidsvoorwaarden. De VGL-cao, inclusief latere versies, is daarom van toepassing. De eerdere regeling met betrekking tot de

zondagstoelagen is op grond van de cao vervallen, en het beroep van werknemer op redelijkheid en billijkheid of verworven rechten wordt verworpen. Hoewel de nieuwe cao nadelig uitpakt voor werknemer, geldt dat cao's collectieve regelingen zijn met plussen en minnen voor individuele werknemers, en de overgangsregeling bood enige compensatie. De reconventionele vordering van Albert Heijn tot terugbetaling van op basis van de cao gedane betalingen wordt afgewezen. Ook als de VGL-cao niet van toepassing zou zijn, is er geen sprake van onverschuldigde betaling, omdat de betalingen een rechtsgrond hadden in de arbeidsovereenkomst en werknemer erop mocht vertrouwen dat deze correct waren. Albert Heijn wordt in conventie in het gelijk gesteld en werknemer in reconventie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:149

Zaaknummer: 11159375

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: N.M. Fakiri, S.H.J. Hogendoorn en F.E. Stewart

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:611 VW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgeefster dat drie maanden na de ziekmelding van werknemer is ingediend, wordt afgewezen omdat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Er bestaat een verband tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2023 als ICT-engineer in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer werd in deze hoedanigheid door werkgeefster (via een tussenpersoon) gedetacheerd bij verschillende (onder)opdrachtgevers. In de periodes dat werknemer niet gedetacheerd was, zat hij op de “bank”. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster werknemer laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wilde beëindigen, omdat werknemer bij twee opdrachtgevers was weggestuurd vanwege niet goed functioneren en omdat werknemer buitenproportioneel gebruikmaakte van de aan hem ter beschikking gestelde auto. Bovendien heeft werkgeefster een bedrag van € 1.255 netto ingehouden op het salaris van werknemer over mei 2024, omdat werknemer volgens werkgeefster het maximum aan contractkilometers zou hebben overschreden. Op 2 mei 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld en hij is sindsdien arbeidsongeschikt. In de probleemanalyse van 14 juni 2024 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer is uitgevallen met medische beperkingen en dat er een arbeidsgerelateerde kwestie speelt in verband waarmee de bedrijfsarts mediation heeft geadviseerd. In de onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is van mening dat er geen grond voor ontbinding is en dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat. In een tegenverzoek verzoekt werknemer daarnaast om terugbetaling van zijn ingehouden salaris over mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek van werkgeefster is drie maanden na de ziekmelding van werknemer ingediend en op dit moment is werknemer nog steeds arbeidsongeschikt. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in beginsel niet kan worden ingewilligd. Dit kan wel als er geen verband bestaat tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Omdat het hier gaat om een uitzondering op de ‘tijdens-opzegverboden’, mag dit echter niet te gemakkelijk worden aangenomen. In dat kader is van belang dat werknemer aanvoert dat zijn functioneren bij de laatste opdrachtgever en het

veelvuldige autogebruik dat werkgeefster hem verwijt samenhangen met zijn psychische klachten. Hiervoor verwijst werknemer naar een aantal documenten, waaronder het huisartsenjournaal en diverse brieven/e-mailberichten. De kantonrechter ziet hierin voldoende aanknopingspunten om vast te kunnen stellen dat werknemer inderdaad vanaf eind maart 2024 kampte met psychische problemen die van invloed zijn geweest op zijn autogebruik en wijze van functioneren en bij zijn laatste opdrachtgever. Het autogebruik en de wijze van functioneren bij de laatste opdrachtgever zijn als omstandigheden door werkgeefster aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd en kunnen gelet op het voorgaande dus niet los worden gezien van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dat werkgeefster destijds niet op de hoogte was van de psychische problematiek bij werknemer is niet relevant bij deze beoordeling. Er is daarmee sprake van een verband met het opzegverbod tijdens ziekte en daarom kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. Ten aanzien van het tegenverzoek van werknemer tot terugbetaling van zijn ingehouden salaris over mei 2024, oordeelt de kantonrechter dat niet is gebleken dat werknemer de afgesproken maximumcontractkilometers heeft overschreden. Om die reden is het bedrag van € 1.255 netto toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7310

Zaaknummer: 11249036 UE VERZ 24-225

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: mr. E.C. Douma en E. Weijer

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 en 6 BW en 7:670 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Toepassing Deliveroo-gezichtspunten. Overeenkomst tussen X en opdrachtgever op grond waarvan X als manager personeelszaken werkzaamheden heeft verricht, kwalificeert als overeenkomst van opdracht. Alle omstandigheden van het geval wijzen hier immers op.

Feiten

Tussen X en SAA Verzekeringen B.V. (hierna: SAA) is, nadat SAA een arbeidsovereenkomst had aangeboden en X wegens omstandigheden had voorgesteld hier een overeenkomst van opdracht van te maken, met ingang van 3 juli 2024 een overeenkomst tot stand gekomen op grond waarvan X als manager personeelszaken werkzaamheden heeft verricht. In de overeenkomst is opgenomen dat partijen de intentie hebben uitgesproken de overeenkomst over te laten gaan in een loondienstverband bij wederzijdse voldoening. Op 15 augustus 2024 heeft SAA de overeenkomst beëindigd. X is het niet eens met deze beëindiging. Hij meent dat sprake is geweest van een tweetal arbeidsovereenkomsten. In de onderhavige procedure verzoekt X de kantonrechter dan ook de opzegging te vernietigen en SAA te veroordelen hem weer toe te laten tot het werk en zijn salaris (door) te betalen. SAA meent daarentegen dat met ingang van 3 juli 2024 een overeenkomst van opdracht tot stand is gekomen en zij deze tussentijds rechtsgeldig heeft opgezegd. Die overeenkomst van opdracht zou per 1 september 2024 kunnen worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar – aldus SAA – alleen bij wederzijdse voldoening en daarvan was geen sprake.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de overeenkomst die met ingang van 3 juli 2024 tussen partijen is gesloten een overeenkomst van opdracht is en dat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd per 1 september 2024 tot stand is gekomen. Dat oordeel licht zij als volgt toe. In zijn arrest van 24 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*)) heeft de Hoge Raad ten aanzien van de zogenoemde kwalificatievraag negen gezichtspunten geformuleerd. De kantonrechter toetst de overeenkomst aan deze negen gezichtspunten. Ten aanzien van de aard en duur van de werkzaamheden oordeelt de kantonrechter dat het gegeven dat partijen – vanwege de vakantie van X en de mantelzorg aan zijn echtgenote – besloten hebben een tijdelijke overeenkomst aan te gaan met een tussentijdse opzegmogelijkheid, eerder wijst op een overeenkomst van opdracht dan een arbeidsovereenkomst (gezichtspunt 1). Vervolgens stelt de kantonrechter vast dat het X vrij was zijn eigen werktijden te bepalen. Ook bepaalde hij zelf op welke locatie hij zijn werkzaamheden verrichtte (gezichtspunt 2). Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat de werkzaamheden die X heeft verricht, ingebed worden geacht

in de organisatie van SAA. Daartegenover staat dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaardenregeling, het bedrijfsreglement, het pensioenreglement en het verzuimprotocol van SAA van toepassing was. Ook huurde X zijn bedrijfsauto van SAA. Met name die laatste omstandigheden duiden eerder op een overeenkomst van opdracht dan op een arbeidsovereenkomst (gezichtspunt 3). Verder is de kantonrechter van oordeel dat hoewel het gegeven dat X op basis van de overeenkomst de werkzaamheden niet door derden mocht laten uitvoeren wijst op een arbeidsovereenkomst, dit een overeenkomst van opdracht niet uitsluit (gezichtspunt 4). Bovendien is gebleken dat het initiatief tot het sluiten van een overeenkomst van opdracht bij X lag (gezichtspunt 5). Ook heeft X de door hem gewerkte uren gefactureerd aan SAA, waarbij alleen de werkelijk gewerkte uren in rekening zijn gebracht (gezichtspunt 6). Daar komt bij dat het voorstel voor de hoogte van de beloning door X aan SAA is gedaan (gezichtspunt 7), hij door het aangaan van de overeenkomst van opdracht commercieel risico liep (gezichtspunt 8) en hij zich in het economisch verkeer als ondernemer heeft gedragen (gezichtspunt 9). Ten opzichte van dit laatste acht de kantonrechter van belang dat X een vof heeft met zijn echtgenote en vaker als interimmer op zelfstandige basis bij ondernemingen soortgelijke werkzaamheden verrichte. Dit alles wijst op een overeenkomst van opdracht. Tot slot is volgens de kantonrechter niet gebleken dat tussen partijen volledige overeenstemming bestond over het aangaan van een arbeidsovereenkomst per 1 september 2024. De tekst uit de overeenkomst kan immers niet anders worden gelezen dan dat partijen de intentie hebben uitgesproken de overeenkomst te laten opvolgen door een arbeidsovereenkomst bij wederzijdse voldoening. Overeenstemming over het daadwerkelijk aangaan/ingaan van de arbeidsovereenkomst is nooit bereikt. De verzoeken van X worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:558

Zaaknummer: 11353362 VZ VERZ 24-8817

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. M. Putting en mr. A.R.J. van der Meij

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Assistent-supermarktmanager die in privétijd kortingsstickers plakt op producten die niet voor korting in aanmerking komen en die voor zichzelf afrekent, is terecht op staande voet ontslagen. Werkgever heeft gerechtvaardigd belang bij strikte handhaving bedrijfsregels.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van assistent-supermarktmanager. In de huisregels, die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, staat dat werkgeefster een zerotolerancebeleid voert ten aanzien van het opeten of meenemen van een (afgeschreven) product zonder te betalen. Werkgeefster heeft initiatieven tegen voedselverspilling, waaronder het 'verspil mij niet-concept' (VMN). Met VMN biedt werkgeefster producten aan op de laatste dag van de houdbaarheid voor slechts 25 of 50 cent. In augustus 2024 bleek na onderzoek dat werknemer betrokken was bij onregelmatige transacties van VMN-producten. Werknemer erkende dat hij de aankopen had gedaan. De kwestie is afgedaan met een mondelinge waarschuwing. Bij een volgende controle in augustus 2024 kwamen opnieuw onregelmatigheden naar voren. Het ging hierbij om een transactie die was gedaan op 6 augustus 2024, waarbij er vijf VMN-producten waren gekocht in één transactie. Op camerabeelden is te zien dat werknemer in zijn eigen kleding naar de winkel van werkgeefster kwam, met een winkelmandje door de winkel liep en bij de koelcel van de bakkerij producten uit de koeling haalde. Het ging om drie pakken garnalen en twee pakken met ijs. Werknemer is vervolgens naar het kantoor gelopen, heeft de dubbele opzetkuis geopend en daaruit kortingsstickers gehaald voor VMN-producten. Werknemer heeft de stickers op de producten geplakt en de producten vervolgens afgerekend bij de kassamedewerker. Werknemer is op 14 augustus 2024 op staande voet ontslagen. Hij verzoekt in deze procedure vernietiging van het ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer erkent dat hij heeft gehandeld zoals hierboven beschreven, maar hij voert hierbij aan dat hij hiervoor toestemming zou hebben gehad. Ter onderbouwing van zijn stelling heeft werknemer WhatsAppgesprekken overgelegd, maar daaruit kan geen toestemming voor het gedrag op 6 augustus 2024 worden afgeleid. Dat werknemer toestemming zou hebben gehad om in privétijd kortingsstickers te plakken op producten die niet afgeschreven waren en daarom überhaupt niet voor korting in aanmerking kwamen, is niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter moet het voor werknemer duidelijk zijn geweest dat zijn gedrag in strijd was met wat van hem als assistent-

supermarktmanager in een voorbeeldfunctie mocht worden verwacht. Waar dit gedrag op neerkomt, is namelijk dat werknemer meende dat het hem vrij stond naar eigen inzicht en buiten werktijd met de producten van werkgeefster om te gaan als waren die zijn eigendom, met als gevolg dat hij die producten voor een veel lager bedrag kon kopen dan de klanten van werkgeefster. Dat staat haaks op het bedrijfsbeleid zoals hem dit is uitgelegd en is ook algemener bezien niet de wijze waarop een werknemer, laat staan een leidinggevende in een voorbeeldfunctie, hoort te handelen. De conclusie is dan ook dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft geen persoonlijke omstandigheden gesteld die tot een andere conclusie zouden kunnen leiden. Werkgeefster heeft een gerechtvaardigd belang bij een strikte handhaving van haar bedrijfsregels. Zij heeft te maken met een verhoogd risico op het wegnemen van geld en zaken door haar eigen personeel. Wanneer werkgeefster hiertegen niet hard zou optreden, zijn de gevolgen groot. Ook aan de vereisten van onverwijldheid is voldaan. Het ontslag is dan ook rechtsgeldig gegeven. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 2.810,06 aan gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7236

Zaaknummer: 11351074 \ UE VERZ 24-312

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.E. Braak en L. van der Vaart

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