

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 8, 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

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:568](#) 04-02-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:531](#) 03-02-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:193](#) 28-01-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:115](#) 21-01-2025

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:1850](#) 11-02-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:691](#) 07-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1598](#) 07-02-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:779](#) 07-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1585](#) 06-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1498](#) 06-02-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:725](#) 05-02-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1093](#) 05-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:906](#) 31-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1506](#) 28-01-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:505](#) 24-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1503](#) 23-01-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:576](#) 23-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:1782](#) 22-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:115](#) 22-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:321](#) 22-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:376](#) 21-01-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:60](#) 20-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:375](#) 20-01-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1370](#) 16-01-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:924](#) 15-01-2025
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:559](#) 15-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:407](#) 07-01-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:87](#) 07-01-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9682](#) 19-12-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9666](#) 18-12-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9579](#) 18-12-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13830](#) 12-12-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6954](#) 01-11-2024

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst applicatiebeheerder (in dienst sinds 1987). Beide partijen erkennen ernstige verstoring arbeidsverhouding en ontbreken herplaatsingsmogelijkheden. Overeenstemming over financiële afwikkeling arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 1987 in dienst bij werkgever. De functie van werknemer is applicatiebeheerder met een loon van € 2.761,64 bruto per maand. Op 14 en 21 oktober 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair veroordeling van werkgever tot betaling van de transitievergoeding. Werkgever verzoekt – voorwaardelijk – de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de g-grond. Partijen hebben op de mondelinge behandeling overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van het dienstverband. Werkgever heeft de gegeven ontslagen op staande voet ingetrokken. Werknemer erkent de verstoorde arbeidsverhouding en ziet ook geen mogelijkheden meer voor herplaatsing. Hij refereert zich ten aanzien van het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de referte van werknemer ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. De standpunten van partijen maken immers dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, te weten een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing van werknemer is daarbij niet mogelijk. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is werknemer niet te verwijten. Partijen hebben op de mondelinge behandeling overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van het dienstverband, waaronder de transitievergoeding, zodat daarover niet meer afzonderlijk wordt beslist. Deze afspraken zijn vastgelegd in het proces-verbaal van de mondelinge behandeling. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2025. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:376

Zaaknummer: 11380498 \ AZ VERZ 24-50 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: F.R. Heijstek, C.A.F. Haans en mr. F.F.J. van Dijk

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

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat werkgever zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Het hof ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen, omdat geen sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

Feiten

Sinds 1 juni 2012 is werknemer in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Zij heeft diverse functies vervuld. In 2017 is de functie van werknemer wegens een reorganisatie komen te vervallen. Op 5 december 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. In maart 2020 heeft werkgeefster aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond). Deze toestemming is toen geweigerd, omdat het opzegverbod nog van toepassing was. Vervolgens heeft werkgeefster zich tot de kantonrechter gewend. Ook deze heeft het verzoek van werkgeefster afgewezen, maar dan om de reden dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk had gemaakt dat de functie van werknemer was komen te vervallen. Het hof heeft deze beslissing bekrachtigd, zij het dat wel is overwogen dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsplicht had voldaan. Daarna hebben partijen contact gehad over (tijdelijke) functies die werknemer kan gaan vervullen, eventueel in het buitenland. Werknemer heeft vervolgens al haar verlofdagen opgenomen (t/m april 2023) vanwege de verslechterde gezondheid van haar dochter. Ook heeft zij aangegeven functies in het buitenland wel te willen vervullen, mits onder dezelfde arbeidsvoorwaarden. In april 2023 is een aantal functies vervallen vanwege een nieuwe reorganisatie. Werkgeefster heeft het UWV dan ook opnieuw om toestemming verzocht. Deze toestemming heeft het UWV verleend, waarna werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd per 1 oktober 2023. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht te herstellen. Subsidiair heeft werknemer verzocht om een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In deze zaak gaat het om de vraag of de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Het hof beantwoordt deze vraag bevestigend. Niet is in geschil dat werkgeefster een tijdelijke functie aan werknemer heeft aangeboden ter vervanging van een zieke werknemer. Werknemer

is hierop op dat moment niet ingegaan omdat zij na haar bevallings- en vakantieverlof aansluitend zorg-/ouderschapsverlof op wilde nemen vanwege de gezondheid van haar kind. Ook staat vast dat in april 2023 een herplaatsingsgesprek met werkneemster heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft tijdens dat gesprek toegelicht dat er op dat moment geen passende vacatures beschikbaar waren. Ten aanzien van de functies die werkneemster zelf wilde vervullen heeft werkgeefster uitgebreid toegelicht dat werkneemster de vereiste opleiding en ervaring mist, terwijl werkneemster op haar beurt niet (voldoende) gemotiveerd heeft betwist dat deze functies voor haar wel passend (te maken) zijn. Vast staat ook dat werkneemster werkgeefster daarna heeft laten weten dat zij toch bereid is om tijdelijk in het buitenland te werken, mits dat gebeurt op basis van haar Nederlandse arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden. Een herplaatsing van werkneemster bij een van deze buitenlandse entiteiten is reeds hierom niet aan de orde. Bovendien heeft werkgeefster toegelicht dat er twee functies beschikbaar waren waarop werkneemster kon solliciteren. Dat heeft zij evenwel niet gedaan. Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van het hof niet gezegd worden dat werkgeefster niet voldoende inspanningen heeft verricht om werkneemster in een passende functie binnen het concern te herplaatsen. Het hof ziet ook geen aanleiding om een billijke vergoeding aan werkneemster toe te kennen, omdat er geen sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:115

Zaaknummer: 200.342.144/01

Rechters: I.A. van der Burg, E. de Greeve en G.C. Boot

Advocaten: mr. M. Booij en mr. J.L. Meijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub a BW, 7:682 lid 1 sub b en c BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling van achterstallig en toekomstig salaris. Eventuele betalingsonmacht ontslaat werkgever niet van verplichting het loon te betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2003 in dienst getreden van werkgeefster en is laatstelijk werkzaam als business unit manager tegen een salaris van € 6000 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Op 7 oktober 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Volgens de arbeidsovereenkomst heeft werknemer het eerste jaar van ziekte recht op doorbetaling van 100% van zijn loon. Werkgeefster heeft het loon over november en december 2024 niet uitbetaald. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig en toekomstig salaris. Werkgeefster voert verweer en beroept zich op betalingsonmacht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering over november en december 2024 wordt toegewezen. Eventuele betalingsonmacht ontslaat de werkgever niet van de verplichting het loon te betalen. De kantonrechter wijst daarbij de maximale wettelijke verhoging toe. Ook de toekomstige loonvordering wordt toegewezen. Uit het betalingsgedrag van werkgeefster over de voorgaande maanden en de stelling dat zij financieel in zwaar weer verkeert, volgt de verwachting dat werkgeefster ook het loon over deze maand en de komende maanden niet (tijdig) zal voldoen. Hierbij weegt ook mee dat werknemer een ontbindingsverzoek heeft ingediend, waarmee de kans bestaat dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd tot een einde zal komen. De vordering tot betaling van vakantiebijslag wordt afgewezen, nu deze nog niet opeisbaar is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:321

Zaaknummer: 11469043\VV EXPL 24-115 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: K.L. Noordijk

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris (ruim € 10.000).*Feiten*

Werkneemster is in dienst geweest bij Genevi B.V. en vordert in kort geding veroordeling van Genevi tot betaling van achterstallig loon (ruim € 10.000). Genevi is niet ter zitting verschenen en heeft geen verweer gevoerd. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en wordt toegewezen. De kantonrechter ziet wel aanleiding de gevraagde dwangsommen in verband met afgifte van de loonspecificaties te beperken tot € 25 per dag als de specificaties niet binnen een maand na betekening van het vonnis worden verstrekt, met een maximum van € 2.500 aan te verbeuren dwangsommen. De proceskosten komen voor rekening van Genevi.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1498

Zaaknummer: 11468523 VV EXPL 24-635

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: T. Hietkamp en M. Faizi

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt wegens vernieling op staande voet ontslagen. Arbeidsongeschiktheid staat niet aan ontslag in de weg. Sprake van opzet of bewuste roekeloosheid, waardoor de schadevergoeding terecht is ingehouden.

Feiten

Werknemer is sinds 16 mei 2022 in dienst bij OK Retail als verkoopmedewerker in een tankstation op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 15 april 2025. Op 8 juli 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens mentale en persoonlijke beperkingen. Op 27 augustus 2024 adviseerde zijn behandelaar doorverwijzing naar GGZ Friesland. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer beperkte sociale interactie aankan en dat hij op therapeutische basis 5 tot 10 uur per week moet re-integreren. Op 9 september 2024 is werknemer gestart met zijn re-integratie.

Op 20 september 2024 ontstond een woordenwisseling met een collega nadat zij hem vroeg prullenbakken te legen. Werknemer heeft zich vervolgens teruggetrokken in zijn auto en via WhatsApp aan zijn leidinggevende laten weten dat hij niet meer op het werk zou verschijnen. Enkele minuten later heeft hij de spiegels van de auto van de collega vernield door tegen de spiegels te trappen en eraan te trekken. Op 21 september 2024 reageerde de leidinggevende via WhatsApp op het incident. Werknemer uitte in zijn reactie grove bewoordingen over de collega. Op 23 september 2024 heeft OK Retail werknemer op staande voet ontslagen wegens ontoelaatbaar gedrag en het ontbreken van een basis voor verdere samenwerking. Werknemer heeft hierop per e-mail gereageerd en erkend dat hij uit emotie heeft gehandeld. Bij het inleveren van bedrijfseigendommen op 23 september 2024 heeft werknemer € 70 uit de fooienpot meegenomen, wat hij na sommatie op 25 september 2024 heeft teruggegeven, samen met excuses aan de collega. In november 2024 heeft OK Retail een eindafrekening gestuurd, waarbij een bedrag van € 3.007,22 bruto is ingehouden als gefixeerde schadevergoeding.

Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en OK Retail te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 23 september 2024, inclusief emolumenten, rente en wettelijke verhogingen, tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, en OK Retail te verplichten werknemer binnen zeven dagen na de beschikking in staat te stellen zijn re-integratie te hervatten, op straffe van een dwangsom van € 500 per dag, met een maximum van € 50.000. Subsidiair, indien het ontslag rechtsgeldig wordt geacht: te bepalen dat de ingehouden gefixeerde schadevergoeding van € 3.007,22 ten onrechte is verrekend en OK

Retail te verplichten dit bedrag alsnog te betalen, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50%. OK Retail stelt daarentegen dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Voor het geval de kantonrechter het ontslag vernietigt, verzoekt OK Retail om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn, zonder opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding, vanwege ernstig verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat OK Retail terecht een dringende reden had voor het ontslag op staande voet. Werknemer heeft op 20 september 2024 de spiegels van de auto van een collega vernield en zich de volgende dag via WhatsApp in grove bewoordingen uitgelaten over deze collega. Dit gedrag is ontoelaatbaar en vormt een ernstige misdraging, die een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Werknemer heeft aangevoerd dat zijn psychische gesteldheid een rol speelde bij het incident en dat OK Retail onvoldoende rekening hield met zijn beperkingen. De kantonrechter overweegt echter dat werknemer niet heeft aangetoond dat zijn psychische toestand zijn gedrag volledig verklaart of hem vrijwaart van verantwoordelijkheid. Er zijn geen medische stukken overgelegd waaruit blijkt dat zijn beperkingen zijn handelingen onvermijdelijk maakten. Daarnaast heeft OK Retail zich voldoende ingespannen om werknemer te ondersteunen bij zijn re-integratie en rekening gehouden met zijn beperkingen door hem buiten klantcontact boventallig te laten werken.

Ook het argument dat OK Retail had moeten voorkomen dat werknemer werd geconfronteerd met collega's wordt verworpen. Uit verklaringen blijkt dat werknemer zelf contact met collega's zocht en het incident onverwacht was voor alle betrokkenen. OK Retail had geen aanleiding om extra voorzorgsmaatregelen te nemen. Verder was werknemer in de gelegenheid op een rustigere locatie te re-integreren, maar heeft hij dit geweigerd.

De kantonrechter heeft tot slot meegewogen dat werknemer al ruim twee jaar naar tevredenheid functioneerde, dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid is ontslagen en dat dit mogelijk nadelige gevolgen voor hem heeft. Dit weegt echter niet op tegen de ernst van zijn gedragingen. De verzoeken tot vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en wedertewerkstelling worden daarom afgewezen.

Gefixeerde schadevergoeding

Werknemer verzoekt subsidiair om terugbetaling van de ingehouden gefixeerde schadevergoeding van € 3.007,22. OK Retail stelt dat werknemer opzettelijk schade heeft toegebracht aan de auto van zijn collega. De kantonrechter volgt dit standpunt en oordeelt dat werknemer doelbewust heeft gehandeld, aangezien hij na zijn vertrek terugkeerde en de vernieling pleegde. Dit getuigt van opzet of bewuste roekeloosheid, waardoor de schadevergoeding terecht is ingehouden. Ook dit verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:559

Zaaknummer: 11379549 AR VERZ 24-59

Rechters: H.H. Kielman

Advocaten: I.J. Woltman en I.C.M. van de Kerkhof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft een rechtmatig belang bij verstrekking van de verzochte medische gegevens waarop de medisch adviseur van werknemer haar advies heeft gebaseerd. Werkgeefster moet zich namelijk kunnen verweren tegen de vorderingen van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2013 in dienst getreden bij N-Sea. Tijdens de coronalockdownperiode kon werknemer het schip niet verlaten, hij verbleef daardoor vanaf 5 april 2021 in een keet/container die N-Sea op het schip als kantoorruimte had geplaatst en sliep in een cabine op het schip. Volgens werknemer werd hij hierdoor constant blootgesteld aan een geluid met een te hoog geluidsniveau. Hij kreeg vervolgens gezondheidsklachten waaronder oorsuizen (tinnitus). Werknemer is op 25 april 2021 uitgevallen door ziekte. Na een ziekteperiode van 104 weken is hij ontslagen door N-Sea. Werknemer vordert in de hoofdzaak een verklaring voor recht dat N-Sea en HDI Global hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door hem geleden en nog te lijden schade en veroordeling tot betaling van die schade nader op te maken bij staat. N-Sea (verzekerd bij HDI Global) voert verweer en stelt zich o.a. op het standpunt dat er geen causaal verband bestaat tussen de werkomstandigheden en de gehoorklachten van werknemer. Om deze stellingen te kunnen onderbouwen eisen N-Sea en HDI Global in incident op grond van artikel 843a afgifte van, of inzage in, de medische informatie.

Oordeel

Per 1 januari 2025 is artikel 843a Rv vervallen en geldt artikel 194 Rv voor zaken die vanaf deze datum worden opgestart, voor deze zaak geldt nog de oude regeling van artikel 843a Rv. De medisch adviseur van werknemer, D, heeft op 15 december 2022 een medisch advies opgesteld waarbij zij beschikte over nagenoeg alle in deze procedure verzochte gegevens. N-Sea en daarmee ook HDI Global hebben een rechtmatig belang bij verstrekking van de genoemde gegevens waarop D haar advies heeft gebaseerd. N-Sea moet zich als werkgever namelijk kunnen verweren tegen de vorderingen van werknemer, gebaseerd op de werkgeversaansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW. Een van de verweren waarover dan beslist moet worden, is het al dan niet aanwezig zijn van causaal verband tussen de klachten van werknemer en de omstandigheden op het schip tussen 5 en 25 april 2021. Tegen deze achtergrond moet de medisch adviseur van N-Sea en HDI Global over dezelfde gegevens kunnen beschikken als die van werknemer, en dus in ieder geval over de stukken waarop zij haar advies heeft gebaseerd. Bij de overige verzochte gegevens hebben N-Sea en HDI Global

geen rechtmatig belang.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1585

Zaaknummer: 11353814 CV EXPL 24-4593

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: K. van Overloop en J. Kruijswijk Jansen

Wetsartikelen: 843a Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet voldaan aan zorgplicht. Er is sprake van structurele blootstelling aan de mogelijke gevaren van het betreden van de hygiënesluis. Daardoor zal niet altijd sprake zijn van optimale concentratie en alertheid.

Feiten

Werknemer is via een uitzendbureau werkzaam geweest bij werkgeefster. Ergo is de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster. Op 14 februari 2020 is werknemer na een toiletbezoek bij de hygiënesluis tussen het toilet en de productieruimte ten val gekomen. Bij brief van 25 maart 2020 heeft werknemer werkgeefster aansprakelijk gesteld. Ergo heeft vervolgens een toedrachtonderzoek laten uitvoeren. Op basis van de uitkomsten daarvan is aansprakelijkheid afgewezen. Er zou sprake zijn geweest van een alledaags risico van struikelen en vallen. Er zou geen sprake zijn geweest van een natte/gladde vloer en voldaan zou zijn aan de zorgplicht. De toenmalige belangenbehartiger van werknemer heeft hierop niet gereageerd. Bij brief van 22 februari 2022 heeft de huidige belangenbehartiger zich tot het toedrachtonderzoek-kantoor gericht, de toedracht toegelicht, en gevraagd om aansprakelijkheid te erkennen. Op 20 april 2022 is namens Ergo meegedeeld dat er geen aanleiding is om haar standpunt te herzien. Op verzoek van werknemer heeft een (voorlopig) getuigenverhoor plaatsgevonden. Hierna heeft werknemer wederom gevraagd of aansprakelijkheid wordt erkend, waarop afwijzend is gereageerd. Werknemer heeft daarna het deelgeschil aanhangig gemaakt. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is.

Oordeel

Dat werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden, staat niet ter discussie. Werknemer hoeft niet te bewijzen wat de toedracht van het bedrijfsongeval was en wat de oorzaak ervan is geweest. Werknemer – met een beperkte beheersing van de Nederlandse taal – heeft in dit geval twee toedrachten gesteld. De kantonrechter komt tot het oordeel dat – ongeacht het “vals scenario” – niet is komen vast te staan dat werkgeefster alle veiligheidsmaatregelen heeft genomen die redelijkerwijs van haar kunnen worden gevergd om ongevallen als het onderhavige te voorkomen. Met verwijzing naar een conclusie van advocaat-generaal Hartlief oordeelt de kantonrechter dat sprake is van een situatie zoals omschreven in die conclusie. Er is sprake van structurele blootstelling aan de mogelijke gevaren van het betreden van de hygiënesluis, zodat niet altijd sprake zal zijn van optimale concentratie en alertheid. Hoewel het risico van een val (van een laag trapje) klein is, wordt

dit risico groter gelet op het structurele gebruik daarvan. Werkgeefster had bovendien makkelijk maatregelen kunnen treffen. Verder is in dit geval gebleken dat het uitzendbureau werknemer eenmalig heeft geïnstrueerd over het gebruik van de hygiënesluis en tegen hem heeft gezegd dat hij de leuning moet vasthouden. Daarna is er bij het gebruik niet meer stilgestaan. Evenmin is gebleken dat er toezicht wordt uitgeoefend op het gebruik ervan, in het bijzonder het in acht nemen van de juiste gebruikswijze. De kantonrechter begrijpt best wel dat van werkgeefster niet verwacht kan worden dat zij permanent toezicht bij de sluis plaatst, maar dat een leidinggevende bij tijd en wijlen stil heeft gestaan bij het juiste gebruik van de hygiënesluis, is ook niet vastgesteld. De vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9579

Zaaknummer: 11188857 \ OV VERZ 24-33

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.J.G. Verhagen en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft zich niet gedragen als goed werkgever, door werknemer ten onrechte te betichten van disfunctioneren op grond van een niet-bestaande klacht en zijn re-integratieverplichtingen niet naar behoren na te komen. Dat werknemer daardoor arbeidsongeschikt is geworden, kan niet worden vastgesteld.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2007 in dienst getreden bij het Leger des Heils. In de periode van 2010 tot 2011 hebben er meerdere incidenten plaatsgevonden waarbij werknemer (indirect) is bedreigd door cliënten van het Leger des Heils. Werknemer heeft tijdelijk op een andere locatie gewerkt en is tijdelijk ook gestopt met werken. In 2014 en 2015 hebben er wederom twee incidenten plaatsgevonden, waarbij werknemer (indirect) door cliënten is bedreigd. Op 2 juli 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin is aangegeven dat er signalen, waaronder een klacht, is binnengekomen over zijn stijl van leidinggeven. Op 4 juli 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Aan werknemer is medegedeeld dat er een formeel onderzoek naar de klacht wordt ingesteld. Op 12 juli 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer tijdelijk ongeschikt is voor het verrichten van zijn eigen werk wegens functionele beperkingen ten aanzien van concentratie en aandacht verdelen alsmede vanwege een energetische beperking. Op 8 oktober 2018 heeft de bedrijfsarts het advies van 12 juli 2018 min of meer herhaald. In november 2018, althans in januari/februari 2019, is mediation gestart. Op 22 februari 2019 heeft werknemer twee klachten ingediend. Eén klacht ziet op het verwijt van werknemer dat het gesprek van 3 juli 2018 met de hem toen gegeven keuze en het aangekondigde formeel onderzoek zijn gebaseerd op een niet-bestaande klacht. De klachtencommissie heeft die klacht op 18 juli 2019 gegrond verklaard. De klachtencommissie heeft daarbij geoordeeld dat er sprake is geweest van bedreigend/intimiderend gedrag aan de zijde van het Leger des Heils. Werknemer is in de periode na 8 juli 2019 zijn werk gedeeltelijk gaan hervatten. Op 20 augustus 2019 heeft er wederom een incident plaatsgevonden. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden. Werknemer heeft zich op 23 september 2019 volledig ziek gemeld. Vervolgens is een tweede mediationtraject gestart, op 17 oktober 2019. Dit traject is (zonder succes) geëindigd in december 2019. De WIA-uitkering van werknemer is geweigerd, omdat het Leger des Heils niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Bij e-mail van 10 juni 2021 heeft werknemer medegedeeld dat hij het Leger des Heils op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk acht voor zijn arbeidsongeschiktheid en de daaruit voortvloeiende schade. Met ingang van 30 juni 2021 ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat het Leger des Heils aansprakelijk is.

Oordeel

Werknemer grondt zijn vordering op vijf incidenten die zich met cliënten van het Leger des Heils hebben voorgedaan. Vier van de vijf incidenten vallen naar het oordeel van de kantonrechter niet onder het bereik van artikel 7:658 BW. Het gaat telkens om de situatie dat werknemer een cliënt van het Leger des Heils de toegang tot de locatie van het Leger des Heils ontzegd heeft, waarna de betreffende cliënt op een later tijdstip aan een collega van werknemer bedreigingen heeft geuit jegens werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat niet valt in te zien welke maatregelen van het Leger des Heils verlangd kunnen worden ter voorkoming van deze incidenten. Het Leger des Heils kan nu eenmaal niet voorkomen dat een cliënt naderhand, na een slechtnieuwsgesprek, (indirect) bedreigingen uit tegen zijn werknemers. Het incident van 19 juli 2011 is wezenlijk anders dan de vier hiervoor besproken incidenten. Werknemer is tijdens dit incident namelijk in een rechtstreeks contact met een cliënt door deze bedreigd en mishandeld. Dit incident valt wel degelijk binnen het bereik van artikel 7:658 BW aangezien het de taak van een werkgever is om ervoor te zorgen dat een werknemer zijn werk op een veilige manier kan verrichten. Het geschilpunt of het Leger des Heils voldoende maatregelen heeft genomen zal de kantonrechter echter niet inhoudelijk beoordelen omdat het Leger des Heils terecht een beroep doet op verjaring ex artikel 3:310 BW. Partijen twisten verder over de vraag of het Leger des Heils voldoende nazorg en begeleiding aan werknemer heeft geboden na de bewuste incidenten. Dit onderdeel van het geding gaat naar het oordeel van de kantonrechter over de vraag of het Leger des Heils zich als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW gedragen heeft. Van het Leger des Heils mag worden verwacht dat het maatregelen neemt tegen de cliënten die werknemer bedreigd hebben om zodoende in ieder geval ervoor te zorgen dat werknemer niet met deze cliënten in contact kon komen na die incidenten. Dat het Leger des Heils op deze onderdelen is tekortgeschoten, is niet gebleken. Wel staat vast dat het Leger des Heils op twee andere onderdelen jegens werknemer zich niet als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen. Het gesprek van 3 juli 2018 getuigt niet van goed werkgeverschap aangezien werknemer toen ten onrechte is beticht van disfunctioneren op grond van een niet-bestaande klacht. Ook staat vast dat het Leger des Heils zijn re-integratieverplichtingen jegens werknemer niet naar behoren is nagekomen. Dat werknemer als gevolg van deze handelwijze arbeidsongeschikt is geworden, kan de kantonrechter echter niet vaststellen. De verklaring voor recht wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1093

Zaaknummer: 10247977 \ CV EXPL 22-5412

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood en M.M.R. Nelissen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

De toekenning van een toelage in het personeelsreglement van de PI Middelburg heeft als doel het voorkomen van benadeling in de zin van artikel 21 WOR. Indien de toelage wordt uitgelegd als een forfaitaire toeslag zal dit mogelijk leiden tot bevoordeling, waarvoor geen rechtvaardiging bestaat.

Feiten

Bij de Penitentiare Inrichting Middelburg (hierna: PI Middelburg) zijn ongeveer 220 personen werkzaam. Voor de PI Middelburg is een ondernemingsraad (hierna: OR) ingesteld, die bestaat uit negen personen. Artikel 17.2.1 van het personeelsreglement regelt dat als iemand is vrijgesteld voor OR-werkzaamheden en daardoor geen of minder onregelmatige diensten draait, hij recht heeft op de periodieke medezeggenschaps- en vakbondsvrijgesteldentoeelage (hierna: MZ/VB-toelage). De toelage is gelijk aan de gemiddelde toelage onregelmatige dienst (hierna: TOD) per maand over het referentiejaar, vermenigvuldigd met de vrijstellingsfactor. Volgens PI Middelburg is de achtergrond van deze bepaling dat OR-leden geen terugval in inkomen behoren te hebben, wanneer zij door hun werkzaamheden voor de OR minder onregelmatige diensten kunnen draaien. In deze zaak is aan de orde of de wijze waarop PI Middelburg deze regeling toepast in overeenstemming is met de tekst en het doel daarvan in verband met artikel 21 WOR. De OR stelt dat PI Middelburg een onjuiste uitleg geeft aan deze bepaling, door het salaris verhoogd met de TOD te vergelijken met het salaris verhoogd met de TOD voorafgaand aan de toetreding van een werknemer tot een medezeggenschapsorgaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de eerste plaats overweegt de kantonrechter met betrekking tot de ontvankelijkheid dat de OR kan worden ontvangen in zijn verzoek. De kern van hetgeen de OR en PI Middelburg verdeeld houdt, komt neer op de uitleg van de eerste zin van artikel 17.2.1 van het personeelsreglement. Op grond van artikel 21 WOR moet de ondernemer ervoor zorgen dat een (potentieel) OR-lid geen nadeel ondervindt van zijn (beoogd) OR-werk. Dit is uitgewerkt in artikel 17.2.1 van het personeelsreglement. Het doel van deze bepaling is te voorkomen dat een werknemer die onregelmatige diensten werkt en daarvoor een toelage op zijn loon krijgt (TOD), door zijn vrijstelling voor het OR-werk minder onregelmatige diensten kan werken en daardoor nadeel ondervindt wegens mislopen van TOD. Dit oorzakelijk verband volgt nadrukkelijk uit de tekst. Er moet een oorzakelijk verband zijn tussen de vrijstelling voor het OR-werk en het niet in dezelfde mate draaien van

onregelmatige diensten. In de gevallen waarin daarvan wel sprake is, garandeert de ondernemer dat er geen terugval in inkomen zal zijn. De aldus gegeven garantie duidt op compensatie en niet op een forfaitaire toeslag. Een forfaitaire toeslag zou inhouden dat zodra een OR-lid in het referentiejaar een TOD ontving, hij enkel door de OR-vrijstelling recht krijgt op de toelage. Deze uitleg doet geen recht aan het doel van de regeling die is gebaseerd op artikel 21 WOR. Het doel is voorkomen van benadeling, terwijl een forfaitaire toeslag mogelijk zal leiden tot bevoordeling. Daarvoor is geen rechtvaardiging. PI Middelburg moet voor de bepaling van een recht op de MZ/VB-toelage dus eerst vaststellen dat een OR-lid in het referentiejaar een TOD ontving en dan dat door de OR-vrijstelling minder onregelmatige diensten zijn gedraaid. Daarvan uitgaande is het juist dat PI Middelburg het recht op de MZ/VB-toelage niet bij aanvang van het OR-lidmaatschap vaststelt, maar op een later moment gedurende of aan het eind van het eerste lidmaatschapsjaar. Dit leidt ertoe dat een OR-lid dat geen TOD ontving in het referentiejaar, geen recht heeft op de MZ/VB-toelage. PI Middelburg kan voor de vaststelling of een OR-lid recht heeft op een MZ/VB-toelage niet uitgaan van het jaarinkomen. Als PI Middelburg, zoals de OR stelt, voor de bepaling van het recht op een MZ/VB-toelage het inkomen van het referentiejaar inclusief TOD vergelijkt met het inkomen gedurende het OR-lidmaatschapsjaar inclusief TOD, hanteert zij niet de juiste systematiek. Artikel 17.2.1 van het personeelsreglement is duidelijk. Het gaat erom dat wordt vastgesteld dat in het referentiejaar meer onregelmatige diensten zijn gedraaid dan in het eerste OR-jaar. Op basis daarvan wordt dan de omvang van de MZ/VB-toelage berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 17.2.1 van het personeelsreglement. De slotsom is dat het verzoek van de OR kan worden toegewezen, in die zin dat zij de juiste systematiek voor het bepalen van de MZ/VB moet volgen, zoals die is weergegeven door de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:375

Zaaknummer: 11324606 \ AZ VERZ 24-47 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: mr. dr. L.C.J. Sprengers en mr. M.E.L.U. Janssen

Wetsartikelen: 21 WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op non-actief gesteld vanwege meerdere meldingen over communicatiestijl en gesignaleerde problemen bij samenwerken. Ontbindingsverzoek op g-grond toegewezen omdat werkneemster dit verzoek heeft erkend. Wel wettelijke transitievergoeding van € 49.585 bruto en billijke vergoeding van € 45.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2003 in dienst bij de Nederlandse Transplantatie Stichting (hierna: NTS) als functioneel beheerder met een salaris van € 5.746 bruto per maand exclusief emolumenten. Uit jaargesprekken tussen 2007 en 2011 blijkt dat werkneemster als betrokken en dienstverlenend wordt ervaren, maar dat er aandachtspunten zijn in haar communicatiestijl. In 2009 volgt zij de cursus 'Effectieve persoonlijke communicatie' naar aanleiding van klachten over haar communicatieve omgang. In 2022 vindt een medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO) plaats, gevolgd door een mini-MTO op de afdeling van werkneemster. In datzelfde jaar neemt zij deel aan een mediationtraject met haar leidinggevende. In 2023 volgt werkneemster de opleiding 'KIM voor niet-leidinggevenden'. In januari 2024 ontvangt haar leidinggevende signalen over samenwerkingsproblemen. Dit resulteert op 1 februari 2024 in een memo waarin wordt aangegeven dat meerdere medewerkers moeite hebben met haar communicatiestijl, wat als onveilig wordt ervaren. Een mediationtraject wordt voorgesteld, maar werkneemster voelt zich oneerlijk behandeld en geeft aan eerst extern advies te willen inwinnen. Zij probeert zelf met collega's in gesprek te gaan, maar ontvangt geen formele uitnodiging vanuit NTS. Op 30 september 2024 vindt een gesprek plaats tussen werkneemster en haar leidinggevende, waarna werkneemster op 1 oktober 2024 een brief ontvangt waarin wordt gesteld dat er opnieuw klachten over haar gedrag zijn binnengekomen. Ondanks diverse trainingen en eerdere gesprekken ziet NTS geen structurele verbetering. Dit leidt ertoe dat NTS haar een vaststellingsovereenkomst met drie opties aanbiedt en haar twee weken geeft om een keuze te maken. Op 15 oktober 2024 wordt werkneemster op non-actief gesteld en moet zij haar laptop inleveren. In deze procedure vraagt NTS om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter wijst het verzoek van NTS tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe, omdat werkneemster ter zitting erkent dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voortzetting niet meer mogelijk is. Herplaatsing is

daarom niet aan de orde.

Transitievergoeding

Partijen zijn het erover eens dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding van € 49.585 bruto. De kantonrechter kent dit verzoek toe, inclusief de wettelijke rente vanaf een maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

NTS heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door te snel te concluderen dat voortzetting van het dienstverband onmogelijk was en onvoldoende inspanningen te verrichten om de arbeidsverhouding te verbeteren. NTS heeft werknemster zonder noodzaak op non-actief gesteld, wat de verstandhouding verder heeft verslechterd. Hoewel er door de jaren heen gesprekken over de communicatiestijl van werknemster zijn gevoerd, heeft NTS haar nooit expliciet laten weten dat de situatie kritiek was. Ook heeft NTS geen serieuze en concrete verbetertrajecten ingezet. Vanaf 30 september 2024 oefent NTS onterechte druk uit op werknemster om in te stemmen met ontslag. Op 10 oktober 2024 is haar medegedeeld dat zij wordt vrijgesteld van werk als zij niet meewerkt aan een minnelijke regeling. Op 15 oktober 2024 is zij zonder nadere aankondiging op non-actief gesteld en moest zij haar laptop inleveren. NTS heeft hiermee aangestuurd op een duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Gezien het lange dienstverband en het erkende goede functioneren van werknemster wordt een billijke vergoeding van € 45.000 bruto passend geacht. Dit bedrag compenseert het inkomensverlies en de kosten voor outplacement. De vergoeding heeft geen bestraffend karakter, maar dient om te voorkomen dat werkgevers op ernstig verwijtbare wijze een arbeidsovereenkomst beëindigen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:1850

Zaaknummer: 11421736 \ EJ VERZ 24-84563

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: L.J. de Vroe en J.I. Veldhuis-Lampe

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Bejegening door werknemer van zijn leidinggevende en collega's is ontoelaatbaar. Gedrag is niet ernstig verwijtbaar zodat werknemer wel aanspraak heeft op een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 16 januari 2018 in dienst bij Stichting Laurentius Ziekenhuis (hierna: SLZ) als medewerker transport tegen een salaris van € 3.125 bruto per maand, exclusief emolumenten. De Cao Ziekenhuizen is van toepassing. Op 24 juli 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn teamleider en de teamleider HRM over een gemaakte werkafspraken. Op 23 november 2022 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden vanwege opmerkingen over het functioneren en gedrag van werknemer. Kort daarna heeft werknemer zich ziek gemeld wegens stress- en fysieke klachten. Op 11 september 2023 heeft hij zich volledig hersteld gemeld. In november 2023 heeft werknemer melding gemaakt van de verdwijning van bedrijfseigendommen (lege pallets) ter waarde van duizenden euro's per jaar, waarbij twee medewerkers betrokken zouden zijn. Op 17 januari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden over de start van een functioneringstraject, waarin drie verbeterpunten zijn besproken: respectvolle omgang met anderen, het waarborgen van veiligheid en zorgvuldig omgaan met materieel, en het naleven van werkafspraken en werktijden. Op 18 januari 2024 is werknemer per direct geschorst wegens ernstige intimidatie van zijn teamleider, welke schorsing is verlengd tot 30 januari 2024. Op 27 februari 2024 heeft SLZ werknemer geconfronteerd met ongewenst gedrag op 23 februari 2024 richting collega X. Op 31 mei 2024 heeft SLZ een VIM-melding (Veilig Incident Melden) ontvangen over intimidatie door werknemer, gevolgd door een tweede VIM-melding op 28 augustus 2024. Op 29 augustus 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden over incidenten met collega Y op 22 en 27 augustus 2024, evenals een incident met collega X. Werknemer is met ingang van 30 augustus 2024 vrijgesteld van werkzaamheden. SLZ heeft hem verzocht uiterlijk 2 september 2024 te laten weten of hij openstaat voor een beëindigingsregeling. Werknemer heeft gevraagd om een gesprek met zijn manager, dat op 3 september 2024 heeft plaatsgevonden. Partijen hebben geen beëindigingsregeling bereikt. SLZ verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, wegens een verstoorde arbeidsverhouding of vanwege een combinatie van deze gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. SLZ stelt dat werknemer regelmatig werkafspraken

schendt, de veiligheid van bezoekers, patiënten en medewerkers onvoldoende waarborgt en zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag, zoals intimidatie en dreigend taalgebruik. Wat betreft de schending van werkafspraken heeft SLZ een incident op 10 of 20 juli 2020 aangehaald, waarbij werknemer pakketten in de politheek heeft geplaatst in plaats van deze bij de balie af te geven. Werknemer erkent dat hij de werkafpraak niet heeft nageleefd, maar geeft aan dat het personeel van de politheek hem verzocht had de pakketten binnen te zetten. Deze verklaring acht de kantonrechter plausibel zodat dit niet als ernstig verwijtbaar handelen kan worden aangemerkt.

Met betrekking tot de veiligheid stelt SLZ dat werknemer met een elektrische transportwagen onveilige situaties heeft veroorzaakt. Werknemer ontkent echter dat hij gevaarlijke situaties heeft gecreëerd en SLZ heeft geen concrete bewijzen overgelegd. Hierdoor is het verwijt niet komen vast te staan. Wat betreft onheuse bejegening van collega's heeft SLZ meerdere incidenten benoemd, waaronder een dreigende confrontatie met de teamleider op 18 januari 2024 en diverse incidenten met collega's, waarbij sprake zou zijn van intimiderend gedrag en ongepaste bewoordingen. Werknemer heeft zijn collega's en leidinggevende op een respectloze manier bejegend. Zijn gedrag kwalificeert als verwijtbaar. Omdat SLZ echter onvoldoende heeft onderzocht of andere betrokkenen eveneens een rol hebben gespeeld in de conflicten, wordt niet vastgesteld dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Werknemer heeft echter wel degelijk verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan ook ontbinden op de e-grond. Omdat echter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding van € 8.563,05 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9682

Zaaknummer: 11348603 \ AZ VERZ 24-100

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt in strijd met geheimhoudingsbedingen, code of conduct en IT.

Feiten

Werknemer is op 6 juni 2016 in dienst getreden bij Havero. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Werknemer is met ingang van 1 november 2021 in dienst getreden van Hoogwegt. In de (niet-getekende) arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op donderdag 21 september 2023 heeft Hoogwegt werknemer laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Hierin is de mogelijkheid opgenomen dat werknemer de arbeidsovereenkomst eerder opzegt. Werknemer heeft daarvan gebruikgemaakt en de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2023. Hoogwegt c.s. kreeg ergens rond eind december 2023/begin januari 2024 signalen uit de markt dat bedrijf Y monsters met door het bedrijf X verkochte bestanddelen heeft aangeboden. Bedrijf X is een leverancier van een bestanddeel dat Hoogwegt in haar producten verwerkt en waartoe Hoogwegt c.s. een exclusieve samenwerkingsovereenkomst heeft met bedrijf X. Op 26 januari 2024 komen er twee e-mails van bedrijf X binnen op het oude Hoogwegt-e-mailadres van werkgever. Duidelijk is dat deze e-mails bedoeld zijn voor het nieuwe e-mailadres van werknemer bij bedrijf Y.

Oordeel

In de kern gaat het om de vraag of werknemer gehouden is mee te werken aan een onderzoek door bedrijf X naar de verzending van zijn e-mails, die door bedrijf X te laten verwijderen onder betaling van de kosten van bedrijf X, alsmede of Hoogwegt c.s. in dit kort geding succesvol aanspraak kan maken op betaling door werknemer van (een voorschot op) boetes. Werknemer is via zijn voormalige arbeidsovereenkomst bij Havero jegens Havero en de aan haar gelieerde vennootschappen, derhalve ook Hoogwegt, gebonden aan het geheimhoudingsbeding en boetebeding. Ook aan het geheimhoudings- en boetebeding opgenomen in de - niet getekende - arbeidsovereenkomst met Hoogwegt is werknemer gebonden, nu zulks expliciet in de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst is opgenomen. Deze geheimhoudingsbedingen verbieden het werknemer om enige mededeling aangaande enige bijzonderheid van Havero/Hoogwegt aan derden kenbaar te maken. Dat het moet gaan om 'vertrouwelijke' informatie is daarin niet zonder meer te lezen. Een redelijke uitleg van dit beding brengt mee dat het ziet op relevante bedrijfsinformatie. Hoogwegt c.s. heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de met de e-mails verzonden documenten relevante

bedrijfsinformatie bevatten en zelfs, voor zover mogelijk van belang, vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Het gaat immers om onder meer klantenlijsten, prospects, financiële en strategische gegevens. Naar voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter heeft werknemer de overeengekomen geheimhoudingsbedingen, alsook de in de Code of Conduct en IT Policy opgelegde geheimhouding, sowieso overtreden door het verzenden van vijf e-mails op 26 en 27 september 2023 aan zijn dochter. Vooralsnog moet worden aangenomen dat werknemer deze bedingen ook heeft overtreden door (in ieder geval een deel van) de e-mails op 26 en 27 september en 5 oktober 2023 naar zijn privé-e-mailaccount te zenden. De conclusie in het kader van dit kort geding is dan ook dat werknemer door het verzenden van verschillende documenten via genoemde e-mails heeft gehandeld in strijd met (de strekking van) de overeengekomen geheimhoudingsbedingen en ook in strijd heeft gehandeld met de Code of Conduct en de IT Policy. Hoogwegt c.s. heeft bij het onderzoek op dit moment geen voldoende spoedeisend belang omdat, gelet op het tijdsverloop, moet worden aangenomen dat als werknemer voornemens was deze informatie verder te delen, dat inmiddels wel was gebeurd. Bovendien leent een procedure als de onderhavige zich niet goed voor het aanwijzen van een deskundige.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:505

Zaaknummer: 11032046 \ VV EXPL 24-42

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.M. van den Berg en E.L.J. Bruyninckx

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ten onrechte op de a-grond ontbonden. Geen bedrijfseconomische noodzaak en werkgever heeft niet voldaan aan de herplaatsingsplicht.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 januari 2022 in dienst bij Wilco, een onderneming gespecialiseerd in het drukken van boeken, tijdschriften, catalogi en kalenders. Voor zijn dienstverband bij Wilco was werknemer werkzaam bij Wilco Meppel B.V. en rechtsvoorganger Ten Brink B.V. en daarvoor (vanaf 10 augustus 1998) bij Krips B.V. Oorspronkelijk is hij aangesteld in de functie van medewerker CtP. Per 1 januari 2007 is zijn functie gewijzigd in workflowspecialist. Na het faillissement van de oude Ten Brink B.V. op 4 februari 2013 is het dienstverband van werknemer per 11 februari 2013 door de curator beëindigd. Vervolgens heeft de nieuwe Ten Brink B.V. een doorstart gemaakt, waarbij aan werknemer met ingang van 18 februari 2013 een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangeboden voor de functie van workflowspecialist (schaal H). Per 1 februari 2018 is de functienaam van werknemer gewijzigd in medewerker prepress. Tot 2021 beschikte Wilco over een drukkerij in Meppel, waar werknemer werkzaam was. Per 1 januari 2022 is deze drukkerij opgeheven en bestaat er alleen nog een satellietkantoor in Meppel. Wilco heeft op 22 januari 2024 bij het UWV een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend op grond van bedrijfseconomische gronden, te weten werkvermindering en organisatorische of technologische veranderingen. Het UWV heeft op 2 april 2024 geweigerd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. In een beschikking van 25 juli 2024 heeft de kantonrechter het op bedrijfseconomische redenen gebaseerde ontslag van werknemer op verzoek van Wilco toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 september 2024. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat onvoldoende vast is komen te staan dat Wilco als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden, te weten werkvermindering en organisatorische of technologische veranderingen, maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering heeft moeten treffen, die ertoe leiden dat de arbeidsplaats/functie van werknemer vervalt. In de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter heeft Wilco (wederom) een conceptjaarrekening 2023 overgelegd en een overzicht met betrekking tot de omzet over de afgelopen jaren en de omzet per april 2024 met een prognose voor de komende 26 weken. In hoger beroep heeft Wilco deze stukken aangevuld met een geactualiseerde omzetprognose voor 2024 en een

geconsolideerde periodevergelijking per september 2024 met september 2023 als het gaat om het nettoresultaat. Wilco heeft echter niet de andere stukken die staan vermeld in de UWV-uitvoeringsregels overgelegd. Uit de informatie die in het kader van de UWV-procedure en aanvullend in deze ontbindingsprocedure wel is overgelegd, valt niet af te leiden wat de invloed van de omzet- en orderafname is voor de afdeling en de functie van werknemer. Een toereikende toelichting waaruit dit wel duidelijk blijkt, heeft Wilco ook niet (voldoende) verstrekt. Daarbij komt dat werknemer de noodzaak tot verval van zijn functie gemotiveerd betwist. Gelet op deze betwisting heeft Wilco niet, althans onvoldoende, duidelijk gemaakt en onderbouwd waarom noodzakelijk is dat juist de functie van werknemer (prepressmedewerker H) vervalt, en niet de functie van een prepressmedewerker in schaal E. Het hof oordeelt dat wat Wilco aan een mogelijke herplaatsing van werknemer heeft onderzocht geenszins toereikend is. Van Wilco mocht worden verwacht dat zij daadwerkelijk met werknemer in gesprek zou gaan over herplaatsing, dat zij samen met werknemer, al dan niet met hulp van een daartoe deskundige derde, zou bekijken wat zijn wensen en mogelijkheden voor een herplaatsing waren en dat Wilco na onderzoek binnen Wilco en de groep waarvan zij deel uitmaakt de (on)mogelijkheden aan werknemer zou hebben voorgelegd. Er is niet gebleken dat Wilco dergelijke inspanningen heeft verricht en zij heeft ook overigens niet op concrete wijze inzichtelijk gemaakt dat er in de geldende termijn van herplaatsing geen sprake was van een andere passende functie voor werknemer bij Wilco of bij andere ondernemingen van de groep waar zij deel van uitmaakt. Uit het bovenstaande volgt dat Wilco evenmin heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting, zodat het ontbindingsverzoek ook hierop had moeten stranden. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 september 2024.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:531

Zaaknummer: 200.347.096/01

Rechters: M. Willemse, W.F. Boele en C.W. Inden

Advocaten: M.M. Pasman en K.R. Wagenaar-Bakker

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag wegens discriminatie niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding van € 40.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is geboren in 1998 en is van Palestijnse afkomst. Tijdens zijn verblijf als vluchteling in Turkije heeft werknemer op 30 augustus 2023 met Speakap een arbeidsovereenkomst gesloten voor de functie van 'frontend engineer'. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar met ingang van 15 oktober 2023, met een proeftijd van een maand en de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Werknemer had in overleg met Speakap een vliegticket naar Nederland geboekt voor 19 oktober 2023. In verband met de gesloten arbeidsovereenkomst heeft Speakap een verblijfsvergunning voor werknemer als kennismigrant aangevraagd. De aanvraag is toegewezen. Werknemer heeft na de aanval van Hamas in Israël op 7 oktober 2023 circa 90 berichten op LinkedIn geplaatst, waarin hij het regime en de aanvallen van Israël bekritiseert. Op 10 oktober 2023 heeft op verzoek van Speakap via videobellen een gesprek plaatsgevonden. In de week na dit gesprek heeft werknemer nog circa 45 berichten op LinkedIn geplaatst, waarin hij zich in soortgelijke bewoordingen uitlaat over het Israël-Palestinaconflict. X heeft werknemer in een telefoongesprek op 17 oktober 2023 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met hem wordt beëindigd in de proeftijd wegens zijn op LinkedIn geplaatste berichten. Zij heeft dit bij e-mail van 17 oktober 2023 aan hem bevestigd. De verblijfsvergunning is ingetrokken. Werknemer is op 19 oktober 2023 naar Nederland gereisd en heeft daar asiel aangevraagd. Hij verblijft in een AZC. Op 10 juni 2024 heeft werknemer een werkvergunning gekregen. Hij heeft met ingang van 11 juni 2024 een nieuwe baan. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding ter hoogte van € 67.100 bruto, immateriële schadevergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Partijen verschillen van mening over de inhoud van de Prior-onboarding Call op 10 oktober 2023. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer is niet komen vast te staan dat Speakap hem in dat gesprek uitdrukkelijk heeft gevraagd om zijn berichten op LinkedIn aan te passen en hem daarbij heeft aangezegd dat hij niet in dienst zou kunnen blijven als hij dat zou weigeren. Dat is ook niet aannemelijk geworden, nu in de e-mail van 17 oktober 2023 van Speakap waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd, met geen woord is verwezen naar het eerder gevoerde gesprek, de daarin volgens Speakap gegeven waarschuwing en het negeren

van die waarschuwing door werknemer. Verder is van belang dat het werknemer op grond van de in de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken uitdrukkelijk was toegestaan om ook voor persoonlijke doeleinden gebruik te maken van LinkedIn. Dat kan hem dus niet verweten worden. Het is begrijpelijk dat Speakap zo veel mogelijk probeert om het Israelisch-Palestijnse conflict buiten haar bedrijf te houden, maar uit de tekst van de opzegging blijkt onomwonden dat Speakap werknemer heeft ontslagen wegens zijn 'strong personal opinions expressed on LinkedIn'. Deze berichten betreffen uitsluitend de persoonlijke mening van werknemer over het conflict Israël-Palestina en raken zijn politieke gezindheid. De kantonrechter oordeelt daarom net als het College voor de Rechten van de Mens dat Speakap werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van zijn politieke overtuiging heeft gediscrimineerd. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.000 toegekend. Voor toewijzing van het afzonderlijk gevorderde bedrag aan immateriële schadevergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding, omdat in het toegekende bedrag aan billijke vergoeding compensatie voor immaterieel geleden schade is inbegrepen. Het verzoek om toekenning van de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6954

Zaaknummer: 10849837 \ EA VERZ 23-1316

Rechters: A. Sissing

Advocaten: S.N. Arikan en R.A.J. Nieuwmans

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen uitvoering gegeven aan een eerdere beschikking van de kantonrechter door geen substantiële en geloofwaardige poging te doen om werknemer daadwerkelijk te laten terugkeren in zijn eigen functie en handelt daarmee ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 als Finance Director in dienst getreden bij Intercity Real Estate Management B.V. (hierna: IRM). Werknemer maakte deel uit van het managementteam. Op 10 november 2022 heeft de statutair bestuurder van IRM werknemer op non-actief gesteld en hem een beëindigingsvoorstel gedaan, omdat er bij de aandeelhouder en directie van IRM geen vertrouwen meer was in een verdere samenwerking. Vervolgens heeft IRM aan werknemer kenbaar gemaakt dat sprake was van disfunctioneren en dat een verbetertraject niet in zijn belang was. IRM heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek bij beschikking van 30 mei 2023 afgewezen, omdat zowel het disfunctioneren als de verstoorde arbeidsrelatie onvoldoende was komen vast te staan. Na deze uitspraak zijn partijen met elkaar in overleg getreden over de terugkeer van werknemer. Vervolgens heeft nog mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft zich vervolgens tot de kantonrechter gewend en verzocht de arbeidsovereenkomst met IRM te ontbinden als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van IRM, onder andere met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari 2024 ontbonden. De kantonrechter heeft geconcludeerd dat de verzoeken van werknemer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding worden afgewezen, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van IRM. Werknemer heeft tegen deze beschikking hoger beroep aangetekend.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat de kantonrechter bij beschikking van 30 mei 2023 heeft geoordeeld (1) dat IRM ten onrechte heeft nagelaten om zich in te spannen om eventuele problemen (samen met werknemer) op te lossen nadat de statutair bestuurder in het najaar van 2022 signalen ontving dat een aantal zaken niet goed liepen; (2) dat IRM werknemer in plaats daarvan zonder concrete toelichting en aanleiding op non-actief heeft gesteld; en (3) dat zij verklaringen van allerlei partijen is gaan verzamelen om (achteraf) een

dossier tegen werknemer op te bouwen. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat IRM werknemer ten onrechte onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Deze beschikking heeft gezag van gewijsde verkregen. Het hof zal het oordeel van de kantonrechter dat IRM op de genoemde punten niet zorgvuldig heeft gehandeld daarom als uitgangspunt nemen. Na de beschikking van 30 mei 2023 heeft IRM naar het oordeel van het hof in onvoldoende mate uitvoering gegeven aan deze beschikking door geen substantiële en geloofwaardige poging te doen om werknemer daadwerkelijk te laten terugkeren in zijn eigen functie als financieel directeur bij IRM. De gedragingen van IRM na de beschikking van de kantonrechter hebben uiteindelijk geleid tot het indienen van het ontbindingsverzoek door werknemer en zijn tevens als ernstig verwijtbaar te kwalificeren. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding. Het hof stelt de hoogte van deze billijke vergoeding vast op een bedrag van € 25.000 bruto. Bij de vaststelling van dit bedrag heeft het hof meegewogen dat werknemer een nieuwe baan heeft gevonden die qua salarisniveau gelijkwaardig is aan zijn functie bij IRM, dat de onterechte op non-actiefstelling en de door IRM gestarte ontbindingsprocedure gedurende een bepaalde periode een beschadigend effect hebben (gehad) op de reputatie en de gemoedstoestand van werknemer en dat IRM geen, althans niet in voldoende substantiële en geloofwaardige mate, uitvoering heeft gegeven aan haar verplichtingen die voortvloeiden uit de beschikking van de kantonrechter van 30 mei 2023. Tot slot heeft werknemer recht op de verzochte wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:193

Zaaknummer: 200.338.868/01

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. van der Burg en F.J. Bloem

Advocaten: B.O. Eschweiler en P. Stibbe

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 onder b BW en 7:673 lid 1 onder b sub 2 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om billijke vergoeding; arbeidsovereenkomst is van rechtswege beëindigd. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever.

Feiten

Werknemer, geboren in 1980, is sinds 1 augustus 2022 in dienst bij LVO, een onderwijsstichting met 25 scholen in het voortgezet onderwijs, waaronder een vmbo-school waar werknemer werkzaam is als wiskundedocent tegen een brutomaandsalaris van € 4.024 bij een werktijdfactor van 0,8. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na een jaar verlengd met nog een jaar. Tijdens een beoordelingsgesprek op 7 april 2023 is klassenmanagement als ontwikkelpunt benoemd, waarvoor LVO een coach heeft aangeboden. Na klachten van ouders en leerlingen over onder meer klassenmanagement, ongepaste uitspraken en contact met leerlingen via Snapchat, meldde werknemer zich op 6 november 2023 ziek en werd hij door de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt verklaard. Op 21 mei 2024 is werknemer opgenomen in het ziekenhuis wegens hartfalen. LVO heeft werknemer laten weten dat het dienstverband niet verlengd zou worden, waardoor de arbeidsovereenkomst op 31 juli 2024 van rechtswege is geëindigd. Werknemer verzoekt LVO te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 45.000 bruto, achterstallig loon van € 1.196,80 bruto, toerekening van dit bedrag aan het aangiftetijdvak oktober 2023 bij de Belastingdienst/UWV, en vergoeding van proceskosten. Werknemer stelt dat het niet verlengen van het dienstverband te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van LVO, waaronder het weigeren van feitenonderzoek, het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst tijdens arbeidsongeschiktheid en handelen in strijd met het discriminatieverbod op grond van handicap of chronische ziekte. LVO verweert zich en concludeert tot afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het besluit van LVO om de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te verlengen niet is ingegeven door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van LVO. Hoewel werknemer betoogt dat LVO onterecht geen onderzoek deed naar vermeende uitingen in de klas, acht de kantonrechter de keuze van LVO om hiervan af te zien begrijpelijk en zorgvuldig. Ook het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst tijdens ziekte van werknemer is niet ernstig verwijtbaar, nu de bedrijfsarts destijds oordeelde dat werknemer in staat was hierover in gesprek te gaan. De stelling dat een uitbarsting van mentor X werknemer ziek maakte, wordt wegens gebrek aan medische onderbouwing niet gevolgd.

Dat twee leerlingen de oorzaak van de problemen zouden zijn, verwerpt de kantonrechter, nu klachten over werknemer breder gedragen worden. Een gerechtvaardigd vertrouwen op voortzetting van het dienstverband ontbreekt: LVO heeft steeds duidelijk gemaakt dat verlenging afhankelijk was van verbetering in klassenmanagement, die uiteindelijk onvoldoende bleek. De ziekte van werknemer speelde volgens de kantonrechter geen rol in het besluit van LVO, mede omdat werknemer pas na dat besluit ernstig ziek werd. De vordering tot een billijke vergoeding wordt afgewezen, evenals de loonvordering, en werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1370

Zaaknummer: 11355201

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: P.F. Wolbers en M.H. van Roekel

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 sub a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgeefster omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 14 november 2022 in dienst bij de Stichting Meerwerk Basisscholen Den Helder (hierna: werkgeefster). De functie van werkneemster is locatieleidster op een basisschool met een loon van € 4.689,60 bruto per maand plus toeslagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Primair Onderwijs van toepassing. Werkneemster is een directiefunctie in het vooruitzicht gesteld. Medio 2024 wordt de benoeming uitgesteld. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek en er wordt mediation ingezet. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkgeefster stelt dat werkneemster zonder goede reden een aanzienlijke hoeveelheid documenten die eigendom zijn van werkgeefster, heeft verwijderd, en een aanzienlijke hoeveelheid documenten heeft gedownload en gekopieerd/verplaatst naar een externe schijf (usb-stick) en daarmee buiten de organisatie van werkgeefster heeft gebracht. Hiermee heeft zij het vertrouwen van werkgeefster ernstig beschadigd. Werkgeefster is van mening dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die niet meer is te herstellen omdat werkneemster niet inziet dat haar handelwijze onacceptabel is en uit haar reacties blijkt dat zij ook geen vertrouwen meer heeft in werkgeefster. Werkneemster stelt dat werkgeefster onvoldoende heeft getracht de arbeidsrelatie te herstellen. Slechts voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt zij de toekenning van een billijke vergoeding van € 168.429,34 en een transitievergoeding.

Oordeel

Geen ambtshalve aanvulling i-grond

Op de zitting heeft de kantonrechter partijen gevraagd zich uit te laten over het eventueel ambtshalve aanvullen van de combinatie-i-grond aan de door werkgeefster verzochte ontbinding. Werkgeefster heeft daartegen geen bezwaar gemaakt, ook niet tegen een eventuele additionele vergoeding. Werkneemster heeft wel bezwaar gemaakt. De kantonrechter acht zich niet vrij de i-grond ambtshalve aan te vullen. Werkneemster zou daarmee in haar verweer worden geschaad, omdat werkgeefster haar verzoek uitsluitend op de g-grond heeft gebaseerd en werkneemster zich verzet tegen ontbinding. De ambtshalve aanvulling van rechtsgronden behoort plaats te vinden binnen de grenzen van de rechtsstrijd.

Met aanvulling van de i-grond zou de kantonrechter in dit geval buiten de rechtsstrijd treden.

Is sprake van voldragen g-grond?

De kantonrechter vindt op basis van de stukken en het verhandelde ter zitting dat er aanwijzingen zijn dat werkneemster niet direct helder is geweest over het verwijderen van documenten en haar beweegredenen daarbij. Werkgeefster stelt zelf dat zij de verwijderde documenten allemaal heeft kunnen terugvinden. De kantonrechter merkt op dat het de duidelijkheid (en daarmee het onderling vertrouwen) zou hebben gediend als werkneemster geen misverstanden zou hebben laten ontstaan over welke documenten ze op 3 juli 2024 heeft gedownload en gekopieerd naar een usb-stick en welke ze heeft verwijderd. Dat de mogelijke onduidelijkheid in combinatie met de gestelde vijandige en ongepaste houding (werkneemster heeft dat betwist) tot een zodanige vertrouwensbreuk heeft geleid dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten acht de kantonrechter onvoldoende aannemelijk geworden. Werkneemster heeft meerdere keren haar spijt betuigd over de verwijdering van documenten. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13830

Zaaknummer: 11321048 \ AO VERZ 24-72

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: M.E. Frank-Kleijne en R.W.J. van der Heiden

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat werkgeefster had kunnen volstaan met een minder verstrekkende maatregel. Billijke vergoeding. Geschil over passende arbeid. Loonstop terecht.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met de bouw en renovatie van kassen bestemd voor de tuinbouw. Er werken in totaal vijf werknemers. Werknemer is sinds 15 januari 2019 in dienst tegen een salaris van € 2.550,28 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. In juni 2023 zijn bij werknemer acute ernstige knieklachten ontstaan en heeft hij zich ziek gemeld. Op 1 september 2023 heeft hij een orthopedische chirurgische operatie moeten ondergaan. Op 20 september 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer voorlopig was aangewezen op voornamelijk zittende werkzaamheden. Indien aanwezig kon daar volgens de bedrijfsarts een start mee worden gemaakt, in eerste instantie voor 1 tot 2 uur per dag. Werkgeefster heeft het loon over september 2023 aanvankelijk niet uitbetaald. Werkgeefster heeft werknemer opgeroepen om op 16 oktober 2023 naar het werk te komen om de invulling van passende werkzaamheden te bespreken. Een dag later heeft werkgeefster werknemer een mail gestuurd waarin zij aangaf dat de mededeling van werknemer dat hij psychisch ziek was, aanleiding is geweest om hem naar huis te sturen en de arbodienst in te schakelen om onderzoek te doen. Zolang dit onderzoek bezig is, wordt het loon van werknemer bevroren. Op 31 oktober 2023 oordeelde de bedrijfsarts onder meer dat werknemer nog een lage belastbaarheid had en dat er sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Eind november 2023 adviseerde de bedrijfsarts om het arbeidsconflict via mediation op te lossen om re-integratie niet aan in de weg te staan. Vervolgens geeft werkgeefster begin december aan dat er een aangepaste werkplek voor werknemer was gemaakt, waar hij zittend aangepaste werkzaamheden kon verrichten. In de periode van januari tot en met april 2024 heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing van het arbeidsconflict geleid. Op 15 mei 2024 heeft werknemer opnieuw de bedrijfsarts bezocht. Deze rapporteerde dat de fysieke belastbaarheid van werknemer nog verlaagd was en dat hij hiermee voor zijn werk nog arbeidsongeschikt was. Het UWV heeft naar aanleiding van een aanvraag van werknemer op 24 juni 2024 geoordeeld dat het niet kan beoordelen of het aangeboden werk passend is omdat de benodigde informatie ontbreekt. Er volgt een arbeidsdeskundig onderzoek. Op 9 september 2024 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij geen gevolg zou hebben gegeven aan de oproep om zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer verzoekt vernietiging, loon vanaf de loonstop in oktober 2023, de gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt het volgende. Volgens de mededeling van het ontslag op staande voet is dit gebaseerd op twee gronden: de weigering van werknemer om op 9 september 2024 zijn eigen werk te hervatten en het ontoelaatbare gedrag als werknemer. Met deze laatste grond wordt kennelijk bedoeld de weigering van werknemer om aangepaste werkzaamheden te verrichten. Wat betreft de werkweigering is duidelijk geworden dat alle medewerkers van werkgeefster monteur zijn en werken op de bouw. Iedereen doet hetzelfde werk, wat inhoudt dat 's morgens in de loods de materialen verzameld worden en in de werkbus worden geladen, waarna iedereen vertrekt naar de bouwlocatie en men daar de rest van de dag bezig is met het bouwen van kassen. Daarbij wordt voortdurend gelopen, getild en geklommen. Dit is ook het eigen werk dat werknemer vóór zijn arbeidsongeschiktheid verrichtte. De kantonrechter heeft verder geconstateerd dat werkgeefster en werknemer het erover eens zijn dat werknemer niet in staat is om de feitelijke bouwwerkzaamheden – die kennelijk het grootste deel van het werk uitmaakten – te verrichten. Het is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook zeer aannemelijk dat de arbeidsdeskundige – mede op grond van eenzijdige informatie – niet de juiste conclusie heeft getrokken met betrekking tot de geschiktheid van werknemer voor zijn eigen werk. Dat betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer op 9 september 2024 niet in staat was om zijn eigen werk te verrichten. Van werkweigering kan daarom geen sprake zijn. Wat betreft het weigeren van passende arbeid in de maanden voorafgaand aan het ontslag op staande voet wordt in het algemeen een loonstop als passende sanctie beschouwd, geen ontslag. Het gegeven ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig. Met betrekking tot de aangeboden passende werkzaamheden kan de kantonrechter niet vaststellen dat werknemer deze arbeid daadwerkelijk ooit heeft uitgevoerd, al was het maar om het eens te proberen. Dit komt naar het oordeel van de kantonrechter voor rekening van werknemer nu hij niet eens een poging heeft gedaan om de door werkgeefster aangeboden passende arbeid te verrichten en de werkzaamheden dus ook niet heeft kunnen beschrijven. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat de loonstop terecht is doorgevoerd en er geen aanspraak op loon meer bestaat. Uit het feit dat werknemer het vernietigingsverzoek combineert met een vordering tot het toekennen van meerdere vergoedingen begrijpt de kantonrechter echter dat werknemer feitelijk berust in het gegeven ontslag met de kanttekening dat hij wel van oordeel is dat het ontslag op staande voet niet op goede gronden is gegeven. De gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:576

Zaaknummer: 11364176 \ AZ VERZ 24-105

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.G. Spijker en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:658a BW; 7:660a BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Beëindigingsovereenkomst niet tot stand gekomen wegens ontbreken duidelijke en ondubbelzinnige instemming. Afspraak over verdere invulling arbeidsovereenkomst en eindafrekening zijn op grond van de wilsvertrouwensleer wel tot stand gekomen.

Feiten

Werkneemster is op 4 april 2022 in dienst getreden van werkgever. De dienstbetrekking is aangegaan voor een duur van zeven maanden. Bij brief van 28 september 2022 is de arbeidsovereenkomst van werknemer verlengd voor de duur van twaalf maanden, aldus eindigend per 31 oktober 2023. Op 19 juni 2023 heeft op initiatief van werkgever een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de managing partner van werkgever. Tijdens dit gesprek is werkneemster verteld dat de arbeidsovereenkomst na de verlenging niet wordt voortgezet. Nog diezelfde dag stuurt werkgever een digitaal bericht ter bevestiging, waarin onder meer wordt aangegeven (a) dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen op 31 oktober 2023, (b) dat werkneemster vanaf maandag 19 juni 2023 tot de beëindigingsdatum met behoud van salaris is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, (c) dat het tegoed aan vakantiegeld bij eindafrekening wordt uitbetaald en (d) dat nog openstaande, maar niet genoten vakantiedagen worden geacht te zijn genoten voor de beëindigingsdatum. Onder dit (digitale) bericht wordt gevraagd om een handtekening voor ontvangst. Dit bericht heeft werkneemster op 21 juni 2023 digitaal ondertekend (Validsigned). Met ingang van 1 oktober 2023 is werkneemster in een vergelijkbare functie in dienst getreden bij een andere organisatie. Werkgever vordert na vermeerdering van eis werkneemster te veroordelen om een bedrag van € 3.078 bruto, het loon plus vakantietoeslag over de laatste maand in loondienst, terug te betalen. Werkneemster vordert het verschuldigd salaris over de maand november, uitbetaling vakantiedagen en de transitievergoeding. Volgens werkneemster is het dienstverband beëindigd door werkgever en is haar medegedeeld hoe dat in zijn werk gaat. Zij heeft niet ingestemd met de eenzijdig gestelde voorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat vaststaat dat werkgever werkneemster tijdig over het einde van het dienstverband heeft geïnformeerd. Dit is een eenzijdige rechtshandeling waarvoor geen instemming van werkneemster nodig is. Verder staat niet ter discussie dat partijen hebben afgesproken dat werkneemster zich niet meer beschikbaar hoeft te houden voor werk met behoud van loon. Aan deze afspraak hebben partijen ook uitvoering gegeven. Dat partijen verder hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden eerder tot een

einde komt, kan echter niet worden aangenomen. In verband met de ernstige gevolgen die een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan hebben is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer nodig. Werkneemster heeft het bericht van 19 juni 2024 uitsluitend voor ontvangst getekend, zo blijkt uit het digitale document. Een ondubbelzinnige instemming met hetgeen in het bericht staat, kan niet uit die ondertekening worden afgeleid. Kortom, niet kan worden aangenomen dat werkneemster met een eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd. Van een onverschuldigde betaling van het loon is daarom geen sprake. De vorderingen van werkgever worden daarom afgewezen. De kantonrechter overweegt dat werkgever aan werkneemster een voorstel heeft gedaan: zij is 4,5 maand vrijgesteld van werk, terwijl zij wel loon ontving. Hier staat dan tegenover dat zij wordt geacht haar vakantiedagen te hebben genoten. Aan deze, voor werkneemster niet onaantrekkelijke regeling, is vervolgens door partijen ook uitvoering gegeven. Werkneemster kan dan niet nu een beroep doen op het ontbreken van een hiermee overeenstemmende wil. De vordering tot uitbetaling vakantiedagen wordt afgewezen. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege pas is geëindigd op 4 november 2023 in plaats van 31 oktober 2023. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2023 is geëindigd en er dus geen recht bestaat op loon over de maand november 2023. Werknemer vordert een transitievergoeding. De vervalltermijn van drie maanden is echter van dwingend recht en is reeds verlopen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:779

Zaaknummer: 11208120 \ CV EXPL 24-8562

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: D.G. van der Mark en B. Noort

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW; 3:35 BW; 7:673 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen en het weigeren van passende werkzaamheden houdt geen stand. Toewijzing vergoedingen.

Feiten

Werkgeefster is als stichting (onder meer) actief in het bevorderen, stimuleren en ontwikkelen van gespecialiseerde methoden voor privacyborging binnen zorginstellingen. Werkneemster is op 1 december 2023 in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zeven maanden), in de functie van administratief medewerkster backoffice voor 32 uur per week en tegen een maandsalaris van € 2.634,73 bruto. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en relatiebeding. Tijdens een gesprek begin mei 2024 is onder meer het naderende einde van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024 ter sprake gekomen. Hoewel partijen twisten over de vraag vanuit wiens initiatief, is in ieder geval de beslissing genomen dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Na het gesprek heeft werkgeefster per e-mail bevestigd dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en per 1 juli 2024 wordt ontbonden. Werkneemster is vervolgens vrijgesteld van werk met doorbetaling van loon tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst onder vermelding dat wat werkgeefster betreft werkneemster het restant van de contractperiode mag gebruiken voor het zoeken naar een nieuwe baan. Werkneemster reageert daarop met de mededeling dat zij niet heeft aangegeven het contract te willen beëindigen en dat zij op de gang van zaken wil terugkomen. Via haar gemachtigde betwist werkneemster dat het initiatief tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij haar lag en zij maakt aanspraak op de transitievergoeding. Daarnaast is verzocht de opgenomen vakantiedagen in juni weer aan het verlofsaldo toe te voegen, daar zij de aangevraagde vakantie wenst in te trekken nu ze is vrijgesteld van werk. Voorts is het standpunt ingenomen dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan het concurrentie-/relatiebeding en is een beroep op nietigheid van die bedingen gedaan. Bij e-mail van 23 mei 2024 heeft werkgeefster bevestigd dat zij het verlofverzoek heeft ingetrokken en meegedeeld dat daardoor de vrijstelling van werk met behoud van loon is komen te vervallen. Werkneemster werd maandag 27 mei 2024 op kantoor verwacht voor het uitvoeren van alternatieve werkzaamheden. Overleg tussen partijen levert geen resultaat op waarop werkneemster zich ziek meldt. Er ontstaat vervolgens discussie over de vraag of werkneemster in strijd handelt met haar re-integratieverplichtingen nu zij alsnog op vakantie is gegaan en daardoor niet in staat is om de bedrijfsarts te bezoeken. Werkneemster wordt op 20 juni 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt diverse vergoedingen en een verklaring voor recht dat werkgeefster geen recht kan ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding en

dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de bij brief van 20 juni 2024 opgegeven ontslagredenen maatgevend. Deze zijn: (i) het niet naleven van de re-integratieverplichtingen en (ii) het weigeren van passende werkzaamheden. Het gestelde niet naleven van de re-integratieverplichtingen ziet op de omstandigheid dat werkneemster niet is verschenen bij de bedrijfsarts op 19 juni 2024. De kantonrechter acht het niet onredelijk dat werkneemster haar verlofaanvraag heeft ingetrokken. Dat werkgeefster zich hierna geconfronteerd zag met een langere periode van vrijstelling met uitbetaling van extra uren moge wellicht zo zijn, maar werkneemster heeft nog voorgesteld alsnog de verlofuren op te nemen. Werkgeefster heeft dit, zonder dat gebleken is van een gegronde reden, geweigerd. Ook als er wel van uit zou worden gegaan dat werkgeefster het verlofverzoek gegrond zou hebben geweigerd en werkneemster niet zou zijn vrijgesteld van haar re-integratieverplichtingen, is er naar het oordeel van de kantonrechter nog geen sprake van een situatie waarin werkneemster zodanig haar re-integratieverplichtingen zou hebben veronachtzaamd dat ontslag op staande voet de aangewezen weg zou zijn. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:87

Zaaknummer: 11334335 \ HA VERZ 24-57

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:629 BW; 7:653 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Is de afspraak in de vaststellingsovereenkomst om geen schadelijke uitlatingen te doen over de ex-werknemer geschonden? Vorderingen ex-werknemer afgewezen.*Feiten*

Werknemer is als anesthesioloog in dienst bij de Stichting Amsterdam UMC (hierna: UAMC) en heeft op 18 juni 2020 in het bijzijn van twee andere collega's zijn toenmalige leidinggevende beschuldigd van seksueel misbruik van een collega. UAMC en werknemer hebben op 6 oktober 2020 een beëindigingsovereenkomst (hierna: VSO) gesloten. In artikel 11 van de VSO is opgenomen dat partijen jegens derden geen schadelijke uitlatingen over elkaar mogen doen. Verder staat in een bijlage bij de VSO bij welke onderzoeken werknemer als copromotor en auteur betrokken blijft. Werknemer heeft vervolgens op 12 maart 2021 een arbeidsovereenkomst gesloten met het Universitair Medisch Centrum Utrecht (hierna: UMCU) op grond waarvan hij per 1 juni 2021 in dienst zou treden als medisch afdelingshoofd anesthesiologie en binnen een aantal maanden zou worden voorgedragen als hoogleraar. Nog voor zijn indiensttreding heeft UMCU de arbeidsovereenkomst opgezegd. In de opzeggingsbrief staat als reden vermeld dat UMCU verontrustende signalen van collega's uit Amsterdam heeft gehoord over werknemer. De voorzitter van de raad van bestuur van AUMC heeft op 24 maart 2021 een brief gestuurd aan UMCU, waarin onder meer wordt aangegeven dat er een onderzoek is ingesteld naar aanleiding van beweerdelijk ongewenst gedrag binnen een afdeling en dat dit gedrag geen betrekking had op werknemer. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat AUMC wanprestatie heeft gepleegd en/of onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld alsmede verwijzing naar de schadestaatprocedure. Volgens werknemer moet op grond van de redelijkheid en billijkheid de bewijslast worden omgekeerd. Bij beschikking van 29 juli 2021 heeft deze rechtbank op verzoek van werknemer een voorlopig getuigenverhoor gelast. AUMC heeft in februari 2024 vragen beantwoord van het platform Follow the Money (hierna: FTM) over misstanden binnen AUMC. Daarin is ook een beschuldiging van werknemer aan de orde gekomen.

*Oordeel**Stelplicht en bewijslast*

De rechtbank oordeelt als volgt. Omdat werknemer stelt dat AUMC wanprestatie en/of een onrechtmatige daad heeft gepleegd en AUMC dit gemotiveerd heeft betwist, rust de bewijslast van die stelling in beginsel op hem. Werknemer stelt dat uit de eisen van redelijkheid en

billijkheid een andere bewijslast moet voortvloeien. De schadelijke uitlatingen van AUMC hebben zich in een besloten kring voorgedaan, waarbij AUMC en UMCU en niet werknemer waren betrokken. Bovendien heeft hij als natuurlijk persoon veel minder (financiële) middelen voorhanden dan AUMC. De rechtbank ziet geen reden voor omkering van de bewijslast. Onder meer het feit dat werknemer om hem moverende redenen twee personen niet als getuige heeft opgeroepen komt voor zijn rekening en risico. Ook ziet de rechtbank geen reden voor een voorshands oordeel. In de opzeggingsbrief van UMCU staat niet wat de verontrustende signalen precies inhielden. 'Verontrustende signalen' zijn niet per definitie schadelijke uitlatingen. Daarnaast speelt mee dat uit de hiervoor weergegeven voorgeschiedenis volgt dat de situatie rondom werknemer voor het sluiten van de VSO algemeen bekend was binnen AUMC en dat er veel contact was tussen AUMC en UMCU. De rechtbank acht het daarom zeer waarschijnlijk dat de situatie rondom werknemer bij AUMC al voor het sluiten van de VSO ook bij collega's van UMCU bekend is geworden.

Getuigenverhoren

De rechtbank oordeelt als volgt. De getuigenverklaring van werknemer is onvoldoende om hem gelijk te geven. Allereerst omdat hij enkel verklaart over wat hij van anderen heeft gehoord. Daarnaast is hij een partijgetuige en kan zijn verklaring zonder aanvullend bewijs geen bewijs in zijn voordeel opleveren. Uit de getuigenverklaringen volgt ook verder niet dat er schadelijke uitlatingen over werknemer zijn gedaan. Dat er contacten zijn tussen AUMC en UMCU en dat daarbij een aantal personen ook over werknemer hebben gesproken, zoals uit de getuigenverklaringen blijkt, maakt nog niet dat sprake is van schadelijke uitlatingen als bedoeld in de VSO.

Schadelijke uitlatingen jegens FTM en schending Annex A bij de VSO en (na)zorgplicht

De rechtbank volgt werknemer niet in zijn stelling dat AUMC zich schadelijk over hem heeft uitgelaten jegens FTM omdat er sprake is van een feitelijke vaststelling van wat het vermeende slachtoffer heeft gezegd en dat kan niet worden gekwalificeerd als een schadelijke uitlating van AUMC. AUMC betwist dat in strijd met de bijlage is gehandeld. Tegenover de gemotiveerde betwisting door AUMC had het naar het oordeel van de rechtbank op de weg van werknemer gelegen om zijn stelling (uiterlijk tijdens de zitting) nader te onderbouwen. De conclusie is dan ook dat van schending van Annex A bij de VSO geen sprake is. De stelling van werknemer dat AUMC onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld door schending van haar (na)zorgplicht, omdat haar medewerkers zich schadelijk over hem hebben uitgelaten en AUMC niet heeft ingegrepen, faalt. Er is niet komen vast te staan dat schadelijke uitlatingen zijn gedaan over werknemer jegens UMCU, zodat van onrechtmatig handelen van AUMC ook geen sprake is. Verder heeft AUMC in overleg met de advocaten van partijen een verklaring van 24 maart 2021 opgesteld, die aan UMCU is gezonden. Daarin staat dat er geen sprake is geweest van een op non-actiefstelling van werknemer en dat het onderzoek naar ongewenst gedrag binnen AUMC niet werknemer betrof.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:725

Zaaknummer: C/13/751332 / HA ZA 24-574

Rechters: M.M. Breugem

Advocaten: I.R. Boudrie en mr. M.A. Goldschmidt

Wetsartikelen: 150 Rv; 164 Rv; 6:74 BW; 6:162 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter gaat over tot gehele schorsing van het concurrentiebeding van een werknemer die overstapt naar de concurrent. Als gevolg van de overstap wordt het bedrijfsdebiets niet aangetast, terwijl het concurrentiebeding juist daarvoor is bedoeld.*Feiten*

DJV is een vennootschap die zich bezighoudt met veiligheid aan het spoor in de ruimste zin. Werknemer is met ingang van 1 september 2017 bij DJV in dienst getreden in de functie van veiligheidsfunctionaris. In zijn functie van veiligheidsfunctionaris oefende werknemer de functie van pilot uit. Dit is een specifieke functie binnen de veiligheidsdiensten die verricht worden aan tram en metro. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen DJV en werknemer is een concurrentiebeding opgenomen. Op 27 augustus 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met DJV opgezegd met ingang van 1 oktober 2024. Sinds 1 oktober 2024 is werknemer bij bedrijf X in dienst in de functie van veiligheidspersoon Tram & Metrobaan HTM. Bedrijf X is een onderneming die zich bezighoudt met spoor- en veiligheidsdiensten rondom het spoor, de metro en de trambaan. DJV stelt zich op het standpunt dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden door bij bedrijf X in dienst te treden. DJV vordert in kort geding werknemer te veroordelen zijn werkzaamheden bij bedrijf X te staken op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht het in deze zaak waarschijnlijk dat het concurrentiebeding in een bodemprocedure geheel vernietigd wordt op grond van het oordeel dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding in verhouding tot het te beschermen belang van DJV. Uit heersende jurisprudentie blijkt dat een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiets van de werkgever, de opgebouwde knowhow en goodwill te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Het enkele feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat de werkgever bij het vertrek van die werknemer naar een concurrent in zijn bedrijfsdebiets is aangetast. Niet is gebleken dat werknemer kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie over DJV die concurrentiegevoelig is. De kantonrechter begrijpt dat DJV werknemer ziet als een gewilde werknemer in de branche waarin DJV werkt, omdat hij bijvoorbeeld weet wat de wensen van bepaalde opdrachtgevers zijn, maar dat betekent niet dat hij kennis draagt van specifieke gevoelige informatie, die redelijkerwijs beschermd moet worden door middel van een concurrentiebeding. Er zijn naar het oordeel

van de kantonrechter geen feiten en/of omstandigheden gebleken die de conclusie rechtvaardigen dat de overstap van werknemer van DJV naar bedrijf X meebrengt dat bedrijf X DJV extra kan beconcurreren of in de concurrentieslag in het voordeel is. Er is dus niet, althans onvoldoende, gebleken dat het bedrijfsdebiet van DJV wordt aangetast door de overstap van werknemer. Hierbij speelt ook een rol dat DJV vooral RET als opdrachtgever bedient en dat werknemer vanuit bedrijf X niet bij RET wordt ingezet en dat hij nu bij HTM ingezet wordt, terwijl hij eerder nauwelijks voor HTM heeft gewerkt. Een en ander brengt al mee dat er niet van uitgegaan wordt dat DJV een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Daar komt bij dat voor werknemer de overstap naar bedrijf X financieel een positieverbetering heeft meegebracht, terwijl de kantonrechter het niet aannemelijk vindt dat werknemer een zodanig gunstige arbeidsmarktpositie heeft dat hij makkelijk aan een andere geschikte baan binnen een passende werkkring kan komen, waarmee hij in de ogen van DJV niet het concurrentiebeding overtreedt. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat werknemer laag opgeleid is en hij steeds voor een paar jaar binnen verschillende branches werkzaam is geweest, waaruit volgt dat hij in ieder geval geen specialist is in een ander vakgebied, én zijn leeftijd van 58 jaar. De kantonrechter gaat in het kader van dit kort geding vooruitlopend op de gehele vernietiging van het concurrentiebeding in een bodemprocedure over tot een gehele schorsing van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1598

Zaaknummer: 11481422 VV EXPl 25-12

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Ester en E.M. van der Niet

Wetsartikelen: artikel 7:653 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Alhoewel werkneemster tijdens een verplichte safety & security-training van KLM letsel heeft opgelopen, levert dit geen schending van de zorgplicht voor KLM op.*Feiten*

Werkneemster werkt bij de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) als purser. Op 23 april 2022 nam werkneemster deel aan de jaarlijkse verplichte safety & security-training. Tijdens deze training wordt onder andere geoefend met het openen van verschillende vliegtuigdeuren onder verschillende omstandigheden. Zo wordt er ook geoefend met het openen van de deur van een Boeing 737 in de “Barcelona-stand”. In deze stand wordt een noodsituatie gesimuleerd waarbij de deur zonder “power-assist” tegen de zwaartekracht in moet worden geopend. Werkneemster stelt dat zij tijdens het uitvoeren van deze oefening letsel aan haar been heeft opgelopen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat KLM aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken blijkt voldoende dat de lichamelijke klachten die werkneemster ervaart zich hebben geopenbaard op het werk. Daarmee staat in voldoende mate vast dat werkneemster schade lijdt in de uitoefening van haar werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 7:658 BW. De verplichte training waaraan werkneemster heeft deelgenomen valt binnen haar werkzaamheden. Werkneemster heeft verklaard dat zij tijdens de oefening met de deursimulator in Barcelona-stand opeens een krak voelde in haar been en dat de pijn erin schoot. Zij is vervolgens naar het medical center gebracht en is na het weekeind meteen naar de huisarts gegaan. Dat zich een incident heeft voorgedaan en dat werkneemster naar de airport medical services is gebracht, wordt bevestigd door de verklaringen van een collega en de instructeur. Uit de medische adviezen van KLM en werkneemster volgt ook dat zij op 23 april 2022 is gezien door de airport medical services en dat zij op 25 april 2022 bij haar huisarts is geweest. Werkneemster stelt dat KLM haar zorgplicht uit artikel 7:658 BW heeft geschonden. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is en licht dit als volgt toe. Dat er door het cabinepersoneel van KLM geoefend wordt met het openen van deuren die door een noodsituatie zwaarder opengaan is van groot belang voor de veiligheid van zowel haar passagiers als medewerkers. Bij dat oefenen kunnen geen extra personen of hulpmiddelen worden ingezet, omdat deze personen of hulpmiddelen in een echte noodsituatie ook niet voorhanden zijn. Dat de simulator onrealistisch zwaar en zwaarder dan bij eerdere trainingen stond afgesteld is onvoldoende gebleken. KLM heeft

ervoor zorggedragen dat de medewerkers werden geïnstrueerd over hoe de oefeningen moesten worden uitgevoerd. Door de instructeurs en deurassistenten zijn ter plaatse instructies gegeven over het uitvoeren van de oefeningen. Werkneemster heeft verklaard dat zij bij het openen van de deur kracht heeft gezet vanuit met name haar linkerbeen. Volgens de instructie moest krachten worden gezet vanuit de schouders, maar werkneemster heeft dit niet gedaan omdat zij eerder problemen heeft gehad met haar schouders. Werkneemster had dit niet vooraf aan de instructeur of deurassistent gemeld, zodat deze daarop ook niet hebben kunnen anticiperen en werkneemster nader hebben kunnen instrueren hoe zij de oefening het beste kon uitvoeren. Onder deze omstandigheden ziet de kantonrechter niet in wat KLM redelijkerwijs nog meer had kunnen doen om te voorkomen dat werkneemster schade zou oplopen bij het uitvoeren van de oefening met de deursimulator. Het ontbreken van een risico-inventarisatie en- evaluatie kan anders dan werkneemster stelt niet tot een ander oordeel leiden. Een dergelijke inventarisatie zou immers niet hebben geleid of moeten leiden tot (meer) maatregelen die het ongeval wel hadden kunnen voorkomen. Van een schending van de zorgplicht door KLM is naar het oordeel van de kantonrechter dus geen sprake. Ook artikel 7:611 BW biedt geen grondslag voor aansprakelijkheid van KLM.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:924

Zaaknummer: 11313753

Rechters: N. Boots

Advocaten: M.R. Lauxtermann en Y. Ersoy

Wetsartikelen: artikel 7:658 BW, artikel 7:611 BW en artikel 1019z Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het herhaaldelijk weigeren citrusschillers in te pakken vanwege de vrees ziek te worden, niet rechtsgeldig gegeven. Werkgever dient een billijke vergoeding van € 1.700 aan werknemer te betalen.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2022 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer was laatstelijk werkzaam als logistiek medewerker. Partijen zijn op 19 juli 2024 overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2024 zou eindigen met wederzijds goedvinden. Vervolgens is werknemer op 24 juli 2024 op staande voet ontslagen vanwege het hardnekkig weigeren een redelijke opdracht uit te voeren. De gemachtigde van werknemer heeft de beëindigingsovereenkomst per 30 juli 2024 ontbonden. Werknemer verzoekt de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een eindafrekening. Werknemer stelt dat een dringende reden ontbreekt. Werkgever verzoekt eveneens de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft volgens werkgever geweigerd producten opnieuw te verpakken en daarmee verzendklaar te maken. Daar is het een en ander aan voorafgegaan. Een dag eerder heeft werkgever werknemer deze opdracht ook al gegeven. Werknemer heeft de opdracht eerder zonder problemen uitgevoerd. Werknemer heeft de opdracht geweigerd omdat de originele verpakking van de producten vies zou zijn. Werkgever betwist dat. Werkgever heeft werknemer gewaarschuwd dat hij ontslagen zou worden als hij de opdracht niet zou uitvoeren. Vervolgens heeft werknemer de rest van de dag andere taken uitgevoerd. De volgende dag heeft werkgever werknemer nogmaals gevraagd de citrusschillers te verpakken. Werknemer heeft dit geweigerd waarop werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft erkend dat hij heeft geweigerd de opdracht uit te voeren en heeft verklaard dat hij niet het risico wilde lopen ziek te worden omdat hij op korte termijn diende te solliciteren voor een nieuwe baan. Werknemer voert aan dat de verstreckende gevolgen van zijn handelen hem pas duidelijk werden toen hij werd ontslagen. Daarom heeft werknemer alsnog aangeboden de citrusschillers te verpakken, maar werkgever heeft dit geweigerd. Dat werkgever werknemer heeft gewaarschuwd dat bij een nieuwe weigering ontslag op staande voet zou volgen kan niet worden vastgesteld. Uit het aanbod van werknemer, om vlak na het ontslag op staande voet de citrusschillers alsnog te verpakken, volgt dat het werknemer

onvoldoende duidelijk was dat werkgever hem echt zou ontslaan bij herhaalde weigering. Ook is niet gebleken dat werkgever heeft geprobeerd op een redelijke manier aan het bezwaar van werknemer tegemoet te komen. Onder deze omstandigheden is geen sprake van een dringende reden. Het tegenverzoek van werkgever ten aanzien van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Werkgever dient de eindafrekening binnen een maand te betalen. Het verzoek tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding van werknemer wordt toegewezen, evenals de transitievergoeding. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 1.700 toe, overeenkomstig het bedrag dat werknemer heeft verzocht. Dat de arbeidsovereenkomst toch al spoedig zou eindigen doet niet af aan de fout van werkgever. Wel speelt mee dat werknemer al een andere baan heeft gevonden en dat hij aanspraak maakt op de transitievergoeding. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:407

Zaaknummer: 11322731 \ AZ VERZ 24-32

Rechters: M. van Dam

Advocaten: W.J. Jurgers

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster kijkt zonder gegronde reden in patiëntendossier van bekende ex-voetballer. Ontslag op staande voet vernietigd wegens lange diensttijd en onduidelijk sanctiebeleid. Wel ontbinding op de e-grond. Toekenning transitievergoeding van € 21.382,82.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 mei 2001 in dienst bij GGNet als activiteitenbegeleidster. Na een ooroperatie op 11 oktober 2024 is zij enkele weken arbeidsongeschikt. Op 15 oktober 2024 wordt een bekende ex-profvoetballer opgenomen op de crisisafdeling van haar locatie. Werkneemster raakt hiervan op de hoogte via WhatsApp-berichten van collega's. De volgende dag, op 16 oktober 2024, opent zij vanuit huis het elektronisch patiëntendossier (EPD) van deze patiënt. GGNet heeft werkneemster vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op 21 oktober 2024. Tijdens dit gesprek erkent werkneemster dat zij het dossier heeft ingezien en verklaart zij dat dit werkgerelateerd was en dat zij nieuwsgierig was of de patiënt aan het sportaanbod deelneemt. Ze geeft aan niet bekend te zijn met de exacte procedures rondom het raadplegen van dossiers.

Op 24 oktober 2024 ontslaat GGNet werkneemster op staande voet vanwege het zonder behandel noodzaak inzien van het patiëntendossier. GGNet stelt dat het handelen van werkneemster onprofessioneel en onacceptabel is, vooral gezien de privacygevoelige aard van de informatie en het feit dat het om een bekende Nederlander gaat. Werkneemster is nog de mogelijkheid geboden om via een vaststellingsovereenkomst uit dienst te gaan, maar partijen zijn het niet eens. Op 1 november 2024 laat haar advocaat weten dat zij zich niet neerlegt bij het ontslag.

GGNet heeft in 2021 al gewaarschuwd voor controles op ongeoorloofde toegang tot EPD's. Naast werkneemster hebben nog negen andere medewerkers het dossier van de ex-profvoetballer ingezien. Sommigen krijgen ook ontslag op staande voet aangeboden, terwijl anderen een waarschuwing ontvangen. Werkneemster verzoekt om vernietiging van het ontslag, alsmede wedertewerkstelling en doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een dringende reden, is de reden die GGNet op 24 oktober 2024 aan werkneemster heeft opgegeven in de ontslagbrief maatgevend.

GGNet verwijt werkneemster dat zij zonder behandel noodzaak het EPD van een bekende ex-profvoetballer heeft ingezien.

Werkneemster betwist niet dat zij het dossier heeft ingezien, maar stelt dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Zij verklaart dat zij wilde nagaan of de patiënt op de hoogte was van het sportaanbod binnen GGNet, maar de kantonrechter acht dit ongeloofwaardig. Werkneemster heeft namelijk geen andere patiëntendossiers ingezien terwijl zij ziek thuis zat en heeft hiervoor geen verklaring gegeven. De opname betrof bovendien een crisisopname, waardoor het onzeker was of werkneemster de patiënt na haar ziekte zou begeleiden.

Werkneemster heeft zonder geldige reden het dossier ingezien. Zij had moeten beseffen dat dit niet was toegestaan. Desondanks is er geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet, mede omdat werkneemster al 23 jaar zonder problemen bij GGNet werkt en haar kansen op de arbeidsmarkt beperkt zijn. Daarnaast heeft GGNet geen duidelijk sanctiebeleid voor ongeoorloofde inzage in EPD's en had werkneemster de autorisatie om het dossier in te zien. Het ontslag op staande voet houdt daarom geen stand en het verzoek tot doorbetaling van loon wordt toegewezen.

GGNet verzoekt vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster inderdaad verwijtbaar heeft gehandeld door het EPD zonder reden in te zien, maar dat dit niet ernstig verwijtbaar is. Het betreft een eenmalige fout van een werkneemster met een lange en onberispelijke staat van dienst. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst wel ontbonden, maar heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 21.382,82 bruto. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, aangezien de ontbinding niet te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van GGNet. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2025.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:691

Zaaknummer: 11428412 \ EJ VERZ 24-431

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: J.J.M. Cliteur en W.F. Seijbel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Hoofd administratie niet aansprakelijk voor door haar leidinggevende gepleegde fraude.

Feiten

Werkneemster is bij Schadecentrum Dongen in dienst geweest vanaf 2 januari 2006, aanvankelijk als administratief medewerkster en vanaf 1 maart 2016 als hoofd administratie. Deze onderneming behoort tot de Van Mossel Automotive Groep (hierna: Van Mossel). Op 30 oktober 2017 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 december 2017. Eind 2017 is bij Schadecentrum fraude aan het licht gekomen. Deze fraude is gepleegd door de financieel directeur X. X is daarvoor strafrechtelijk veroordeeld en zowel in de strafzaak als in deze procedure bij verstek veroordeeld tot vergoeding van de door de fraude geleden schade aan Schadecentrum. De officier van justitie heeft Van Mossel op 4 september 2018 bericht dat het onderzoek is afgerond en dat is besloten werkneemster niet verder strafrechtelijk te vervolgen voor het feit waarvoor aangifte was gedaan. Het gaat in deze zaak om de vraag of werkneemster naast X aansprakelijk is voor de door de fraude geleden schade. De rechtbank heeft vrijwel alle vorderingen jegens de financieel directeur toegewezen en de vorderingen jegens werkneemster afgewezen. Het hof heeft geoordeeld dat de vraag of werkneemster aansprakelijk is ter zake van de gestelde verduistering, afhankelijk is van de vraag of bij haar sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Van Mossel is het niet eens met deze maatstaf en wijst erop dat uitsluitend artikel 6:162 BW aan de vordering ten grondslag is gelegd. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de maatstaf van artikel 7:661 BW ook geldt voor claims van materiële werkgevers binnen concernverband gebaseerd op artikel 6:162 BW. De Hoge Raad heeft het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch vernietigd op bewijsaanbodtechnische en motiveringsgebrekkige gronden en heeft de zaak verwezen naar dit hof ter verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Van Mossel maakt werkneemster een groot aantal verwijten. Het hof merkt daarbij vooraf op dat, ook als een of meer verwijten terecht zijn, het erom gaat of het geheel van verwijten in de omstandigheden van het geval als opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van werkneemster gekwalificeerd kan worden. Als opmerking vooraf geldt dat voor de beoordeling van de aansprakelijkheid mede van belang is dat er een strafrechtelijk onderzoek is ingesteld naar de fraude, waarbij ook werkneemster als verdachte is aangemerkt, en dat werkneemster niet strafrechtelijk is vervolgd omdat er uit dat onderzoek onvoldoende wettig en overtuigend bewijs naar voren is gekomen. Het hof oordeelt de meeste verwijten die Van Mossel

werkneemster maakt niet gegrond. Die beoordeling is gedaan tegen de achtergrond van de hoge aansprakelijkheidsdrempel die voor werkneemsters geldt. Werkneemster moest per dag honderden financiële transacties verwerken. De ING-rekening waarmee de fraude is gepleegd bood door de inrichting van het betaalproces een verhoogd risico op malversaties. Niet is komen vast te staan dat de frauduleuze betalingen door werkneemster zijn gedaan en evenmin welke daarvan zij heeft geboekt. Ten aanzien van de Phoenix-betalingen mocht werkneemster afgaan op de instructies van haar leidinggevende, die zij vertrouwde, net als andere personen binnen het Van Mossel-concern. Ten aanzien van een deel van de frauduleuze betalingen is (als onvoldoende betwist) komen vast te staan dat werkneemster deze op de vragenrekening 1090 heeft geplaatst. Bovendien heeft ze betalingen besproken met de controller. Deze handelwijze duidt niet op het opzettelijk verdoezelen van betalingen. Achteraf bezien kan wellicht gezegd worden dat werkneemster ten aanzien van de frauduleuze betalingen aan Naam 3 beter had moeten opletten omdat er meerdere betalingen in een periode van enkele maanden waren waarover zij vragen had, maar (nog los van het feit dat niet is vast te stellen welke betalingen zij nu precies heeft geboekt) bedacht moet worden dat zij dagelijks met vele boekingen bezig was. Het is de vraag of een dergelijke helicopterview van haar verwacht mocht worden, zeker nu niet is komen vast te staan dat zij als hoofd administratie een bijzondere controlerende taak had. Maar vooral geldt dat de hoge drempel voor werknemersaansprakelijkheid nu juist beoogt de werknemer tegen fouten en onoplettendheid in het werk te beschermen. Een werknemer is pas aansprakelijk als er opzet of bewuste roekeloosheid in het spel is. Ook als alle (voor een klein deel gegronde) verwijten en omstandigheden met elkaar in onderling verband worden gezien, concludeert het hof dat er onvoldoende objectieve feiten en omstandigheden zijn komen vast te staan, waaruit valt af te leiden dat werkneemster betrokken was bij de fraude (opzet), dan wel dat zij de aanmerkelijke kans op schade heeft aanvaard (bewuste roekeloosheid). Zij is dus niet aansprakelijk voor de schade die Van Mossel door de fraude heeft geleden. Het hof heeft op enkele plaatsen overwogen dat Van Mossel tekort is geschoten in de onderbouwing van haar stellingen. Van Mossel heeft verzocht, ook op de zitting nog, tot bewijs te worden toegelaten. Het hof zal dat verzoek niet inwilligen. Hiervoor zijn al enkele specifieke bewijsaanbiedingen van Van Mossel behandeld. Voor de overige stellingen waarvan Van Mossel bewijs heeft aangeboden geldt dat, ook als die stellingen zouden komen vast te staan, dit niet tot toewijzing van de vordering kan leiden. Daarvoor verwijst het hof naar wat het hiervoor heeft overwogen, onder meer over de hoge aansprakelijkheidsdrempel. Daarbij komt dat aan Van Mossel de nodige eisen mogen worden gesteld om haar vorderingen te onderbouwen. Daarbij is van belang dat zij al enkele dagen na het ontdekken van de fraude en, naar is gebleken, zonder voorafgaand onderzoek naar concrete aanwijzingen voor haar betrokkenheid, zeer zware beschuldigingen heeft geuit richting haar voormalig werkneemster (die begrijpelijkerwijs de nodige impact op haar hebben) en dat de stukken die deze verwijten kunnen onderbouwen in haar eigen domein liggen, omdat deze haar eigen financiële administratie betreffen. Het hof heeft ook te waken over de voortgang van de procedure. De dagvaarding in deze procedure dateert uit 2017, nog voordat de politie tot onderzoek van de aangiftes overging, en Van Mossel heeft ruimschoots de kans gehad om haar onderbouwing op een inzichtelijke wijze te

verstrekken. Van Mossel heeft wel veel stukken overgelegd, maar door deze onvoldoende toe te lichten en inzichtelijk te maken, heeft het hof (ondanks het feit dat het hof zelf ook gezocht heeft in al die stukken) de onderbouwing niet in voldoende mate kunnen vinden. Dat betekent dat het hof tot het oordeel is gekomen dat Van Mossel het gemotiveerde verweer van werkneemster niet voldoende heeft weerlegd. Daarmee komt het hof niet toe aan de fase van bewijslevering en worden de vorderingen van Van Mossel afgewezen. Het hoger beroep slaagt dus niet en het hof zal het vonnis van de rechtbank bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:568

Zaaknummer: 200.335.871

Rechters: A.E.F. Hillen, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: E.J.T. Mulders en E.L. de Haan

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege langdurige afwezigheid. Werkgever accepteerde ziekmelding niet en verwees werknemer naar onbetaald verlof. Ontslag onterecht, werknemer heeft recht op doorbetaling loon en achterstallig loon.

Feiten

Werknemer werkte van november 2022 tot 1 juni 2023 als zzp'er voor werkgeefster. Op 1 juni 2023 trad hij in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als algemeen beveiligingsmedewerker/HR-kwaliteitsmanager. Het dienstverband bedraagt 96 uur per vier weken en valt onder de cao Particuliere Beveiliging. Daarnaast heeft werknemer een dienstverband van 40 uur per week bij X. Op 4 januari 2024 meldde werknemer zich ziek bij X. Er is discussie of hij zich ook ziek meldde bij werkgeefster. Vanaf periode 2 van 2024 heeft werkgeefster geen loon meer betaald. Wel heeft zij in de loop van 2024 vakantiegeld en 84 vakantie-uren uitbetaald. Op 12 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat als reden: "uw langdurige afwezigheid, waardoor ik geen vertrouwen meer heb in onze samenwerking". Op 23 augustus 2024 ontving werknemer de eindafrekening. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet onterecht is en verzoekt de kantonrechter het te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon. Hij betoogt dat hij vanaf de start van het dienstverband minder loon kreeg dan het cao-loon en vraagt een verklaring hierover. Ook eist hij uitbetaling van achterstallig loon en nevenvorderingen. Mocht het ontslag worden vernietigd, dan verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vindt dat hiervoor geen grond is.

Oordeel

Volgens werkgeefster nam werknemer het grootste deel van 2024 onbetaald verlof op. Werknemer stelt dat hij sinds 5 januari 2024 arbeidsongeschikt is, maar dat werkgeefster zijn ziekmelding niet wilde accepteren. In plaats daarvan moest hij (nep)aanvragen voor onbetaald verlof indienen en ontving hij enkele maanden € 500 netto. De kantonrechter stelt vast dat uit de rapportages van de bedrijfsarts blijkt dat werknemer sinds 4 januari 2024 arbeidsongeschikt is. Of hij op 5 januari 2024 op kantoor van werkgeefster onwel werd, blijft onduidelijk. Wel blijkt uit WhatsApp-berichten dat werkgeefster op de hoogte was van zijn ziekte. Desondanks schakelde werkgeefster geen bedrijfsarts in, wat wel had gemoeten. Een formele ziekmelding was daarvoor niet nodig. Zelfs als werknemer zich niet formeel ziek had gemeld, had werkgeefster hem hierop moeten wijzen. In plaats daarvan herinnerde werkgeefster hem in april en juli 2024 aan het aanvragen van onbetaald verlof. Omdat de

langdurige afwezigheid niet verwijtbaar is aan werknemer, ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkgeefster had de arbeidsovereenkomst niet per direct mogen beëindigen. Het ontslag is onterecht en wordt vernietigd.

Ontbinding

Werkgeefster gaf tijdens de zitting aan niet te weten dat werknemer in loondienst was bij X. Dit betekent dat zij bij indiensttreding niet naar de aard en omvang van dat dienstverband heeft gevraagd. Dat had zij, gezien het belang, wel moeten doen. Werkgeefster had moeten aangeven dat zij alleen instemde met de werkzaamheden bij X als deze als zzp'er werden uitgevoerd. Dit heeft zij nagelaten en zij heeft ook niet eerder bezwaar gemaakt tegen de nevenwerkzaamheden. Het verwijt dat werknemer geen toestemming had, is daarom ongegrond. Er is geen sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding of andere omstandigheden die ontbinding rechtvaardigen. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Omdat het ontslag is vernietigd en de arbeidsovereenkomst na 12 augustus 2024 voortduurt, moet werkgeefster het loon doorbetalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt. Het verweer dat werknemer grotendeels onbetaald verlof genoot, slaagt niet. De door werknemer gevraagde verklaring dat zijn basisloon € 2.194,56 bruto per vier weken bedraagt, met € 1.351,20 bruto aan toeslagen en 8% vakantiegeld, wordt toegewezen. Werkgeefster moet dit loon, of bij ziekte het lagere percentage volgens de arbeidsovereenkomst, betalen vanaf periode 9 van 2024. Ook het verzoek om uitbetaling van achterstallig loon tot en met periode 8 van 2024 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:60

Zaaknummer: 11352225 \ UE VERZ 24-315

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: N. Sprengers en J.E. Feller

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is statutair directeur. Het door de AVA gegeven ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen is niet onrechtmatig.*Feiten*

Werknemer heeft gewerkt bij Transcend Packaging B.V. (hierna: Transcend). Transcend heeft werknemer op 25 april 2024 laten weten dat zijn dienstverband, vanwege een herstructurering, per 26 juli 2024 zal eindigen. De AVA heeft vervolgens besloten werknemer op 30 juli 2024 per direct te ontslaan en de arbeidsovereenkomst te beëindigen per 1 november 2024. Werknemer is op 19 juli 2024 uitgenodigd voor de aandeelhoudersvergadering, maar is niet verschenen. Werknemer voert aan een gewone werknemer te zijn geweest en minimale taken en werkzaamheden als directeur van Transcend te hebben gehad. Er is geen geldige benoeming als directeur geweest, waardoor de uitzondering van artikel 7:671 lid 1 aanhef en onder e BW zich niet voordoet. Overigens betwist werknemer ook de gestelde bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt wel enkele bedragen. Hij verzoekt een billijke vergoeding van € 196.440,59, de transitievergoeding, betaling van de achterstallige bonus en een schadevergoeding. Transcend erkent dat zij werknemer niet via de opzegging van 25 april 2024 had kunnen ontslaan omdat er een besluit van de AVA nodig was. Zij heeft die fout ingezien, en daarom is het ontslagvoornemen alsnog aan de AVA voorgelegd. Transcend voert aan dat werknemer wel degelijk als statutair directeur is benoemd en dat er geen recht is op het resterende deel van de bonus, alleen al omdat de KPI's niet zijn behaald. Transcend verzoekt een veroordeling van werknemer tot terugbetaling van het te veel betaalde salaris en de autotoeslag en een proceskostenveroordeling voor werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de verwijzingsbeslissing is beslist dat werknemer tot statutair directeur is benoemd. Er is voor de kantonrechter geen aanleiding om op dit punt anders te oordelen nu partijen geen nieuwe informatie hebben aangeleverd. Het ontslag van werknemer als statutair bestuurder is rechtsgeldig tot stand gekomen. Uit de correspondentie en feitelijke gedragingen volgt dat partijen de eerste opzegging van Transcend, die in beginsel niet herroepen kan worden, als niet-verricht hebben beschouwd en de werking daarvan hebben laten ontvallen. Gelet op de 15 april-uitspraken is met het besluit van de AVA ook een eind gekmoen aan de arbeidsrechtelijke relatie van partijen. Werknemer betwist de bedrijfseconomische omstandigheden die aan het besluit ten grondslag zijn gelegd. Uit de stellingen van partijen volgt echter dat sprake was van een grote terugloop in de verkoop en inkomsten van een onderdeel van Transcend. Transcend heeft voldoende onderbouwd dat er

in de eerste helft van 2024 sprake was van zodanig sterk teruglopende verkoopcijfers dat zij de noodzaak voelde om direct in te grijpen. Er is niet gebleken dat er herplaatsingsmogelijkheden waren. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De transitievergoeding wordt wel toegewezen. Voor wat de bonus betreft verschillen partijen er van mening over of Transcend werknemer KPI's heeft verschaft. Uit de overgelegde correspondentie volgt dat beide partijen wisten dat de bonus resultaatsafhankelijk was en dat ook de concrete resultaten nog niet waren vastgesteld. Transcend heeft niet meer gereageerd op een mail van werknemer over zijn bonus waarin hij enkele KPI's benoemde. Werknemer mocht er in die omstandigheden niet op vertrouwen dat er aan het ontvangen van het tweede deel van de bonus geen KPI's waren gekoppeld. Het staat vast dat werknemer niet alle doelen heeft behaald, waardoor hij geen recht heeft op het tweede deel van de bonus. Voor wat betreft de aandelen waar werknemer recht op meent te hebben, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij vanwege zijn prestaties recht heeft gekregen op deze aandelen. Transcend heeft betaling van de gevorderde pensioenstortingen toegezegd, zodat dit bedrag zal worden toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9666

Zaaknummer: C/05/444370 / KG RK 24-877

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: M.C. de Jong

Wetsartikelen: 2:44 BW en 7:671 lid 1 aanhef en onder e BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werkneemster zou wisselgeld voor zichzelf hebben gehouden. Camerabeelden geven geen uitsluitsel. Voorhands bewezen geacht dat werkneemster het geld zelf heeft gehouden, maar zij wordt toegelaten tot leveren tegenbewijs.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 21 maart 2019 bij Dirk, laatstelijk als kassamedewerkster B. Op 4 juli 2024 is zij op staande voet ontslagen. Dirk stelt dat zij op 29 juni 2024 wisselgeld van X voor zichzelf heeft gehouden door een briefje van € 20 niet terug te geven. Dit briefje bleef achter op het apparaat waar wisselgeld uitkomt. X vergat zijn fietssleutels en keerde even later terug. Volgens Dirk gaf werkneemster hem alleen de sleutels en hield zij het briefje achter. Werkneemster stelt echter dat zij beide in één beweging teruggaf. X meldde zich op 1 juli 2024 bij Dirk en zei € 20 te missen. Na het bekijken van de camerabeelden gaf Dirk hem dat bedrag terug. Op 3 juli 2024 werd werkneemster op het werk verzocht zich te melden. In het gesprek herhaalde zij eerst dat zij het geld had teruggegeven, maar erkende uiteindelijk dat ze het had gehouden. Ze zette deze verklaring op papier. Na het gesprek werd ze geschorst voor nader onderzoek. Op 4 juli 2024 werd het ontslag telefonisch medegedeeld en op 5 juli 2024 schriftelijk bevestigd. Werkneemster legt zich bij het ontslag neer maar verzoekt om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ook wil zij haar verklaring van 3 juli 2024 laten vernietigen wegens misbruik van omstandigheden. Dirk vindt dat haar verzoeken moeten worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Dirk voortvarend heeft gehandeld. Hoewel de camerabeelden al op 1 juli 2024 zijn bekeken, mocht Dirk nader advies inwinnen en onderzoek laten doen. Daarvoor werd Hoffmann Bedrijfsrecherche ingeschakeld. Dirk mocht ook eerst werkneemster horen voor een definitieve beslissing. Dit gebeurde op 4 juli 2024, met schriftelijke bevestiging op 5 juli 2024. Er is geen sprake van onnodige vertraging, dus de opzegging was tijdig. Werkneemster stelt dat zij de verklaring onder druk heeft ondertekend, maar de kantonrechter volgt dit niet. De opname van het gesprek van 3 juli 2024 toont aan dat zij vrijwillig deelnam en vrij was om te vertrekken. Ook was zij niet verplicht om te antwoorden. Er is geen hoorbare druk om te verklaren dat zij het geld hield.

Bewijslast en tegenbewijs

De bewijslast van de aanwezigheid van een dringende reden voor het ontslag ligt bij de

werkgever. De kantonrechter oordeelt voorshands dat Dirk bewijs heeft geleverd van haar stelling dat werkneemster het wisselgeld voor zichzelf heeft behouden. Tegen dwingend bewijs staat tegenbewijs open. Dat tegenbewijs is nog niet geleverd met de camerabeelden. Op de beeldopnames die Dirk heeft overgelegd is niet te zien of werkneemster het geld overhandigt. Wat wel te zien is, is dat zij in één beweging iets overhandigt. Werkneemster heeft uitdrukkelijk aangeboden om (getuigen)bewijs te leveren van haar stelling dat zij het wisselgeld wel degelijk heeft overhandigd, tegelijk met de sleutels. Gelet op dit aanbod laat de kantonrechter werkneemster toe tot het leveren van tegenbewijs tegen het voorshands door Dirk geleverde bewijs dat zij het geld voor zichzelf heeft gehouden. De kantonrechter verwijst de zaak naar de hieronder te noemen datum. In verband daarmee worden alle (verdere) beslissingen aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1506

Zaaknummer: 11295633 VZ VERZ 24-7951

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: N.M. Fakiri en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 6:677 BW, 3:44 BW, 150 Rv, 156 Rv en 157 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond toegewezen.

Feiten

Werkgever, een publiekrechtelijke rechtspersoon bestaande uit een academisch ziekenhuis en de medische faculteit van de [universiteit 1], verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, die sinds 2004 dan wel 2011 in dienst is als associate professor binnen de afdeling [afdeling] van de divisie [divisie], tegen een brutomaandsalaris van € 6.878,08. Wetenschappelijk onderzoek vormt een kernpijler van werkgever, die via een holding samenwerkt met spin-offs. Werknemer richtte samen met [D] op 7 juli 2020 een spin-off op, waar beiden vanaf december 2020 deels werkzaam waren. In 2021 uitte [E], een voormalig stagiaire, bij werknemer klachten over grensoverschrijdend gedrag door [D]. Werknemer informeerde haar dat het dienstverband van [D] zou eindigen in maart 2022, wat ook geschiedde, gevolgd door een gastvrijheidsaanstelling. In oktober 2022 meldde werknemer deze gedragingen aan [A], waarna een gesprek volgde met [E]. Werknemer verzocht in november 2022 de beëindiging van de gastvrijheidsaanstelling van [D], wat door [A] werd teruggedraaid. Na interne besprekingen met [D] werd diens gedrag als onprofessioneel beschouwd en werden verdere afspraken gemaakt. Een conflict over het coauteurschap van [D] in een manuscript escaleerde, waarna werknemer zich in juli 2023 ziek meldde en zich terugtrok uit het project. Ondanks intern onderzoek en bemiddeling bleef het conflict voortduren. Mediation, gestart in januari 2024, mislukte en in februari 2024 bood [A] werknemer een vaststellingsovereenkomst aan, stellende dat het vertrouwen onherstelbaar beschadigd was. De bedrijfsarts oordeelde in mei 2024 dat werknemer arbeidsgeschikt was. Diverse gesprekken en een exitmediation volgden zonder resultaat. Werknemer deed interne en externe meldingen van misstanden. Werkgever verzoekt thans ontbinding primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten, meer subsidiair wegens andere omstandigheden en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond. Werknemer voert gemotiveerd verweer en verzoekt bij ontbinding toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter heeft vastgesteld dat er geen opzegverbod geldt. Het verzoek van werkgever tot ontbinding is primair gebaseerd op een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zowel tussen werknemer en collega's als tussen werkgever en werknemer, wat de werkprocessen en de kwaliteit van het onderwijs bedreigt. Werknemer heeft aangegeven zich te kunnen

conformeren aan de ontbinding op grond van deze verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding zodanig verstoord is dat voortzetting daarvan redelijkerwijs niet meer van werkgever kan worden gevergd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Werkgever is gehouden een transitievergoeding te betalen, aangezien geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Er bestaat echter een verschil in de berekening van de transitievergoeding, nu partijen twisten over de aanvang van het dienstverband en de omvang van het dienstverband (fulltime of parttime). De kantonrechter oordeelt dat het dienstverband van werknemer per 1 maart 2011 is begonnen en dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding gebaseerd op een parttime dienstverband van 0,8 fte. Er is geen grond voor het toekennen van een billijke vergoeding, aangezien de verstoorde arbeidsverhouding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het verzoek van werknemer om de kosten voor de berekening van zijn inkomensschade door een externe onderneming te vergoeden, wordt afgewezen, aangezien hiervoor geen grondslag bestaat. Het verzoek om betaling van achterstallig loon wordt eveneens afgewezen, aangezien het dienstverband niet als fulltime kan worden beschouwd. Het verzoek van werknemer om vergoeding van kosten voor rechtsbijstand wordt tot slot eveneens afgewezen, aangezien deze kosten onder de proceskosten vallen. De kantonrechter besluit de proceskosten te compenseren, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:115

Zaaknummer: 11321423

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.E.M. Koster, J.C. van Haarlem en mr. A.J.M. van der Voet

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen (zieke) werknemer en gemeente wordt ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ondanks aanwezigheid opzegverbod en verband met ontbindingsverzoek, moet de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer eindigen.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 2007 als beleidsadviseur sociaal domein in dienst bij de gemeente Hellevoetsluis, die op 1 januari 2023 is opgegaan in de gemeente Voorne aan Zee (hierna: de gemeente). Op basis van de toepasselijke cao geldt voor de gemeente een loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte gedurende een periode van drie jaar. Werknemer is gediagnostiseerd met een autisme spectrum stoornis (hierna: ASS). Werknemer heeft tweemaal – in 2020 en 2021 – intern gesolliciteerd op de functie van senior beleidsmedewerker WMO. Beide keren is werknemer niet in aanmerking gekomen voor de functie, waarna hij de gemeente heeft beschuldigd van discriminatie en meermaals heeft aangekondigd dat hij een klacht zou indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Vervolgens stond in februari 2022 een functioneringsgesprek gepland. Werknemer weigerde echter over zijn functioneren te praten en dreigde opnieuw met het indienen van een klacht, ditmaal bij de vertrouwenspersoon. Op 2 maart 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij zijn ziekmelding schreef hij dat hij er binnenkort een einde aan gaat maken. De gemeente heeft om die reden de veiligheidsregisseur en een externe coach ingeschakeld. Op 9 december 2022 heeft de gemeente werknemer laten weten dat zij vanaf 1 januari 2023 op basis van de cao 90% van zijn loon gaat betalen. Als reactie hierop gaf werknemer aan dat hij de gemeente daarvoor aansprakelijk zal stellen. Ook viel werknemer vanaf 1 januari 2023 – vanwege de fusie van gemeenten – onder een andere afdeling. Hij werd bovendien door de bedrijfsarts in staat gesteld om voor 20 uur per week passende werkzaamheden te verrichten. Werknemer weigerde echter al die tijd het plan van aanpak te ondertekenen en de eerstejaarsevaluatie heeft hij ‘onder dwang’ ondertekend. Inmiddels was ook discussie ontstaan tussen de gemeente en werknemer over zijn re-integratie. Daar kwam bij dat de externe coach in september 2023 haar opdracht heeft teruggeven, omdat haar integriteit door werknemer in twijfel werd getrokken. In totaal heeft de gemeente drie keer een officiële waarschuwing aan werknemer gegeven voor het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen. Ook mediation leidde niet tot een oplossing. In onderhavige procedure verzoekt de gemeente de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, omdat het onmogelijk is (geworden) om een vruchtbare samenwerking te laten plaatsvinden tussen werknemer en zijn collega's. De kantonrechter verwijst hiervoor naar de onder feiten genoemde conflicten die zich op het gebied van de werkzaamheden en de re-integratie hebben voorgedaan. Daar komt bij dat de externe coach, die gespecialiseerd is in de omgang met mensen met een autismestoorning, het beeld dat de gemeente schetst, bevestigt. Als zaken niet precies gaan zoals werknemer dat wil, is dat voor hem reden om verbaal 'om zich heen te slaan' en de integriteit en handelwijze van de ander in twijfel te trekken en zelfs te dreigen met klachten en rechtszaken. Bovendien is naar het oordeel van de kantonrechter van belang dat het zelfinzicht aan de kant van werknemer ontbreekt. Dat, zoals werknemer stelt, sprake zou zijn van een laster- of smeercampagne is volgens de kantonrechter niet gebleken. Werknemer schetst een beeld van de gemeente dat erop neerkomt dat hij gepest en gemanipuleerd is, met als doel om juist de reacties op te roepen die de gemeente hem nu verwijt. Het kan zijn dat werknemer dit zo ervaart, maar de kantonrechter ziet dit – met een juridische bril – anders. Verder is niet gebleken dat de gemeente zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie. Sterker nog, de gemeente heeft werknemer juist ruimte gegeven bij het inplannen van gesprekken, de mogelijkheid gegeven om iemand mee te nemen naar gesprekken en/of deze digitaal in te plannen, een in ASS gespecialiseerde coach en een gespecialiseerd re-integratiebureau ingeschakeld en zeer veel geduld met werknemer gehad. Het rekening houden met de aanwezigheid van ASS gaat echter niet zo ver dat de gemeente werknemer nergens op mag aanspreken. Omdat de verstoorde arbeidsverhouding zijn oorzaak vindt in de houding van werknemer ten opzichte van verschillende leidinggevendenden, collega's, de bedrijfsarts en zelfs een externe coach, ligt herplaatsing niet in de rede. Vervolgens constateert de kantonrechter dat het opzegverbod bij ziekte van toepassing is en deze niet los kan worden gezien van de aangevoerde ontbindingsgronden. De kantonrechter kan, ondanks het opzegverbod en het verband met de ontbinding, toch de arbeidsovereenkomst ontbinden indien dit in het belang is van werknemer. Van zo'n situatie is naar het oordeel van de kantonrechter sprake. Uit de processtukken en de stellingen van partijen is duidelijk geworden dat werknemer zich volledig heeft 'ingegraven' in zijn arbeidsconflict met de gemeente en dat het van kwaad tot erger gaat. Inmiddels is de arbeidsverhouding totaal ontspoord, is aan werknemer met terugwerkende kracht een WIA-uitkering toegekend en is er geen enkel vooruitzicht dat werknemer weer binnen afzienbare tijd arbeidsgeschikt verklaard zal worden voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden bij de gemeente. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook per 1 juni 2025. De gemeente moet aan werknemer een transitievergoeding betalen. De kantonrechter kent aan werknemer geen andere vergoeding(en) toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1503

Zaaknummer: 11146591 VZ VERZ 24-5572

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B. de Bruijn en mr. J.W.C. van Kleef

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub g BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:671b lid 6 BW, 7:671b lid 6 sub b BW en 7:673 lid 1 en 7 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer gebruikt eigen bonuskaart bij verrichten inkopen voor werknemer en spaart maandenlang koopzegels op kosten van werkgeefster. Ontslag op staande voet terecht gegeven. Verzoek gefixeerde schadevergoeding door werkgeefster afgewezen vanwege ontbreken opzet of schuld werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het doen van boodschappen ten behoeve van de keuken van werkgeefster. Werknemer is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen omdat hij bij het doen van boodschappen bij Albert Heijn zijn eigen bonuskaart gebruikt en bij elke aankoop koopzegels spaarde waarmee hij persoonlijke boodschappen betaalde. Werknemer stelt dat hij ten onrechte is ontslagen omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven en omdat voor het ontslag geen dringende reden is gegeven in de zin van de wet. Werknemer voert aan dat hij wel wist dat de koopzegels hem voordeel opleverden, maar niet dat ze werkgeefster nadeel opleverden. Werknemer dacht dat de koopzegels gratis waren. Ook beroept werknemer zich op de klachtplicht. Werkgeefster houdt vast aan het ontslag op staande voet en stelt de aanschaf van koopzegels gelijk aan diefstal.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting heeft de kantonrechter doorgevraagd op het geschilpunt tussen partijen: of werknemer wist dat werkgeefster betaalde voor de koopzegels. De kantonrechter is er, mede omdat voor de aanschaf van koopzegels niet telkens een bewuste handeling nodig is, van overtuigd geraakt dat werknemer niet bewust heeft gehandeld en daarmee niet bewust werkgeefster heeft benadeeld. Desondanks is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer had zich moeten realiseren dat hij werkgeefster benadeelde. Telkens als werknemer afrekende verscheen een bedrag dat 10% hoger was dan het subtotaalbedrag. Dit was het bedrag vermeerderd met koopzegels. Ook uit de benaming, koopzegels, had werknemer kunnen en moeten afleiden dat de zegels niet gratis waren. Ook had werknemer moeten begrijpen dat een supermarkt niet zomaar het bedrag dat werknemer in negen maanden heeft gespaard, € 1700, gratis zou weggeven. Werknemer heeft ten minste onzorgvuldig gehandeld. Werkgeefster moet haar inkopers blind kunnen vertrouwen. Kopers kunnen makkelijk enkele producten extra kopen zonder dat werkgeefster dat doorheeft. De vertrouwensband moet daarom feilloos zijn en werknemer heeft dit vertrouwen ernstig geschaad. De onverwijldheid

van het ontslag is ook vast komen te staan. De boekhouder van werkgeefster kwam achter de betaling van de koopzegels tijdens de vakantie van werknemer. Direct na de vakantie van werknemer heeft een gesprek plaatsgevonden en is hij op staande voet ontslagen. Het beroep op de klachtplicht faalt. Er worden duizenden bonnen per jaar in een app van werkgeefster ingevoerd die werkgeefster niet allemaal kan controleren. Dat werkgeefster handgeschreven bonnen van de stomerij wel snel controleerde, doet daar niet aan af, aangezien die bonnen vaker btw-fouten bevatten. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Het verzoek van werkgeefster tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding wordt eveneens afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat de dringende reden het gevolg is van de opzet of schuld van werknemer. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:906

Zaaknummer: 11395657 \ AO VERZ 24-137 en 11399494 \ AO VERZ 24-138

Rechters: E. Jochem

Advocaten: W.F. Seijbel en Y. Habib

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Terechte loonstop, onterecht gegeven ontslag op staande voet.*Feiten*

Werkneemster is op 16 april 2014 bij (de rechtsvoorganger van) Westflex Personeelsdiensten B.V. in dienst getreden als uitzendkracht in de glastuinbouw op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarop de ABU-CAO van toepassing is. Sinds 2023 bestaat er een conflict tussen werkneemster en collega [naam 2] en diens echtgenoot, wat in 2023 tijdelijk leidde tot overplaatsing van [naam 2] na een geweldsincident. In juli 2024 vond opnieuw een incident plaats tussen werkneemster en [naam 2], waarna werkneemster zich ziekmeldde. Westflex' verzuimmanager nodigde werkneemster uit voor een gesprek op 12 juli 2024, waarop zij niet verscheen. Per e-mail werden werkneemster oplossingen geboden, waaronder een overstap naar een andere inlener, en werd zij opgeroepen op 15 juli 2024 te verschijnen. Ook werd zij uitgenodigd voor een consult bij de bedrijfsarts op 16 juli 2024. De bedrijfsarts oordeelde dat werkneemster na herstel uiterlijk op 1 augustus haar werk kon hervatten. Ondanks diverse pogingen van Westflex om contact te leggen, bleef werkneemster aangeven dat zij niet kon werken wegens gezondheidsklachten. Westflex beschouwde dit als werkweigering en gaf werkneemster op 16 augustus 2024 op staande voet ontslag.

Werkneemster verzoekt om een gefixeerde schadevergoeding van € 8.377,44 bruto, een transitievergoeding van € 8.284,29 bruto, een billijke vergoeding van € 52.898,55 bruto, achterstallig loon van € 1.109,81 bruto vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. Zij stelt dat het ontslag onterecht is gegeven omdat zij arbeidsongeschikt was en een tegenvoorstel had gedaan voor een nieuwe afspraak. Zij berust in het ontslag maar maakt aanspraak op genoemde vergoedingen, inclusief loon over de periode van 5 augustus tot 16 augustus 2024. Westflex concludeert tot afwijzing van het verzoek en verzoekt bij tegenverzoek een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van € 2.068,42 bruto en veroordeling van werkneemster tot betaling van het resterende deel van € 1.638,42 bruto. Westflex voert aan dat werkneemster ten onrechte weigerde te werken en niet op gesprek verscheen, ondanks de verklaring van de bedrijfsarts dat zij daartoe in staat was. Werkneemster concludeert tot afwijzing van het tegenverzoek.

Oordeel

Westflex heeft terecht een loonstop opgelegd aan werkneemster voor de periode van 5 augustus tot en met 16 augustus 2024. Dit besluit wordt ondersteund door het oordeel van de bedrijfsarts, die heeft gesteld dat werkneemster haar werkzaamheden zou kunnen hervatten

bij een andere inlener vanaf 1 augustus 2024, mits er goede afspraken werden gemaakt voor een veilige werkomgeving. Werkneemster heeft echter niet de benodigde medische onderbouwing ingediend om haar verhindering aan te tonen, waardoor het oordeel van de bedrijfsarts wordt gevolgd. Het verzoek om achterstallig loon wordt afgewezen, omdat de loonstop rechtmatig was. Westflex heeft bovendien werkneemster onverwijld op de hoogte gesteld van de loonstop, hetgeen werkgever ook voldoende heeft onderbouwd. Na het einde van het dienstverband heeft Westflex onterecht een bedrag van € 431 bruto ingehouden, omdat geen recht bestond op een gefixeerde schadevergoeding. Dit bedrag wordt toegewezen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, aangezien geen dringende reden is vast te stellen. Werkneemster heeft adequaat gereageerd op een uitnodiging voor een gesprek, maar Westflex heeft niet onderbouwd waarom het noodzakelijk was om op 16 augustus 2024 over te gaan tot ontslag. Dan de billijke vergoeding. Westflex heeft terecht een loonstop opgelegd en er bestaat twijfel of werkneemster nog enige tijd in dienst zou zijn gebleven, gezien de eerdere spanningen op de werkvloer en haar verzoek om beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De billijke vergoeding wordt dan ook vastgesteld op nihil. Verder wordt de gefixeerde schadevergoeding toegewezen tot een bedrag van € 7.213,91 bruto, gebaseerd op een opzegtermijn van 16 augustus tot en met 17 november 2024. Westflex heeft de transitievergoeding van € 8.284,29 bruto niet betwist, zodat deze wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:1782

Zaaknummer: 11340804

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz en E. Spijjer

Wetsartikelen: 7:677 BW