

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 10, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:808](#) 17-02-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:842](#) 11-02-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:841](#) 11-02-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:43](#) 04-02-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:192](#) 28-01-2025

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1220](#) 26-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2261](#) 24-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2514](#) 21-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:1880](#) 20-02-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1187](#) 20-02-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1838](#) 20-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2211](#) 20-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2052](#) 18-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2120](#) 18-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1540](#) 17-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1557](#) 14-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2125](#) 14-02-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:690](#) 13-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:467](#) 12-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1388](#) 11-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:2757](#) 06-02-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:949](#) 04-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:322](#) 15-01-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13943](#) 13-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13831](#) 11-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23264](#) 25-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13550](#) 24-10-2024

Annotatie

[Is Uber een game-changer?](#)

J.P.M. van Zijl

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert loon op basis van vaststellingsovereenkomst. Wettelijke verhoging toegewezen vanaf een latere datum.

Feiten

Werkneemster werkte op basis van een arbeidsovereenkomst bij Aboriginal. Werkneemster en Aboriginal hebben deze overeenkomst in december 2024 met een vaststellingsovereenkomst beëindigd. Werkneemster stelt dat Aboriginal op basis van die vaststellingsovereenkomst € 4.323,46 aan haar moest betalen, maar dat niet heeft gedaan. Zij eist daarom dat Aboriginal wordt veroordeeld om dat bedrag aan haar te betalen, met de maximale wettelijke verhoging van € 2.161,73. Ook eiste ze wettelijke rente over het salaris en de verhoging. Daarnaast eist ze dat Aboriginal wordt veroordeeld om loonstroken af te geven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aboriginal heeft het salaris en het vakantiegeld te laat betaald. Daarom moet zij wettelijke verhoging daarover betalen. Werkneemster eist de maximale wettelijke verhoging van 50%. Die eis wordt niet volledig toegewezen, omdat de kantonrechter oordeelt dat het maximum nog niet is bereikt voor het salaris van juli tot en met oktober 2024 en het vakantiegeld. Uit de vaststellingsovereenkomst volgt namelijk dat Aboriginal dit uiterlijk 5 januari 2025 zal betalen. De kantonrechter oordeelt dat die datum geldt als de (nader overeengekomen) dag waarop betaald had moeten worden, zodat ook pas vanaf dat moment de wettelijke verhoging moet worden berekend. Het maximum wordt dan op 19 februari 2025 bereikt. Op het moment van de zitting kon dus nog niet worden vastgesteld of Aboriginal de wettelijke verhoging helemaal verschuldigd zal worden. Daarom wordt dat deel van de verhoging toegewezen zoals in de beslissing staat.

Werkneemster heeft daarnaast de wettelijke rente over de verhoging vanaf 5 januari 2025 geëist. Wettelijke rente over wettelijke verhoging is echter pas verschuldigd nadat Aboriginal in gebreke is gesteld. Werkneemster heeft niet gesteld dat dit is gebeurd. De rente over de verhoging wordt daarom toegewezen vanaf veertien dagen nadat dit vonnis is betekend. Ook moet Aboriginal loonstroken afgeven. De kantonrechter stelt de dwangsom vast op € 100 per dag, met een maximum van € 5.000. De proceskosten komen voor rekening van Aboriginal.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2211

Zaaknummer: 11483638 VV EXPL 25-21

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: O. Arslan

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst met een vennootschap onder firma met vier vennoten. Na ontslag stelt ze dat de vier vennoten hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verschuldigde bedragen. Uitgetreden vennoten zijn ook aansprakelijk.

Feiten

Werkneemster is op 5 september 2022 in dienst getreden bij werkgever en werkte bij een tankstation in Gouda. De arbeidsovereenkomst had een looptijd tot 5 september 2025. Haar salaris, inclusief vakantietoeslag, bedroeg gemiddeld € 2.059,25 bruto per maand. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst op 8 oktober 2024 met terugwerkende kracht per 30 september 2024 opgezegd, in verband met een conflict dat werkgever met zijn opdrachtgever heeft. Rond dezelfde periode heeft werkgever meerdere arbeidsovereenkomsten opgezegd, waarna vier werkneemsters een procedure zijn gestart bij de kantonrechter. Werkneemster berust in de opzegging. Zij doet in haar verzoekschrift een aantal verzoeken die zien op de afwikkeling van haar dienstverband. Werkneemster vordert een gefixeerde schadevergoeding van € 4.118,50 bruto (twee maandsalarissen inclusief vakantietoeslag). Ze stelt dat werkgever haar arbeidsovereenkomst onterecht heeft opgezegd zonder de juiste procedures te volgen. Ook vordert zij een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 25.714,92 bruto, gelijk aan het loon dat zij zou hebben ontvangen tot het einde van haar arbeidsovereenkomst in september 2025. Werkneemster vordert ook € 4.296,10 bruto aan nog niet uitbetaald loon over augustus en september 2024, inclusief vakantietoeslag vanaf juni 2024. Ze vordert de wettelijke verhoging wegens te late betaling van het loon en wettelijke rente vanaf 27 november 2024. Werkneemster stelt dat de vier vennoten van de vennootschap onder firma hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verschuldigde bedragen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd. Werkgever had een opzegtermijn in acht moeten nemen en vooraf toestemming moeten vragen bij het UWV. Omdat dit niet is gebeurd, heeft werkneemster recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 4.118,50 bruto. Het verweer van werkgever, dat

werkneemster ander werk had kunnen accepteren, wordt verworpen. Uit de overgelegde stukken blijkt dat de reden voor het niet doorgaan van die functie lag in haar beperkte beheersing van de Nederlandse taal en niet in haar weigering om op de fiets naar het werk te gaan. Ook de transitievergoeding wordt toegekend.

Met betrekking tot de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat werkneemster niet in aanmerking komt voor een bedrag gelijk aan haar loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst in 2025. Hoewel werkgever onjuist heeft gehandeld door het ontslag niet via het UWV te laten verlopen, is het aannemelijk dat een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen uiteindelijk zou zijn toegewezen. Daarom wordt de billijke vergoeding vastgesteld op 1,5 maandsalaris, wat neerkomt op € 3.100 bruto.

Het achterstallige loon over augustus en september 2024, inclusief de vakantietoeslag vanaf juni 2024, wordt zonder verweer van werkgever volledig toegewezen. Dit betekent dat werkneemster recht heeft op € 4.296,10 bruto. Daarnaast wordt de wettelijke verhoging vanwege de te late betaling toegekend, maar gematigd tot 15% vanwege de financiële problemen van de werkgever. De wettelijke rente wordt toegekend vanaf 27 november 2024.

Vennootschappen

Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de vier (voormalige) vennoten van de vennootschap onder firma hoofdelijk aansprakelijk blijven voor de betaling van de verschuldigde bedragen. Ook de vennoten die per 1 september 2024 uit de vennootschap zijn getreden, blijven aansprakelijk, aangezien het ontslag kort daarna plaatsvond en zij destijds nog deel uitmaakten van de onderneming. Werkneemster kan haar vorderingen dus op zowel de vennootschap als op elke afzonderlijke vennoot verhalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2261

Zaaknummer: 11424490 VZ VERZ 24-9986

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.W. Dijke en L. Nix

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Bankwerker verschijnt meerdere malen onder invloed van alcohol op het werk. Werkgever heeft bankwerker gewaarschuwd voor een ontslag op staande voet. Ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werkgever is actief in de grofkeramische industrie en produceert zware machines. Werknemer is sinds 1 november 2022 in dienst als bankwerker A met een vast contract. Op 15 november 2023 constateert werkgever dat werknemer naar alcohol ruikt. In een gesprek erkent werknemer privéproblemen en alcoholgebruik. Werkgever waarschuwt dat herhaling tot ontslag op staande voet zal leiden en biedt hulp aan via een bedrijfsarts en psycholoog, op kosten van werkgever. Na een periode van ziekte meldt werknemer zich op 8 augustus 2024 hersteld. Op diezelfde dag ruikt hij opnieuw naar alcohol. Op 9 en 13 augustus 2024 komt hij te laat, en op 2 september 2024 is hij afwezig, naar eigen zeggen vanwege een mishandeling. Op 16 september 2024 constateert werkgever wederom dat werknemer naar alcohol ruikt. Op 18 september 2024 volgt ontslag op staande voet, met als redenen onder meer herhaald alcoholgebruik, eerdere waarschuwingen, afwezigheid en de verstoring van de werkrelatie.

Verzoek en verweer

Werknemer verzet zich tegen het ontslag op staande voet en vordert de vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon, en een transitievergoeding voor het geval het ontslag niet in stand blijft. Werknemer stelt dat het ontslag onterecht is en dat hij geen herhaald alcoholgebruik op het werk heeft vertoond, ook al was er sprake van privéproblemen die hem emotioneel beïnvloedden. Werknemer erkent dat hij mogelijk in overtreding was door zijn alcoholgebruik op het werk, maar betwist dat dit het ontslag rechtvaardigt.

Werkgever verzoekt in zijn verweer dat het ontslag op staande voet wordt bekrachtigd, aangezien er sprake is van een dringende reden voor ontslag. Werkgever stelt dat werknemer herhaaldelijk heeft gefaald in het zich houden aan de gemaakte afspraken en dat zijn alcoholgebruik de werksfeer en bedrijfsvoering beïnvloedt. Werkgever benadrukt de verstrekte waarschuwingen en aangeboden hulp voor werknemer, die zijn gedrag niet hebben

veranderd. Werkgever verzoekt ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, mocht het ontslag op staande voet niet worden bevestigd. Dit op basis van de verstoorde werkrelatie en het gebrek aan vertrouwen in werknemer. Werkgever stelt dat de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord door het voortdurende probleem van alcoholgebruik van werknemer en het effect daarvan op de werkvloer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer zich meerdere malen niet heeft gehouden aan de regels, ondanks herhaaldelijke waarschuwingen en de mogelijkheid om hulp te zoeken. Het gebruik van alcohol op het werk, gecombineerd met herhaaldelijk te laat komen en afwezigheid, wordt als voldoende ernstige gedragingen gezien om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarnaast blijkt uit de communicatie met de bedrijfsarts en de Arbo Unie dat werknemer zichzelf in staat achtte om volledig terug te keren naar zijn werk, ondanks de hulp die hij had ontvangen. Deze positieve terugkoppelingen rechtvaardigen dat werkgever ervan uitging dat werknemer in staat was zijn werk te hervatten.

Verder heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er daadwerkelijk sprake was van een alcoholverslaving, die werkgever had moeten herkennen en waarvoor een nadere verplichting tot begeleiding zou gelden. Werknemer heeft zelf ook niet duidelijk kunnen maken wat werkgever nog anders had moeten doen om het alcoholprobleem tijdig te onderkennen. Gelet op de afwezigheid van duidelijke signalen van een verslaving en de positieve terugkoppeling van zowel de bedrijfsarts als werknemer zelf, heeft werkgever correct gehandeld door het ontslag op staande voet te geven.

De kantonrechter stelt verder dat de werkrelatie tussen werkgever en werknemer ernstig is verstoord. Het alcoholgebruik van werknemer heeft de werkvloer beïnvloed, en zijn herhaaldelijke te laat komen en afwezigheid hebben de normale bedrijfsvoering gehinderd. In het licht van deze omstandigheden wordt het ontslag op staande voet als rechtmatig beschouwd.

Bovendien is, gezien het ernstig verwijtbare handelen van werknemer, zoals blijkt uit de gedragingen die tot het ontslag hebben geleid, de transitievergoeding niet verschuldigd. Aangezien het ontslag op staande voet is gegeven om een dringende reden die voortkomt uit ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, wordt de vordering van werknemer tot betaling van de transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:949

Zaaknummer: 11413293 \ HA VERZ 24-67

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A. Achouitar en E. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:670 lid 2 sub c BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft voldaan aan haar zorgplicht tijdens COVID. Die zorgplichtnaleving moet worden gezien in de tijdsgeest van toen en de mogelijkheden die werkgeefster op dat moment had.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 april 2013 als verpleegassistent bij werkgeefster. In maart 2020 kreeg Nederland te maken met de COVID-19-pandemie. Eind januari 2021 heeft er op de afdeling Medium Care bij werkgeefster een uitbraak van het COVID-19-virus plaatsgevonden. Op 2 februari 2021 ondervond werkneemster COVID-19-gerelateerde klachten. Werkneemster is op 3 februari 2021 positief getest op het COVID-19-virus. Werkneemster ondervindt nog altijd klachten en beperkingen van haar COVID-19 besmetting (long COVID). Om die reden heeft zij op 8 mei 2023 werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de door haar opgelopen COVID-19-besmetting geleden en nog te lijden schade. Werkgeefster heeft deze aansprakelijkheid afgewezen. Daarom is werkneemster deze procedure begonnen.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat voldoende waarschijnlijk is geworden dat werkneemster de besmetting tijdens haar werkzaamheden heeft opgelopen. De kans dat werkneemster bij werkgeefster besmet is geraakt met COVID-19 is namelijk veel groter geweest dan de kans dat zij in een privésituatie besmet is geraakt. Vast staat namelijk dat werkneemster in de dagen en nachten na 26 januari 2021 (eerste COVID-bestemming op de afdeling) heeft gewerkt. Zij heeft daarbij in ieder geval handelingen verricht waarbij ze meerdere minuten achtereen binnen anderhalve meter van de patiënt is geweest. Volgens werkgeefster was de afdeling Medium Care meteen vanaf 26 januari 2021 een cohort, waarbij de patiënten als verdacht werden aangemerkt en er meteen veiligheidsmaatregelen werden genomen. Hoewel de kantonrechter van de juistheid van dit standpunt wil uitgaan, maken die getroffen maatregelen de mate van aannemelijkheid (dat werkneemster COVID-19 heeft opgelopen gedurende haar werkzaamheden) niet kleiner. Werkgeefster is daarmee in beginsel aansprakelijk voor de gevolgen van de COVID-19 besmetting van werkneemster. De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Werkgeefster heeft alle algemene veiligheidsmaatregelen getroffen. De zorgplichtnaleving moet bovendien worden gezien in de tijdsgeest van toen en de mogelijkheden die werkgeefster op dat moment had. Het verwijt dat werkneemster werkgeefster maakt, namelijk dat zij een aerosolvormende handeling heeft verricht op een zaal met meerdere patiënten, terwijl zij ook de mogelijkheid had om deze behandeling uit te voeren op een eenpersoonskamer, betekent niet dat werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden. Er bestond in januari 2021 namelijk geen verplichting (op basis van een beleid) om een aerosolvormende handeling te verrichten op een eenpersoonskamer. Werkneemster verwijt werkgeefster verder dat zij niet adequaat erop heeft toegezien dat er oogbescherming werd gebruikt bij aerosolvormende handelingen. Ook hiervan is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster geen zorgplicht heeft geschonden. Werkgeefster volgde het landelijk beleid. Hiermee heeft werkgeefster invulling gegeven aan haar zorgplicht als het gaat om het gebruik van (in dit geval) oogbescherming bij aerosolvormende handelingen. De instructies waren duidelijk en zijn goed gecommuniceerd. Ook valt er werkgeefster geen verwijt te maken over de wijze waarop zij het preventief testen heeft ingevuld, zodat daarvoor ook geen zorgplicht is geschonden. Ook ten aanzien van het gebruik van FFP2-maskers valt niet in te zien waarom werkgeefster anders had moeten handelen dan wat er in de landelijke leidraad was voorgeschreven. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:467

Zaaknummer: 11226475 \ UC EXPL 24-5010

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.A. de Hek en P.J. Klein Gunnewiek

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft blijkens de tekst van zijn brief beoogd de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen. Hij heeft de arbeidsovereenkomst daarmee onregelmatig opgezegd. Aan werkgeefster komt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2023 op een basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Op 9 september 2024 heeft werknemer een brief aan werkgeefster overhandigd, waarin is vermeld dat hij zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werknemer heeft daarna niet meer gewerkt. Op de loonstrook van 26 september 2024 heeft werkgeefster diverse posten, waaronder ‘schadevergoeding in verband met opzegtermijn’ ingehouden. Volgens werkgeefster resteert een ‘negatief loon’. Werkgeefster verzoekt o.a. betaling wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter leidt uit de brief van 9 september 2024 af dat werknemer daarmee heeft beoogd de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen. De stelling dat sprake was van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang in onderling overleg dan wel dat werkgeefster heeft ingestemd met het niet in acht nemen van de opzegtermijn, heeft werkgeefster gemotiveerd weersproken. Werknemer heeft geen specifiek bewijs aangeboden van zijn stelling, wat wel op zijn weg lag. De voorhanden zijnde stukken bieden aan dit standpunt van werknemer geen steun en dat betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. Aan werkgeefster komt dan ook een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe. Het verzoek tot betaling van negatief verlofsaldo wordt afgewezen. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat het overgelegde verlofoverzicht niet beschouwd kan worden als een behoorlijke administratie van het opgenomen verlof. De ingehouden kosten voor vervanging van gereedschap is verder onterecht. Werkgeefster heeft immers niet aangetoond dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van werknemer. De verzochte reiskosten en achterstallig loon

worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1838

Zaaknummer: 11393608 AZ VERZ 24-94

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: I.P. Sigmond en L. Isenborghs

Wetsartikelen: 7:661 BW en 7:672 lid 10 BW

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is sprake van een ernstige en duurzame verstoring in de arbeidsverhouding, die is begonnen tijdens de re-integratie. Beide partijen hebben hun aandeel gehad in de verstoring. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werkneemster heeft sinds 1 oktober 1998 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Innoforte. Werkneemster heeft zich op 27 juni 2022 ziek gemeld als gevolg van niet-werkgerelateerde omstandigheden en is op 22 augustus 2022 gestart met re-integratie. Tijdens het re-integratietraject is een arbeidsconflict ontstaan. Een ingezet mediationtraject heeft niet tot resultaat geleid. Werkneemster heeft op 13 juli 2023 bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van Innoforte. Op 12 september 2023 heeft werkneemster daarnaast haar (initiële) verzoek tot ontbinding ingediend bij de rechtbank. Innoforte heeft op 2 oktober 2023 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd met de vraag of werkneemster haar re-integratieverplichtingen voldoende nakomt. Op 10 november 2023 heeft het UWV werkneemster bericht dat de re-integratieverplichtingen van Innoforte voldoende zijn. Op 15 november 2023 heeft het UWV Innoforte bericht dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. Volgens werkneemster is sprake geweest van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Innoforte terwijl Innoforte meent dat werkneemster de op haar rustende re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De kantonrechter heeft samengevat overwogen dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Innoforte en dat werkneemster verwijtbaar haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. De kantonrechter heeft werkneemster in de gelegenheid gesteld om haar verzoek in te trekken omdat hij voornemens is op de e-grond van artikel 7:669 lid 3 BW een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder (transitie-/billijke) vergoeding uit te spreken. Werkneemster heeft haar verzoek tijdig ingetrokken. De kantonrechter heeft op het (voorwaardelijk) tegenverzoek van Innoforte beslist tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2024. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geding dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring in de arbeidsverhouding. Deze verstoring is begonnen tijdens de re-integratie. Beide partijen hebben hun aandeel gehad in de verstoring. Het hof neemt waar dat enerzijds werkneemster zich minder belastbaar achtte dan de bedrijfsarts eerder had geadviseerd en anderzijds Innoforte in gesprek wilde komen en blijven met werkneemster over (onduidelijkheden in de werkafspraken over) haar re-integratie. Beide partijen hebben elkaar over en weer niet steeds begrepen daarin. De bedrijfsarts heeft op 8 november 2022 een gesprek over eventuele werkgerelateerde problematiek tussen werkneemster, haar gemachtigde en de casemanager van Innoforte geadviseerd. Beide partijen zijn het erover eens dat het daarvoor bestemde gesprek op 17 november 2022 niet goed is verlopen. Nadat de teamleidster is aangeschoven in dit gesprek is zij uiteindelijk boos weggelopen met – kort gezegd – de mededeling dat werkneemster niet meer op haar afdeling zou kunnen re-integreren. De teamleidster is daarmee haar boekje te buiten gegaan en Innoforte heeft de arbeidsverhouding toen onnodig op scherp gesteld. Innoforte heeft dit zelf ook direct onderkend en getracht om nader in gesprek te komen. Dat het niet is gekomen tot zo'n gesprek ligt (ook) in de invloedssfeer van werkneemster. Werkneemster heeft bovendien in plaats van het overleg met Innoforte te zoeken over het door de bedrijfsarts gegeven advies om mediation in te schakelen, de dag na dat advies een klacht ingediend bij het bestuur van Innoforte. Daardoor is geen opvolging gegeven aan het advies van de bedrijfsarts en is het op zichzelf nuttige instrument van mediation niet ingezet ten behoeve van herstel van de arbeidsverhoudingen. Werkneemster kan Innoforte ook geen verwijt maken, laat staan een ernstig verwijt, over de inzet van de opvolgend casemanager. Toen werkneemster om haar moverende redenen begin februari 2023 verzocht om een exitmediation heeft Innoforte in eerste instantie voorgesteld om, nu beide partijen werden bijgestaan door een gemachtigde, in onderling overleg tot een afwikkeling van het dienstverband te komen. Er is niets verwijtbaars aan zo'n (onverplicht) voorstel. Vervolgens zijn de procedures bij het UWV en onderhavige procedure gevoerd. Dat Innoforte een loonopschorting heeft aangekondigd toen het niet tot een consult bij de bedrijfsarts kwam, was ook te verklaren. Volgens het hof is er geen sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Innoforte noch aan de zijde van werkneemster. Het hof bekrachtigt de beschikking.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:808

Zaaknummer: 200.340.280

Rechters: G.A. Diebels, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk, A.G.M. Dera-ten Bokum en L.K. de Haan

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

RECHTSPRAAK

Xiver Mems Foundry B.V. wordt veroordeeld tot nakoming van de koopovereenkomst met Philips, waarin is bedongen dat binnen 24 maanden na de overgang van onderneming geen werknemers zullen worden ontslagen.

Feiten

Werknemer was sinds 2013 in dienst van Philips Electronics Nederland B.V. (hierna: Philips Electronics). Sinds 2 februari 2024 was werknemer statutair bestuurder van Maverix B.V. (hierna: Maverix), (thans: Xiver Mems Foundry B.V. (hierna: Xiver)). Per 2 januari 2025 is werknemer in dienst getreden bij Maverix als gevolg van een overgang van onderneming. Xiver is een chipfabrikant. Op grond van een SPA heeft Koninklijke Philips N.V. de aandelen in Maverix geleverd aan Xiver. Er is afgesproken dat in de 24 maanden na de overgang van onderneming geen werknemers zullen worden ontslagen. Dit beding is opgenomen in de koopovereenkomst. De nieuwe aandeelhouders hebben eisers verteld een directievoorzitter nodig te hebben met ervaring in het managen van een zelfstandig bedrijf, en dat eiser niet over die kwaliteiten beschikte. De nieuwe aandeelhouders hebben eiser daarom gevraagd met een plan te komen waaruit zou blijken dat hij de uitdaging aan zou kunnen. De nieuwe aandeelhouders hebben vervolgens een andere directievoorzitter gevonden. Aan eiser is toen gevraagd na te denken over de manier waarop hij van waarde kon zijn binnen Business Development. Eiser heeft aangegeven alleen open te staan voor de rol van algemeen manager en iedere andere rol af te wijzen. Xiver heeft eiser vervolgens een conceptvaststellingsovereenkomst verstrekt. Die heeft eiser via zijn gemachtigde afgewezen. Xiver heeft om een tegenvoorstel gevraagd, dat eiser verstrekt heeft. Op 14 januari 2025 is binnen Xiver een nieuwsbrief verspreid waarin het vertrek van eiser is aangekondigd. Philips heeft vervolgens bij Xiver gewezen op de bepaling uit de koopovereenkomst over het in dienst houden van werknemers. Vervolgens heeft Philips Xiver aansprakelijk gesteld voor eventuele schade aan de zijde van Philips ingeval nakoming zou uitblijven. Eiser vordert een verbod voor Xiver om eiser te ontslaan voor een periode van 24 maanden, vordert een gebod voor Philips om Xiver aan te spreken op nakoming van de koopovereenkomst, een veroordeling van Xiver tot het in staat stellen van eiser om zijn oude functie uit te oefenen, en een veroordeling van

Xiver tot het doen van een rectificatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van eiser is gegeven omdat Xiver heeft aangegeven dat als partijen er niet uitkomen, zij een ontbindingsverzoek zal indienen. Eiser stelt dat het door Xiver en Philips overeengekomen ontslagverbod in artikel 7.5.2. van de koopovereenkomst moet worden aangemerkt als derdenbeding waarop hij zich als werknemer kan beroepen. Philips heeft dit ook erkend. De algemene uitsluiting waar Xiver zich op beroept overtuigt de kantonrechter niet. De vordering van eiser, die Xiver verbiedt eiser gedurende een periode van twee jaar te ontslaan op grond van de koopovereenkomst, wordt toegewezen. De vordering voor een gebod voor Philips om Xiver aan te spreken wordt afgewezen: Philips heeft dit al meermaals gedaan. De vordering om eiser in staat te stellen zijn oude functie weer uit te oefenen wordt afgewezen, omdat de functie niet meer bestaat. Het gaat te ver om in kort geding te oordelen dat Xiver haar nieuwe bedrijfsstructuur moet terugdraaien. Uit het verloop van de zitting blijkt dat eiser een functie wil die gelijkwaardig is aan zijn oude functie, en dat Xiver daaraan bij wil dragen. De conclusie is dat de vorderingen van eiser ten aanzien van zijn oude functie en de rectificatie niet zien op wat partijen verdeeld houdt en waarover zij nog in onderhandeling zijn. De wens om een gelijkwaardige functie te bekleden ligt in kort geding niet ter beoordeling voor. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1220

Zaaknummer: 11510516 \ CV EXPL 25-580

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: S.A. Tan, A.J.A. Leemans, mr. E.M. Treffers, M.J. Huisman en M. Franke

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing verklaring voor recht voortduren arbeidsovereenkomst; geen (voorwaardelijk) ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer trad op 1 januari 2012 in dienst bij ABC als monteur zonnepanelen. In 2022 wijzigde zijn arbeidsduur tijdelijk, maar hij keerde per 1 september terug naar 38 uur per week. Op 11 juni 2023 meldde hij zich ziek wegens een gebroken hand. De bedrijfsarts oordeelde dat hij arbeidsongeschikt was en adviseerde overbelasting te vermijden. Op 10 juli meldde werknemer zich opnieuw ziek na een mislukt overleg met HR over re-integratie. ABC haalde die dag de bedrijfsbus in. De bedrijfsarts concludeerde op 16 juli dat de ziekmelding deels arbeidsconflicten betrof en adviseerde mediation. Gesprekken met een bemiddelaar volgden in juli en augustus, waarbij ABC een loonstop aankondigde en een beëindiging met wederzijds goedvinden besprak. Werknemer betwistte dit en schakelde een advocaat in, die wees op een recht op transitievergoeding. In oktober riep ABC hem op het werk te hervatten en dreigde met ontslag. Mediation werd opgestart maar later beëindigd. Op 7 december 2023 meldde werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts stelde vast dat hij volledig arbeidsongeschikt was. Het UWV bevestigde op 12 februari 2024 dat hij zijn werk niet kon verrichten en wees later zijn Ziektewetuitkering af, omdat ABC loon moest doorbetalen. ABC wisselde van arbodienst maar informeerde werknemer hier niet over, ondanks herhaalde verzoeken. In conventie vordert werknemer dat het dienstverband met ABC voortduurt en dat ABC achterstallig salaris van € 57.140,23 bruto (1 augustus 2023 - 31 december 2024) betaalt alsmede doorbetaling van salaris van € 3.288,15 bruto per maand vanaf 1 januari 2025, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. Tevens vordert hij naleving van re-integratieverplichtingen en betaling van de proceskosten. In reconventie vordert ABC betaling van € 10.381 door werknemer, vermeerderd met rente en proceskosten. Werknemer heeft verweer gevoerd tegen beide vorderingen.

Oordeel

Ontslag op staande voet bij voorbaat

ABC heeft aangevoerd dat werknemer op 16 oktober 2023 werd geïnformeerd dat hij op 19

oktober 2023 ontslagen zou worden als hij niet op het werk zou verschijnen. ABC meende dat het ontslag op staande voet geldig was, omdat werknemer niet op het werk verscheen en geen bezwaar had gemaakt tegen de inhoud van de mededeling. Werknemer betwist echter dat er sprake was van ontslag op staande voet en stelt dat alleen een voornemen is geuit. Gelet op de grote (financiële) gevolgen van een ontslag op staande voet en de daaraan verbonden vervalltermijn voor het indienen van een verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet is het, ter bescherming van de werknemer, van belang dat een ontslag op staande voet op een voor de werknemer duidelijke en ondubbelzinnige wijze wordt gegeven, zodat voor de werknemer helder is dat er sprake is van een (bij voorbaat aangezegd) ontslag op staande voet. Eventuele onduidelijkheid daarover mag niet in nadeel van de werknemer werken. Van een bij voorbaat aangezegd ontslag op staande voet is dus geen sprake. ABC heeft het ontslag op of na 19 oktober 2023 ook niet apart aangezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door een ontslag op staande voet en nog altijd doorloopt.

Loondoorbetaling?

Dan de vraag of ABC verplicht is om het loon vanaf 1 augustus 2023 door te betalen. Werknemer heeft gesteld dat hij recht heeft op loondoorbetaling omdat er sprake was van een arbeidsconflict, dat werd gekarakteriseerd als "situatieve arbeidsongeschiktheid". ABC stelde dat de loonstop gerechtvaardigd was, omdat werknemer weigerde zijn werkzaamheden te hervatten. De kantonrechter oordeelt echter dat werknemer het loon toch doorbetaald moet krijgen, omdat ABC onvoldoende heeft aangetoond dat het niet hervatten van de werkzaamheden volledig aan werknemer te wijten was. Er was een conflict, en werknemer heeft zijn medewerking verleend aan mediation. De loonstop was daarmee onterecht.

Reconventie

In reconventie heeft ABC vorderingen ingesteld tegen werknemer, waarbij zij stelt dat werknemer onterecht facturen heeft ingediend voor werkzaamheden die hij in loondienst bij ABC had moeten verrichten. Deze facturen werden betaald, maar ABC vordert het bedrag van de facturen terug, omdat de betalingen volgens haar zonder rechtsgrond waren. Werknemer verdedigt zich door te stellen dat er afspraken waren over het factureren van bepaalde werkzaamheden via zijn eigen bedrijf, namelijk het installeren van laadpalen, waarvoor hij een vergoeding zou ontvangen. ABC heeft volstaan met de algemene stelling dat het verweer van werknemer wordt betwist. Daarmee heeft ABC haar stelling dat onverschuldigd is betaald onvoldoende onderbouwd en komt de kantonrechter niet toe aan bewijslevering. De vordering van ABC zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:690

Zaaknummer: 11036046

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: W.J. Jurgers en S.B.A. Lhachmi

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft zich herhaaldelijk, ook na twee waarschuwingen en een verbetertraject, schuldig gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster is niet in staat te reflecteren op eigen gedrag. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) handelen.

Feiten

Werkneemster is sinds augustus 2016 in dienst bij Parnassia Haaglanden B.V. (hierna: Parnassia). Op 31 december 2020 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen na meldingen van collega's over haar houding en manier van communiceren. Zo zou werkneemster onder meer over een collega hebben gezegd dat hij pedofiel is. Op 26 juli 2022 heeft werkneemster een tweede officiële waarschuwing gekregen voor het creëren van een onveilige sfeer binnen het team, het ondermijnen van het gezag van de leidinggevende en stemmingmakerij. Op 7 september 2022 is werkneemster gestart met een verbetertraject op een andere afdeling, voor de duur van een half jaar. Enige tijd later heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vervolgens voor de werkgerelateerde problematiek mediation voorgesteld. Op 23 maart 2023 heeft werkneemster zich hersteld gemeld en is het verbetertraject opnieuw opgestart. Tijdens de eindevaluatie van het verbetertraject op 27 september 2023 is werkneemster boos weggelopen, waarvoor zij een dag later haar excuses heeft gemaakt. Tijdens de kerstborrel in december 2023 heeft werkneemster een collega uitgemaakt voor 'kutwif'. Op 20 december 2023 is werkneemster hierover gehoord, waarna zij op non-actief is gesteld. Parnassia verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de e-grond. Zij verwijt werkneemster in de kern dat zij zich herhaaldelijk – en zelfs na waarschuwingen en een verbetertraject – schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, zonder op enig moment blijk te geven van een daadwerkelijk besef van de ernst en consequenties van haar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Voldragen e-grond

Op basis van de overgelegde stukken is de kantonrechter van oordeel dat werknemster zich meerdere malen op een wijze heeft gedragen die onheus en derhalve verwijtbaar is. Het uiteindelijke incident dat voor Parnassia begrijpelijkerwijs als de druppel werd ervaren die de emmer deed overlopen, betrof het incident tijdens de kerstborrel. Het uitschelden van een collega is, ongeacht de context, onmiskenbaar overschrijdend, en het moet voor werknemster (daarom) zonder meer duidelijk zijn geweest dat een dergelijke uitlating ongepast is. Daarbij weegt zwaar dat werknemster op dat moment meer dan eens was gewaarschuwd en bovendien een traject had doorlopen dat zag op verbetering van haar gedrag in de omgang met collega's. Na dit traject had het voor werknemster van het grootste belang moeten zijn om onbetamelijk gedrag – zeker op korte termijn – koste wat kost te vermijden, maar dat is haar niet gelukt. Werknemster lijkt simpelweg niet in staat te zijn om adequaat te kunnen reflecteren op het eigen gedrag. Het feit dat twee officiële waarschuwingen en een verbetertraject niet hebben geleid tot de beoogde gedragsverandering, brengt de kantonrechter tot het oordeel dat van Parnassia niet langer gevergd kan worden om het dienstverband met werknemster te laten voortbestaan. Er is dan ook sprake van een voldragen e-grond.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werknemster

Weliswaar is sprake van meerdere gedragingen in welk verband werknemster waarschuwingen heeft ontvangen en een verbetertraject is aangeboden, maar er is geen sprake van een langdurige reeks van ernstig verwijtbare gedragingen waarbij zij zich systematisch agressief en intimiderend heeft opgesteld tegenover collega's. De optelsom van de verschillende gedragingen is onvoldoende voor de kwalificatie 'ernstig verwijtbaar handelen'. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding (€ 11.281,08 bruto).

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Parnassia heeft op haar beurt evenmin ernstig verwijtbaar gehandeld. Dit geldt ook voor de omstandigheid dat Parnassia na adviezen van de bedrijfsarts daartoe niet direct een mediator heeft ingeschakeld. Relevant hierbij is dat Parnassia heeft uitgelegd dat het voor haar niet meteen duidelijk was waarop de mediation betrekking moest hebben en welke personen hierbij betrokken moesten worden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23264

Zaaknummer: 11208830

Rechters: D. Nobel

Advocaten: E.V.H. van Tricht en A.B. Kalmeijer-Gerts

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

RECHTSPRAAK

Geschil over doorbetaling loon tijdens werkonderbrekingen en registratie pauze-uren van taxichauffeur. Beroep van werkgever op klachtplicht gaat niet op. In dit geval geldt niet als uitgangspunt dat de administratie van werkgever deugdelijk is.

Feiten

Werkneemster is van 1 augustus 2019 tot en met 1 november 2022 werkzaam geweest bij Taxi Oost Steenwijk B.V. (hierna: Taxi Oost) in de functie van taxichauffeur. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is beëindigd met wederzijds goedvinden. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de uitbetaling van het loon tijdens werkonderbrekingen tussen de ritten en de pauzetijden. Dit geschil is door partijen uitgesloten van de finale kwijting die zij hebben afgesproken in hun vaststellingsovereenkomst. Werkneemster vorderde in eerste aanleg betaling van achterstallig loon (€ 9.750,45 bruto) te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten, accountantskosten en proceskosten. Volgens werkneemster heeft Taxi Oost de op haar arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao's voor wat betreft de werkonderbrekingen en pauzes niet juist nageleefd. Ter vaststelling van de hoogte van haar vordering heeft werkneemster Countus Accountants en Adviseurs B.V. (hierna: Countus) opdracht gegeven om aan de hand van haar rittenstaten en het door Taxi Oost uitbetaalde loon te achterhalen op hoeveel loon zij nog recht heeft. Taxi Oost heeft een beroep gedaan op schending van de klachtplicht en rechtsverwerking. De kantonrechter verwierp deze beroepen en wees de vordering van werkneemster ter zake van het achterstallig loon, de accountantskosten en de buitengerechtelijke kosten toe. De wettelijke verhoging heeft de kantonrechter gematigd tot 20%. Taxi Oost heeft hoger beroep ingesteld. Zij meent allereerst dat de juistheid van haar administratie als uitgangspunt mag worden genomen. Verder meent zij dat de kantonrechter ten onrechte haar beroep op schending van de klachtplicht en op rechtsverwerking heeft afgewezen. Taxi Oost wil dat het hof de uitspraak vernietigt en werkneemster veroordeelt tot terugbetaling.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof oordeelt, anders dan Taxi Oost stelt, allereerst dat in dit geschil niet van de juistheid van de administratie van Taxi Oost mag worden uitgegaan. Het is immers niet weersproken dat voor werknemster een rooster gold en werknemster behalve als chauffeur ook nog werd ingezet voor schoonmaakwerkzaamheden. Alleen al daarom kon Taxi Oost niet volstaan met de stelling dat zij alleen de effectieve rijtijd hoefde te verlonen en dat de cao onderbrekingen toestaat. Taxi Oost heeft in hoger beroep (weinig geordend) rittenstaten overgelegd die werknemster elke werkdag invulde en inleverde. Op die briefjes is door Taxi Oost opgetekend wat volgens haar de diensttijd die dag was en hoeveel minuten er tussen de genoteerde activiteiten zitten. Die tussenliggende minuten zijn door Taxi Oost opgeteld, als pauze aangemerkt en van de diensttijd afgetrokken. Taxi Oost heeft echter niet gesteld dat zij werknemster destijds deze gecorrigeerde rittenlijsten of de weekstaten heeft verstrekt. Daar tegenover staat dat werknemster steeds heeft gesteld dat zij niet kon doen en laten wat zij wilde, omdat zij na afloop van een rit beschikbaar moest blijven om meteen een volgende rit te kunnen uitvoeren als die binnenkwam en dat zij in de tussentijd ook beschikbaar was voor schoonmaakwerk. Het bewijsaanbod van Taxi Oost 'dat de gecorrigeerde uren terecht in mindering zijn gebracht' is in het licht van wat hiervoor is overwogen te weinig specifiek. Verder faalt het beroep op de klachtplicht. Taxi Oost heeft daarvoor gesteld dat zij bewijsproblemen heeft, omdat werknemster pas 2,5 jaar na de aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft geklaagd over te weinig ontvangen loon. Echter: als Taxi Oost bij verwerking van de rittenstaten in de weekstaten meteen aan werknemster duidelijk had gemaakt dat en waarom zij wel door werknemster opgegeven minuten/uren niet wilde uitbetalen, dan was haar bewijsprobleem niet ontstaan. Wel stelt het hof de omvang van de loonvordering anders vast dan de kantonrechter. Taxi Oost heeft in hoger beroep haar eigen administratie bekeken en geconstateerd dat tussen haar administratie en de administratie van werknemster een verschil van 14,99 uur in het nadeel van werknemster bestaat. Werknemster heeft haar eis in de memorie van antwoord voorwaardelijk gewijzigd door akkoord te gaan met dit verschil, tegen het hoogste uurloon, ter voorkoming van verdere discussie. De voorwaarde is dat het hof meent dat Taxi Oost het door werknemster berekende aantal uren afdoende heeft weersproken. Deze voorwaarde is vervuld door het overzicht dat Taxi Oost heeft ingebracht. Taxi Oost heeft er daarnaast ook terecht op gewezen dat enkele van de weggestrepte uren buiten de periode vallen tot welke datum werknemster haar vordering heeft beperkt. Daarom zal het hof nog 11,83 uren aftrekken. Op het oorspronkelijk door werknemster gevorderde bedrag van € 9.750,45 bruto strekt dan in mindering € 368,15 bruto, zodat in hoofdsom resteert € 9.382,30 bruto. Er is geen reden voor verdere matiging van de wettelijke verhoging of afwijzing van de andere kosten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:841

Zaaknummer: 200.338.250/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en W.F. Boele

Advocaten: J.M. Pol en J. Keizer

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

RECHTSPRAAK

Is de ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst ingetreden?

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2023 begonnen met een vierjarige mbo-opleiding Verpleegkunde bij Stichting Albeda (hierna: 'Albeda'). Voor de uitvoering van het praktijkgedeelte van de opleiding zijn werkneemster en SFVG, een ziekenhuis, per 10 juli 2023 een individuele leer-/arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van de opleiding, maar uiterlijk tot 8 februari 2027. Op de leer-/arbeidsovereenkomst is het 'Praktijkreglement Opleiding tot mbo-verpleegkundige' (hierna: 'het praktijkreglement') van toepassing. SFVG heeft tijdens een gesprek op 6 september 2024 aan werkneemster medegedeeld dat de opleiding op basis van artikel 9.2.2 van het praktijkreglement wordt beëindigd omdat werkneemster een tweede herkansing voor module 8 niet met een voldoende heeft behaald terwijl zij voor een eerdere module ook al een tweede herkansing nodig had en er nog diverse theoretische onderdelen open staan. Dit is schriftelijk bevestigd per brief van 11 september 2024. In een brief van 19 september 2024 heeft SFVG aan werkneemster medegedeeld dat de leer-/arbeidsovereenkomst na 15 oktober 2024 wordt beëindigd wegens onvoldoende studieresultaten. Werkneemster beschouwt deze mededeling als een opzegging van de leer-/arbeidsovereenkomst tegen 15 oktober 2024. Zij is het daar niet mee eens en verzoekt in deze procedure die opzegging te vernietigen, SFVG te veroordelen de leer-/arbeidsovereenkomst met haar na te komen en SFVG te veroordelen haar salaris met de wettelijke verhoging daarover, te betalen met ingang van 15 oktober 2024, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag wanneer de leer-/arbeidsovereenkomst is geëindigd. In artikel 2 van de leer-/arbeidsovereenkomst is daarover – voor zover hier van belang – het volgende bepaald: "(...) De leer-/arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien de opleiding wordt gestaakt om welke reden dan ook, of niet met goed gevolg wordt afgelegd binnen de daarvoor geldende termijn. De leer-/arbeidsovereenkomst eindigt van

rechtswege conform de voorwaarden in het praktijkreglement.” In aansluiting daarop is in artikel 9.2.2 van het toepasselijke praktijkreglement het volgende opgenomen: “Een onvoldoende van de tweede herkansing heeft een verlenging, dan wel een beëindiging van de opleiding tot gevolg.” Het staat vast dat de opleiding bij Albeda niet al op 15 oktober 2024 is gestaakt. In haar e-mail van 11 oktober 2024 aan werkneemster bevestigt SFVG ook zelf dat ‘ondanks dat de leer-/arbeidsovereenkomst met Franciscus eindigt, dit niet betekent dat haar opleiding stopt’. Werkneemster heeft op de zitting een brief van Albeda van 20 december 2024 in het geding gebracht, waarin Albeda aan werkneemster mededeelt dat zij definitief verwijderd wordt van de opleiding en haar inschrijving wordt beëindigd per 31 december 2024, omdat zij meer dan vier weken achter elkaar zonder geldige reden afwezig is geweest. Niet gesteld of gebleken is dat werkneemster hiertegen bezwaar heeft gemaakt. Daarmee is komen vast te staan dat de opleiding bij Albeda per 31 december 2024 is geëindigd. Dit leidt tot de conclusie dat de leer-/arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en SFVG op grond van artikel 2 van die overeenkomst per 31 december 2024 van rechtswege is geëindigd. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat de ontbindende voorwaarde van artikel 2 van de leer-/arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is omdat de vervulling van die voorwaarde afhankelijk is van (de invloed van) SFVG. Zoals hiervoor al is geoordeeld, is in dit geval bepalend of, en zo ja wanneer, de opleiding bij Albeda is gestaakt. Uit het bovenstaande volgt dat de leer-/arbeidsovereenkomst door SFVG niet per 15 oktober 2024 is geëindigd. Nu niet gebleken is dat sprake was van een opzegging tegen die datum – SFVG beroept zich immers (ten onrechte) op een einde van rechtswege vanwege het intreden van een ontbindende voorwaarde – wordt de verklaring voor recht die ziet op vernietiging van de opzegging afgewezen. Wel wordt voor recht verklaard dat de leer-/arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd per 31 december 2024.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2120

Zaaknummer: 11384938 VZ VERZ 24-9369

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: J. Marges en E.T. Oonincx-Vreeburg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 3481,72 netto aan achterstallig salaris. Wettelijke verhoging gematigd tot 30%.

Feiten

Werkneemster heeft vanaf eind juni 2023 tot eind juni 2024 voor Currentwerkt B.V. gewerkt. Werkneemster stelt dat Currentwerkt niet het volledige salaris waar zij recht op had aan haar heeft uitbetaald. In deze procedure vordert zij een bedrag van € 6.215,12 netto aan achterstallig salaris, alsmede de wettelijke verhoging daarover. Currentwerkt erkent dat zij nog een bedrag aan werkneemster moet betalen, maar volgens haar is dat een lager bedrag dan wat werkneemster vordert. Currentwerkt verkeert momenteel in een moeilijke financiële situatie en stelt bereid te zijn om 20% van het gevorderde aan werkneemster te betalen en daarvoor met werkneemster een regeling te treffen.

Oordeel

Op de zitting zijn partijen het erover eens geworden dat Currentwerkt nog een bedrag van € 3481,72 netto aan achterstallig salaris aan werkneemster moet betalen. Dit bedrag wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30%. De proceskosten komen voor rekening van Currentwerkt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2125

Zaaknummer: 11290964 CV EXPL 24-22140

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: O. Lenselink en C. Brandt

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Gemeente krijgt bewijsopdracht nadat zij de kantonrechter had verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met haar werknemster omdat deze werknemster via de mailbox van haar leidinggevende een bestand heeft gelezen dat niet voor haar was bestemd. Werknemster betwist verwijt.

Feiten

Werknemster is in dienst bij de gemeente Eindhoven als junior projectleider. In juni 2023 heeft werknemster gesolliciteerd naar de functie van medior projectleider. Op 28 juni 2023 is werknemster medegedeeld dat zij niet is aangenomen. Werknemster heeft vervolgens een klacht ingediend bij de gemeente wegens discriminerend handelen. In het klachtgesprek kwam naar voren dat werknemster tijdens de sollicitatieprocedure via de mail een excelbestand heeft ontvangen met de beoordelingen van alle sollicitaties en de tekst dat zij de functie niet heeft gekregen vanwege haar huidskleur. De klachten zijn vervolgens informeel opgelost. Op 8 november 2023 heeft de gemeente gemerkt dat werknemster leesrechten had in de uitgaande mailbox van haar leidinggevende. Uit onderzoek bleek dat het Excelbestand met de beoordelingen van de sollicitaties alleen is verstuurd tussen de drie leden van de sollicitatiecommissie, waar haar leidinggevende ook in zat. Vervolgens is werknemster op gesprek uitgenodigd. Werknemster heeft hierop in een uitgebreide brief haar visie op het verzoek gegeven. Een paar dagen later heeft haar leidinggevende via Whatsapp een dreig-sms ontvangen. De gemeente heeft vervolgens een intern onderzoek gestart, waaruit is gebleken dat werknemster vanuit haar functie in het verleden sinds een jaar of acht leesrechten had en deze autorisatie bij een verandering van functie niet (goed) is ingetrokken, het excelbestand zelf door werknemster is geopend en deze vervolgens in haar zakelijke laptop is opgeslagen én in haar mailbox geen mails zijn ontvangen met daarin de tekst dat zij de functie waarnaar zij solliciteerde niet had gekregen vanwege huidskleur. Werknemster heeft in meerdere gesprekken die op de uitkomst van dit onderzoek volgden herhaald dat zij van een ander lid uit de sollicitatiecommissie een mail had ontvangen met als bijlage een foto van het excelbestand en dat het Excelbestand de volgende dag op haar beeldscherm was verschenen. Ook ontkende zij alle betrokkenheid met de dreig-sms aan haar leidinggevende. Verder heeft

werkneemster zich ziek gemeld. In onderhavige procedure verzoekt de gemeente de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de korts mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Daarbij maakt de gemeente werkneemster drie verwijten, te weten: (1) dat werkneemster onbevoegd toegang had tot een uitgaande mailbox van haar leidinggevende en daarin heeft geklikt zodat zij toegang had tot een excelbestand, (2) dat zij is betrokken bij een dreig-sms aan haar leidinggevende en (3) dat zij meermaals heeft geweigerd medewerking te verlenen aan het onderzoek door niet open en eerlijk te verklaren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod bij ziekte staat niet aan de verzochte ontbinding in de weg, omdat het verzoek van de gemeente geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Vervolgens gaat de kantonrechter over tot de inhoudelijke beoordeling van het verzoek. Uit een later ingebrachte verklaring van de technisch (ICT) specialist van de gemeente blijkt dat het volgens hem is uitgesloten dat werkneemster de link waarop ze heeft geklikt en die toegang gaf tot het excelbestand op een andere manier heeft ontvangen dan via de mailbox van haar leidinggevende. Werkneemster heeft deze bevindingen betwist. De gemeente heeft met deze verklaring echter haar stellingen voldoende aangevuld en zij wordt daarom in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren. Slaagt de gemeente in voornoemde bewijsopdracht dan vloeit daaruit automatisch voort dat werkneemster bewust in strijd met de waarheid heeft verklaard over de wijze waarop zij toegang heeft verkregen tot het Excelbestand. Ten aanzien van de gestelde betrokkenheid bij de dreig-sms oordeelt de kantonrechter dat vaststaat dat technisch niet is aangetoond dat die betreffende sms door werkneemster of door iemand uit haar naaste omgeving is verstuurd. Dat de sms werd verstuurd op het moment dat werkneemster zich door de gemeente *waarschijnlijk* steeds meer in het nauw gedreven voelde en dat de verwijten in de sms aan de leidinggevende strookten met de toon die werkneemster eerder richting de leidinggevende had aangeslagen mag zo zijn, maar daaruit blijkt niet onomstotelijk dat de sms daadwerkelijk afkomstig is van/uit de omgeving van werkneemster. De kantonrechter oordeelt nog ten overvloede dat, wanneer de gemeente niet in haar bewijsopdracht slaagt en het verwijtbaar handelen of nalaten niet vast komt te staan, er op dit moment geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring als bedoeld in de g-grond. Er is namelijk tot op heden niet onderzocht of de onderlinge relatie (op termijn) hersteld kan worden. De procedure wordt aangehouden tot dinsdag 11 maart 2025, op welke datum de gemeente zich bij akte kan uitlaten of, en zo ja op welke wijze, zij invulling wenst te geven aan de gegeven bewijsopdracht.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1187

Zaaknummer: 11400916/EJ VERZ 24-666

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: L.S. van Loon en J. Klerks

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

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling van transitievergoeding, vergoeding voor opgebouwde maar niet-genoten vakantie-uren en wettelijke verhoging over te laat betaald vakantiegeld.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 maart 2023 als bedrijfsleidster in dienst bij Mirror Paviljoen B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 27 juli 2024 heeft Mirror Paviljoen aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 3 september 2024. Het gaat in deze zaak om de vraag of Mirror Paviljoen moet worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 1.224 bruto, de opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren plus de wettelijke verhoging daarover en de wettelijke verhoging over te laat betaald vakantiegeld. Mirror Paviljoen heeft geen verweer gevoerd en is niet op de zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft op grond van artikel 7:673 lid 1 BW aanspraak op de transitievergoeding. Mirror Paviljoen wordt veroordeeld tot betaling daarvan. Ook wordt zij veroordeeld tot betaling van 118,24 vakantie-uren, overeenkomende met € 2.107,04 bruto, de wettelijke verhoging daarover van € 1.053,52 bruto, en de wettelijke verhoging van € 1.176,27 bruto over het te laat betaalde vakantiegeld. De wettelijke rente over voorgaande bedragen wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1540

Zaaknummer: 11423143

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: E.A.M. Heidstra

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens dwaling uitgesloten.

Feiten

De kern van de zaak betreft de vraag of de beëindigingsovereenkomsten tussen werknemer en werkgeefster gedeeltelijk vernietigd kunnen worden wegens dwaling, en of werknemer een contractuele boete verschuldigd is wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding. Werknemer was tijdens het dienstverband werkzaam bij werkgeefster en had zich contractueel verbonden geen nevenwerkzaamheden te verrichten. Na het sluiten van beëindigingsovereenkomsten, waarin finale kwijting werd verleend en afspraken over beëindiging en vergoedingen waren opgenomen, stelt werkgeefster te hebben ontdekt dat werknemer toch nevenwerkzaamheden had verricht. Werkgeefster stelt dat zij onder andere voorwaarden zou hebben ingestemd met de beëindigingsovereenkomsten indien zij van deze nevenwerkzaamheden op de hoogte was geweest. Zij vordert daarom gedeeltelijke vernietiging van de overeenkomsten, terugbetaling van salaris en een boete. Werknemer verweert zich door te stellen dat de nevenwerkzaamheden een hobbymatige activiteit betroffen zonder negatieve invloed op zijn werk, dat partijen afstand hebben gedaan van de mogelijkheid tot ontbinding en dat een beroep op het nevenwerkzaamhedenbeding in strijd met goed werkgeverschap en redelijkheid en billijkheid is.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werkgeefster af. Omdat partijen in de beëindigingsovereenkomsten expliciet afstand hebben gedaan van het recht op vernietiging wegens dwaling, kan werkgeefster geen beroep meer doen op artikel 6:228 BW. De overeenkomst bevat een bepaling waarin partijen zich verbinden geen vernietiging of nietigverklaring te vorderen op grond van wilsgebreken. Werkgeefster heeft niet betwist dat deze bepaling ruim en verstrekkend is en heeft daarmee haar recht om zich op dwaling te beroepen prijsgegeven. Dit wordt versterkt door het feit dat beide partijen juridisch zijn bijgestaan en de conceptovereenkomst door werkgeefster is opgesteld. De door werkgeefster aangehaalde jurisprudentie leidt niet tot een ander oordeel, nu in die zaak geen vergelijkbare uitsluiting van vernietiging was overeengekomen. Daarnaast kan werkgeefster geen beroep

meer doen op schending van het nevenwerkzaamhedenbeding. De beëindigingsovereenkomsten bevatten een finale kwijting zonder uitzonderingen, wat betekent dat ook aanspraken uit het nevenwerkzaamhedenbeding daarmee zijn komen te vervallen. Dit leidt tot afwijzing van de gevorderde verklaring voor recht dat werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding heeft geschonden en de daarop gebaseerde boete. De arbeidsovereenkomsten van werknemer zijn niet per 1 augustus 2022 geëindigd. Werkgeefster stelt dat de nevenwerkzaamheden kwalificeren als een "andere baan" in de zin van artikel 1.2 van de beëindigingsovereenkomsten, waardoor het dienstverband eerder zou eindigen. De kantonrechter past de *Haviltex*-maatstaf toe en oordeelt dat met "andere baan" een volwaardig dienstverband wordt bedoeld, waarmee een volwaardig salaris wordt verkregen. De activiteiten van werknemer met de webwinkel, die zonder winstoogmerk en hobbymatig zijn verricht, vallen hier niet onder. Werkgeefster heeft onvoldoende betwist dat de webwinkel slechts geringe inkomsten genereerde en geen professionele onderneming was. De arbeidsovereenkomsten eindigen derhalve per 1 september 2022, zoals overeengekomen. Omdat er geen vernietiging van de beëindigingsovereenkomsten plaatsvindt en de arbeidsovereenkomsten pas per 1 september 2022 eindigen, hoeft werknemer het salaris van augustus 2022 en de vergoeding voor rechtsbijstand niet terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2514

Zaaknummer: 11171210

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. Spijjer en P.Chr. Snijders

Wetsartikelen: 7:900 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen. Het niet toekennen van de transitievergoeding acht het hof gelet op de schrijnende situatie waarin werknemer terecht is gekomen in strijd met de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer was werkzaam bij Hoorweg, een veerbedrijf. Werknemer is door Hoorweg op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft Hoorweg daarbij gesteld, kort gezegd, dat werknemer tegen de regels en procedures in, tientallen dan wel honderden 10-ritten scheurkaarten heeft uitgegeven als 'nul bon', handmatig een bedrag van € 15,60 op die kaarten heeft geschreven en de contante betalingen daarvoor niet aan Hoorweg heeft afgedragen maar heeft behouden. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet en toelating tot het verrichten van werkzaamheden. Werkgever heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Volgens de kantonrechter was werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet ziek, hij had namelijk een obsessieve-compulsieve stoornis, maar werknemer heeft niet gehandeld onder invloed van de ziekte, althans dat is niet komen vast te staan. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen het oordeel van de kantonrechter dat werknemer geen aanspraak maakt op de transitievergoeding.

Oordeel

De klacht van werknemer dat de kantonrechter het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding ten onrechte heeft afgewezen berust primair op de grond dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid en subsidiair op de grond dat de kantonrechter de transitievergoeding met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW geheel of gedeeltelijk had moeten toekennen omdat het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het bepaalde in artikel 7:673 lid 7, aanhef en onder c, BW (de transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstige verwijtbaarheid van de werknemer) houdt een uitzondering in op de hoofdregel van artikel 7:673 lid 1, aanhef en onder a en 1^o, BW. Op grond van deze hoofdregel bestaat aanspraak op

een transitievergoeding bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Uit deze regels volgt niet dat ook bij ontbreken van voldoende aanknopingspunten om causaal verband tussen de stoornis van werknemer en zijn gedragingen aan te nemen, aangenomen moet worden dat werknemer van de hem verweten gedragingen geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. Op basis van het door de kantonrechter bevolen deskundigenonderzoek concludeert het hof evenals de kantonrechter dat zodanige aanknopingspunten ontbreken. Ook het hof verenigt zich met de inhoud van de bevindingen van de deskundige. In hoger beroep kan de primaire grond dus niet leiden tot toekenning van de transitievergoeding. Ten aanzien van het subsidiaire standpunt van werknemer oordeelt het hof als volgt. Bij de beoordeling stelt het hof voorop dat het aan werknemer verweten gedrag naar zijn aard als ernstig moet worden aangemerkt. Zoals de kantonrechter bij tussenbeschikking van 9 februari 2023 heeft overwogen, heeft werknemer het in hem gestelde vertrouwen ernstig beschaamd. Het gaat niet om een eenmalig of kortdurend vergrijp. Het staat vast dat werknemer zich gedurende ten minste enkele maanden gelden van Hoorweg heeft toegeëigend. Hoorweg heeft weliswaar gesteld dat in de loop der tijd nog meer onregelmatigheden zijn gebleken, maar tegenover het verweer van werknemer dat, kort gezegd, het dan incidentele kaarten betrof en dat er wel eens iets kan zijn misgegaan, kan van de juistheid daarvan niet worden uitgegaan. Het totaalbedrag dat werknemer zich heeft toegeëigend, beloopt dan een bedrag in de orde van € 6.000. Bij de beoordeling moet ook acht worden geslagen op het zeer lange dienstverband, waarbij niet is weersproken dat werknemer overigens normaal heeft gefunctioneerd, en de leeftijd van werknemer. Het is aannemelijk dat de vooruitzichten op de arbeidsmarkt voor hem ronduit slecht zijn als gevolg van verschillende omstandigheden (eenzijdig arbeidsverleden, zijn slechte geestelijke situatie en zijn beperkte begaafdheid). Het is genoegzaam komen vast te staan dat de financiële situatie van werknemer als zeer krap is aan te merken. Hij ontvangt geen enkele uitkering en het inkomen van zijn echtgenote is zeer bescheiden. Het hof acht op basis van het verslag van zijn behandelaars van 19 augustus 2024 aannemelijk dat de geestelijke klachten van werknemer zijn verergerd na het ontslag, hoezeer dit ontslag ook voor zijn eigen rekening komt. De hiervoor besproken omstandigheden afwegend, komt het hof tot het oordeel dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De schrijvende situatie waarin werknemer thans is komen te verkeren, is daarbij voor het hof beslissend. Het hof zal de transitievergoeding tot een bedrag van € 10.000 bruto toekennen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:43

Zaaknummer: 200.342.429/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, F.J. Verbeek en P.Th. Sick

Advocaten: M. Koolhoven en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot betaling van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:673 lid 9 aanhef sub a BW afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2022 voor de duur van één jaar in dienst getreden bij Stichting Partners voor jeugd (PvJ). Op 14 december 2022 heeft een collega van werknemer, persoon 1, via een e-mail aan werknemer haar frustratie geuit over de werkwijze van X met daarbij een plaatje van een lachende zeehond. X heeft op 19 december 2022 bij de leidinggevende van het verkoopteam melding gemaakt van de zeehondenmail. X had zonder toestemming of wetenschap van werknemer toegang tot de mailbox van werknemer en heeft de zeehondenmail in de map 'deleted items' gelezen. Werknemer is vervolgens door de leidinggevende aangesproken op de zeehondenmail. Op 1 februari 2023 is aan werknemer medegedeeld dat er signalen zijn ontvangen waaruit blijkt dat sprake is van een ernstige verstoring in de onderlinge verhoudingen en van samenwerkingsproblemen binnen het verkoopteam. Er zijn brandbrieven ontvangen, geschreven door collega's. Werknemer is vrijgesteld van werk met behoud van loon. De beschuldigingen zoals verwoord in de brandbrief zijn onderzocht. Op 9 maart 2023 heeft de gemachtigde van werknemer in reactie op de voorlopige onderzoeksresultaten PvJ geschreven dat werknemer zich niet herkent in het van hem geschetste beeld, dat het onderzoek onzorgvuldig is uitgevoerd door PvJ en dat werknemer ten onrechte is geschorst. Op 14 maart 2023 heeft PvJ als eindconclusie van het onderzoek aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat werknemer vrijgesteld blijft van werk met behoud van loon tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Op 14 april 2023 heeft werknemer een klaagschrift ingediend bij de Commissie van Geschillen Jeugdzorg (hierna: de commissie). Bij uitspraak van 5 oktober 2023 heeft de commissie - samengevat - geoordeeld dat er geen sprake is van een schorsing van werknemer maar van een op non-actiefstelling, dat geen sprake is van overschrijding van de termijn van artikel 3.8 van de cao, dat geen sprake is van onzorgvuldig onderzoek door PvJ, dat de beschuldigingen van pestgedrag niet concreet zijn en dat PvJ niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om betaling van een billijke vergoeding van € 75.000 bruto en een bedrag van € 24.000 kosten rechtsbijstand. Werknemer is van

mening dat het niet voortzetten van zijn arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van PvJ. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is werknemer (terecht) op non-actief gesteld en niet (onterecht) geschorst, zoals hij heeft betoogd. In artikel 3.8 van de cao is bepaald dat de werkgever de werknemer op non-actief kan stellen als hij vindt dat de werkzaamheden binnen de organisatie ernstig worden belemmerd als de werknemer blijft werken, wat de oorzaak daarvan ook is. In de uitnodiging voor het gesprek op 1 februari 2023 is aan werknemer meegedeeld dat er signalen zijn ontvangen waaruit blijkt dat er sprake is van een ernstige verstoring in de onderlinge verhoudingen en samenwerkingsproblemen binnen het verkoopteam waarvan werknemer deel uitmaakt. Die signalen bleken onder meer uit de drie brandbrieven die aanleiding waren voor het gesprek op 1 februari 2023. De omstandigheid dat de zienswijzen van de drie teamleden en werknemer diametraal tegenover elkaar stonden en de ontkenning van werknemer dat hij op enigerlei wijze aan de verstoring zou hebben bijgedragen, was voor PvJ aanleiding om hem op non-actief te stellen en nader onderzoek te doen naar de rol van werknemer in de verstoorde samenwerking. Dat PvJ daarbij hoor en wederhoor heeft toegepast getuigt van goed werkgeverschap. Anders dan werknemer heeft betoogd, betekent de toepassing van hoor en wederhoor niet dat alleen al daaruit voortvloeit dat hij door PvJ is geschorst, hoewel in artikel 3.9 van de cao wel aan hoor en wederhoor wordt gerefereerd en in artikel 3.8. van de cao niet. Mede redengevend voor het oordeel dat PvJ werknemer op non-actief heeft gesteld en niet heeft geschorst, is de omstandigheid dat niet is gebleken dat PvJ het vermoeden had dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Dit laatste is, gezien de tekst van artikel 3.9 van de cao, een vereiste voor schorsing op de voet van voormelde bepaling. De door werknemer verzochte veroordeling tot betaling van advocaatkosten op grond van artikel 3.9. van de cao zal gelet op het voorgaande ook worden afgewezen. Het hof ziet wel voldoende grond om op grond van artikel 7:611 BW een bedrag toe te wijzen voor de kosten van rechtsbijstand die werknemer gedurende de periode van de op non-actiefstelling heeft moeten maken. PvJ heeft niet duidelijk naar werknemer gecommuniceerd dat er sprake was van een op non-actiefstelling en niet van een schorsing. Ook heeft PvJ de in de cao voorgeschreven maximumtermijn van vier weken laten verstrijken zonder dat zij een ontslagvergunning heeft aangevraagd of de rechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht. Verder is het hof van oordeel dat PvJ niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van het onderzoek naar aanleiding van de brandbrieven, maar wel ten aanzien van de datalekkage. Het hof acht het ontoelaatbaar en ernstig verwijtbaar dat PvJ een zodanig werkproces heeft ingeregeld dat als gevolg daarvan een

collega van werknemer toegang heeft kunnen hebben tot de (persoonlijke) mailbox van werknemer. PvJ draagt immers verantwoordelijkheid voor het verlenen van toegang tot die mailbox, alsmede voor het uitblijven van het opheffen van die (bij het inwerken van een nieuwe medewerker geopende) mogelijkheid. Het causaal verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen en het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is echter niet vast komen te staan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:192

Zaaknummer: 200.340.892/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, H.T. van der Meer en W. Aardenburg

Advocaten: D.J.W. Feddes

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte (voormalig) werkneemster van de gemeente heeft geen recht heeft op de extra aanvulling van het inkomen en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement zoals omschreven in de cao. Geen sprake van buitensporige arbeidsomstandigheden.

Feiten

Werkneemster was vanaf 1 mei 1996 in dienst van de gemeente. Zij werkte laatstelijk als medewerkster Loket parkeren bij de afdeling Verkeer & Vervoer. In een e-mail van 23 januari 2014 heeft werkneemster aan haar toenmalige leidinggevende laten weten dat het op haar werkplek erg koud is en dat de situatie (voor haar) niet veel langer werkbaar is. In de periode van 8 maart 2011 tot 18 april 2013 is werkneemster arbeidsongeschikt geweest. In de periode van 18 april 2013 tot en met 27 februari 2017 is zij elfmaal kortdurend uitgevallen, variërend van periodes van twee dagen tot veertien dagen. Op 27 februari 2017 is werkneemster opnieuw uitgevallen met fysieke en mentale klachten. Op 30 juli 2018 is zij weer arbeidsgeschikt gemeld. Op 28 maart 2019 is zij opnieuw volledig uitgevallen met dezelfde klachten als begin 2017. In de periode tussen 20 juli 2018 en 28 maart 2019 had werkneemster al diverse keren preventief contact gehad met de bedrijfsarts. In die contacten was gesignaleerd dat de eerder al benoemde knelpunten nog steeds bestonden en dat hernieuwde uitval dreigde. De re-integratie is na die uitval niet meer van de grond gekomen. In een rapport van 8 april 2021 concludeert de arbeidsdeskundige van het UWV dat de gemeente onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie. In een beslissing van 9 april 2021 heeft het UWV aan werkneemster met ingang van 25 maart 2021 een WGA-uitkering toegekend in de klasse van 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid. In een beschikking van 25 februari 2022 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door ernstig tekort te schieten in haar re-integratieverplichtingen en is een billijke vergoeding toegekend. Tegen die beslissing is geen hoger beroep ingesteld. Het UWV heeft in een beschikking van 28 april 2022 aan werkneemster een IVA- uitkering toegekend per 16 december 2021. Op 1 maart 2022 heeft werkneemster aan de gemeente verzocht om uitvoering te geven aan het bepaalde in artikel 7.3 van de cao. Dat verzoek heeft de gemeente afgewezen met een brief van 31 maart 2022.

Werkneemster heeft vervolgens op 7 december 2022 deze zaak aanhangig gemaakt. Centraal staat de vraag of werkneemster arbeidsongeschikt is geraakt in en door de dienst als bedoeld in artikel 7.3 lid 1 van de cao Gemeenten (hierna: de cao). Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevorderd dat daar sprake van is, zodat zij recht heeft op de extra aanvulling van het inkomen en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement zoals omschreven in de cao in artikel 7.3 lid 2 en 3. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Volgens haar was er geen sprake van de buitensporige arbeidsomstandigheden die worden vereist voor toepassing van artikel 7.3 cao. De bedoeling van het hoger beroep van werkneemster is dat de afgewezen vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Op grond van vaste jurisprudentie van de CRvB dienen voor de vraag of een betrokkene arbeidsongeschikt is geworden in en door de dienst, de in het werk of de werkomstandigheden gelegen bijzondere factoren die de arbeidsongeschiktheid zouden hebben veroorzaakt, te worden geobjectiveerd. Volgens de gewone regels van het bewijsrecht rust de stelplicht en zo nodig de bewijslast dat sprake was van buitensporige omstandigheden op werkneemster. Zij zal dus voldoende aannemelijk moeten maken dat er sprake was van buitensporige arbeidsomstandigheden. Het hof oordeelt dat niet voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake was van buitensporigheid op de diverse door werkneemster aangevoerde aspecten van haar arbeidsomstandigheden. Wel is gebleken dat op diverse onderdelen de arbeidsomstandigheden niet ideaal waren en dat de gemeente ook verwijt treft ten aanzien van de wijze waarop zij is omgegaan met de re-integratie van werkneemster. Vanuit de beleving van werkneemster en haar uit de medische stukken blijkende psychische kwetsbaarheid is alleszins voorstelbaar dat zij die arbeidsomstandigheden als buitensporig heeft ervaren. De verschillende tekortkomingen maken bezien in hun onderlinge verband echter niet dat de arbeidsomstandigheden in zijn geheel objectief bezien, dus los van een meer dan gemiddelde, individuele gevoeligheid van de betrokken werknemer, als buitensporig moeten worden aangemerkt. Het algehele beeld dat uit het dossier oprijst, is dat van arbeid die niet onder optimale arbeidsomstandigheden werd verricht, maar die objectief nog niet als buitensporig kunnen worden gekwalificeerd. Omdat wordt geoordeeld dat niet is gebleken van buitensporige arbeidsomstandigheden komt het hof niet toe aan de vraag of de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, die in elk geval sterk psychisch van aard is, in overwegende mate verband houdt met haar werk bij de gemeente. Die vraag ligt in deze procedure daarmee niet (meer) voor. In zijn algemeenheid merkt het hof op dat uit zowel het rapport van De Vries als het eerste rapport van X naar voren komt dat bij werkneemster sprake is van pre-existente psychische klachten die hun oorsprong lijken te vinden in haar jeugd. Of daarmee ook sprake is van een evident andere oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is echter

een vraag waar het hof in deze procedure niet aan toekomt. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:842

Zaaknummer: 200.340.202/01

Rechters: O.E. Mulder, W.F. Boele en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: A.A. Kootstra en M.E. Witting

Wetsartikelen: 7.3 cao Gemeenten

RECHTSPRAAK

Niet genoten vakantie-uren worden toegewezen. De verdere behandeling wordt aangehouden tot KPLogistiek B.V. werknemer een uitdraai van de boordcomputer heeft verstrekt.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2023 in dienst getreden bij KPLogistiek B.V. (hierna: KPLogistiek). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van allround chauffeur. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 31 juli 2024. Werknemer verzoekt om betaling van de transitievergoeding, achterstallig salaris en niet genoten vakantie-uren. Ook verzoekt werknemer om uitdraaien van de boordcomputer van het voertuig waarin hij als chauffeur reed, om te kunnen beoordelen of hij nog recht heeft op uitbetaling van overuren. KPLogistiek stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Zij voert aan dat de transitievergoeding nog niet betaald is vanwege loonbeslagen die ten laste van werknemer zijn gelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De goederen van werknemer zijn onder bewind gesteld. Door de onderbewindstelling is werknemer niet bevoegd zelfstandig als procespartij op te treden. De bewindvoerder van werknemer heeft echter, nadat werknemer zelf het verzoekschrift had ingediend, toestemming verleend aan werknemer voor het zelfstandig procederen in deze zaak. Werknemer is daarom ontvankelijk. KPLogistiek wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De vrees van KPLogistiek dat zij dubbel zal betalen door de loonbeslagen, ziet de kantonrechter niet. Dat een loonbeslag geen doel zou treffen bij betaling van de transitievergoeding heeft geen invloed op de rechtsgeldige betaling door KPLogistiek. Bij de eindafrekening heeft KPLogistiek een bedrag ingehouden vanwege te veel opgenomen verlof. Uit de verlofkaart van KPLogistiek volgt echter niet dat werknemer een negatief saldo had. KPLogistiek dient het bedrag terug te betalen. Vergeleken met de verlofregistratie van KPLogistiek betwist werknemer dat hij op bepaalde momenten verlof heeft opgenomen. Dit onderbouwt hij echter niet nader. De kantonrechter gaat daarom uit van de verlofkaart van KPLogistiek. De vordering van werknemer tot overdracht van de registratie

van de boordcomputer, wordt toegewezen. Werknemer heeft er voldoende belang bij om vast te stellen of hij inderdaad recht heeft op overuren. Verdere behandeling van de zaak wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:322

Zaaknummer: 11381373 \ AO VERZ 24-84

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: mr. B.F. van der Hulst en H.D. Postma

Wetsartikelen: 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat zijn werkgever de re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd en verzoekt daarom om een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding. Verzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij de gemeente Den Helder (hierna: werkgever) in de functie van landmeter voor 36 uur per week met een loon van € 4.244,00 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Op 27 september 2021 heeft hij zich ziek gemeld wegens burn-outklachten. In november 2021 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer fors is beperkt en dat zolang er niets verandert in zijn klachten en beperkingen, re-integratie niet mogelijk is en dat hierdoor geen adequate probleemanalyse kan worden opgesteld. In februari 2022 is een plan van aanpak opgesteld gericht op terugkeer in de functie van landmeter. Vervolgens is werknemer gaan re-integreren in aangepast eigen werk. In september 2022 wordt geoordeeld dat er toegenomen beperkingen zijn en dat er voor dat moment geen mogelijkheden zijn tot re-integratie. In november 2022 heeft werknemer een intake bij Amplooi gehad in het kader van de re-integratie in het tweede spoor. In december 2022 wordt geoordeeld dat de huidige beperkingen op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren dusdanig zijn dat de belastbaarheid voor het verrichten van werkzaamheden onvoldoende is en dat de ontstane arbeidsverhouding niet bijdraagt aan herstel en in feite een deel van de beperkingen onderhoudt. De bedrijfsarts heeft in juni 2023 geoordeeld dat de relatie binnen werkgever geen vruchtbare bodem is om te hervatten. De WIA-aanvraag wordt opgestart, waarna werknemer met ingang van 25 september 2023 recht heeft op een WIA/IVA-uitkering. Werknemer krijgt in november 2023 een herseninfarct. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft op 5 december 2023 geoordeeld dat werkgever niet genoeg heeft gedaan om werknemer te re-integreren. Op 5 maart 2024 heeft het UWV aan werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst tussen partijen op te zeggen, waarna werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 31 mei 2024 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer verzoekt om hem een billijke vergoeding toe te kennen van € 189.680 bruto en een vergoeding van € 10.000 netto wegens immateriële schade. Volgens hem heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten door niet te voldoen

aan de verplichting hem te re-integreren volgens de Wet verbetering Poortwachter (WvP), waardoor de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, meer in het bijzonder de vraag of werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. De omstandigheid dat het UWV de re-integratie-inspanningen van werkgever als onvoldoende heeft beoordeeld, betekent nog niet dat werkgever op ernstig verwijtbare wijze zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Het toetsingskader dat het UWV hanteert ter beoordeling van de vraag of een werkgever heeft voldaan aan de op hem rustende re-integratie-inspanningen wijkt namelijk af van het beoordelingskader dat in het kader van de Wvz moet worden gehanteerd bij de vraag of een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in het kader van zijn re-integratieverplichtingen richting de werknemer. De kantonrechter komt na beoordeling van de gebeurtenissen in het eerste ziektejaar tot de conclusie dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In het tweede ziektejaar heeft werkgever voornamelijk geprobeerd om werknemer te laten re-integreren bij een andere werkgever. Daarvoor heeft werkgever Amplooi ingeschakeld, dat op 18 november 2022 een intakegesprek met werknemer heeft gehad. Daarmee heeft werkgever gedaan wat van hem wordt verwacht op grond van de WvP. Ook na beoordeling van de feiten en omstandigheden van het tweede ziektejaar concludeert de kantonrechter dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Dat de communicatie tussen partijen stroef is verlopen en dat er over en weer sprake is geweest van misverstanden wil niet zeggen dat dit de ene of de andere partij meer is aan te rekenen. De kantonrechter voegt hier nog aan toe dat werknemer geen enkele (medische) onderbouwing heeft overgelegd waaruit blijkt dat het handelen of nalaten van werkgever in overwegende of wezenlijke mate van invloed is geweest op zijn ziekteverzuim, (het mislukken van) de re-integratie en het einde van zijn dienstverband. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13831

Zaaknummer: 11236501 \ AO VERZ 24-62 (SJ)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J. de Haan en mr. M.E. Joosse

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:658a BW; 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet door zieke werkneemster opgenomen verlofuren uitbetalen ook nadat de loondoorbetalingsverplichting is geëindigd. Klachtplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 26 juni 2017 in dienst bij Dürüm Company NL B.V. (hierna: Dürüm Company) in de functie van officemanager. De arbeidsduur per week bedraagt 32 uur en het uurloon bedraagt € 15,98 bruto. Zij heeft jaarlijks recht op 21 vakantiedagen. Per 6 november 2020 is zij arbeidsongeschikt. Vanwege een zwangerschap en een door het UWV opgelegde loonsanctie is de wachttijd verlengd tot 17 maart 2024. Per 17 maart 2024 is de loondoorbetalingsverplichting gestopt en vanaf dat moment ontvangt werkneemster een WIA-uitkering. Op 26 april 2024 heeft werkneemster laten weten dat zij met ingang van de daarop volgende week wil beginnen met het opnemen van de door haar opgebouwde verlofuren. Hierop heeft Dürüm Company niet gereageerd. Werkneemster vordert het loon vanaf week 18 2024 tot het moment dat het verlofsaldo is opgemaakt, wat neerkomt op een bedrag van € 8.749,37 bruto. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat zij gedurende de periode dat zij ziek was vakantiedagen heeft opgebouwd, in totaal neerkomend op 17,11 weken. Dürüm Company voert verweer en stelt dat de wettelijke verlofaanspraken over de jaren 2020 tot en met 2023 zijn vervallen, omdat deze niet tijdig zijn opgenomen. Daar komt bij dat werkneemster vanaf 17 maart 2024 een WIA-uitkering ontvangt en Dürüm Company het loon mocht verrekenen met de uitkering.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werkneemster vanaf november 2020 tot 17 maart 2024, uitgaande van een dienstverband van 32 uur, 68,34 verlofdagen, dat is 17,11 weken, verlof heeft opgebouwd. Uitgangspunt is dat een werknemer gedurende zijn vakantie recht heeft op loon. Dat geldt ook voor werknemers zoals werkneemster die langdurig en geheel arbeidsongeschikt zijn. Het beroep van Dürüm Company op artikel 7:640a BW gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op. Allereerst is het namelijk maar de vraag in hoeverre werkneemster in de gelegenheid is geweest de vakantiedagen op te nemen, aangezien zij vanaf november 2020

volledig arbeidsongeschikt is geweest. Mocht zij echter wel in de gelegenheid zijn geweest de verlofdagen op te nemen zoals Dürüm Company heeft betoogd, dan geldt op grond van rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie dat een werkgever de werknemer op nauwkeurige en tijdige wijze informeert over zijn vakantierechten, zodat deze daarvan nog gebruik kan maken. Doet een werkgever dat niet dan komt het recht op vakantie en/of een financiële vergoeding voor niet-opgenomen dagen niet te vervallen. Op de zitting heeft Dürüm Company verder nog voor het eerst een beroep gedaan op de algemene klachtplicht uit artikel 6:89 BW, door te stellen dat werkneemster niet tijdig heeft geklaagd over het vervallen van haar verlofdagen. Dit beroep gaat echter niet op, omdat een beroep op die klachtplicht in dit geval onverenigbaar is met hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de vervalltermijn van verlofaanspraken. Dat de verlofaanspraken van werkneemster niet zijn komen te vervallen, maakt dat zij terecht aanspraak heeft gemaakt op 68,34 verlofdagen. Daaraan doet niet af dat zij die vakantiedagen heeft opgenomen in een periode waarin de loondoorbetalingsverplichting al was geëindigd. Het eindigen van de loonbetalingsverplichting tijdens ziekte kan namelijk niet afdoen aan het recht voor arbeidsongeschikte werknemers om vakantiedagen tijdens ziekte te kunnen opnemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1557

Zaaknummer: 11162762 \ CV EXPL 24-1651 /MdV

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en P. Wieringa

Wetsartikelen: 6:89 BW; 7:625 BW; 7:629 BW; 7:638 BW; 7:639 BW; 7:640a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonstop toegestaan in verband met niet meewerken aan re-integratie. Voldoende duidelijk gecommuniceerd, hoewel in waarschuwing de term ‘loonopschorting’ is gebruikt.

Feiten

Werkneemster vordert VANAD Contact Centers Nederland B.V. (hierna: VANAD) te veroordelen tot betaling van het salaris van € 1.345,04 bruto per maand vermeerderd met vakantiebijslag en emolumenten vanaf 20 juni 2024, omdat zij van mening is dat de loonstop niet op een juiste manier is aangekondigd en daarom niet kan worden toegepast en het loon daarom met terugwerkende kracht moet worden betaald. Tijdens de zitting heeft VANAD benadrukt dat de betaling van het loon is stopgezet omdat werkneemster zich niet houdt aan haar re-integratieverplichtingen.

Oordeel

Aanzegging loonstop

Op basis van artikel 7:629 lid 7 BW heeft VANAD een waarschuwingsplicht. Zij moet binnen een redelijke termijn de grond van de weigering of opschorting meedelen. Doet VANAD dat niet dan kan zij hier geen beroep meer op doen. VANAD heeft in een brief van 5 juni 2024 aan werkneemster een eerste en tweede officiële waarschuwing gegeven. Daarin is medegedeeld: “Het niet houden aan de richtlijnen van het verzuimprotocol belemmert ons in het beoordelen van jouw arbeidsongeschiktheid en de eventuele daaruit voortvloeiende begeleiding van jouw re-integratieproces. Dit zal een opschorting van het loon tot gevolg hebben.” Op 20 juni 2024 heeft VANAD opnieuw een brief gestuurd met als onderwerp: ‘derde officiële waarschuwing plus opschorting loon’. In deze brief wordt gemeld dat het loon wordt opgeschort en dat werkneemster de volgende ochtend haar dienst dient te hervatten. Indien zij daaraan geen gevolg geeft, wordt aangezegd dat het loon wordt stopgezet. In een brief van 21 juni 2024 met als onderwerp ‘loonstop’ die VANAD per e-mail naar de twee bij VANAD bekende e-mailadressen van werkneemster heeft gestuurd, is medegedeeld dat de loondoorbetaling per direct zal worden stopgezet. Uit de correspondentie volgt dat eerst een loonopschorting is

aangekondigd en toegepast en, gelet op hetgeen zich nadien heeft voorgevallen, vervolgens een loonstop.

Loonstop is terecht toegepast

Werkneemster heeft primair een beroep gedaan op een onjuiste aanzegging van de loonstop, maar zij heeft ook het een en ander aangevoerd over haar arbeidsongeschiktheid als zodanig. Zij is van mening dat zij medisch gezien niet in staat is te voldoen aan het opbouwadvies van de bedrijfsarts. Zij heeft geen deskundigenverklaring overgelegd. In een kort geding is dat in principe ook niet verplicht maar het wordt aan de rechter overgelaten te oordelen of een verklaring toch wenselijk is (HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673). De kantonrechter ziet geen aanleiding werkneemster de gelegenheid te geven alsnog een deskundigenverklaring over te leggen omdat zij ruimschoots de tijd heeft gehad een dergelijke verklaring aan te vragen. Een en ander betekent dat moet worden uitgegaan van het advies van de bedrijfsarts, zodat werkneemster in staat moet worden geacht in het kader van haar re-integratie werkzaamheden te verrichten. Hieraan heeft zij niet voldaan. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter heeft VANAD de loonstop terecht toegepast.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13550

Zaaknummer: 11318809 VV EXPL 24-462

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: V.G. Baran en M. Bouman

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Gepensioneerde werknemer verzoekt schadevergoeding omdat werkgeefster, die ook geen gebruik heeft gemaakt van een verkregen ontslagvergunning, handelt in strijd met goed werkgeverschap door niet in te stemmen met de beëindiging van een slapend dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 19 november 2006 in dienst getreden bij Klüh Service Management Nederland B.V. (hierna: Klüh) in de functie van medewerker vliegtuig schoonmaak. Sinds 7 maart 2022 heeft werknemer zijn werkzaamheden niet meer verricht in verband met ongeschiktheid wegens ziekte. Met ingang van 4 maart 2024 is een IVA-uitkering toegekend vanwege volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Klüh heeft op 5 augustus 2024 toestemming van het UWV gekregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Klüh heeft geen gebruik gemaakt van de ontslagvergunning. Klüh heeft op 8 oktober 2024 aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst op 18 oktober 2024 zal worden beëindigd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en dat zij daarom geen transitievergoeding is verschuldigd. Werknemer verzoekt Klüh te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding van € 9.065,12 bruto wegens schending van de norm van het goed werkgeverschap. Klüh verzet zich met de stelling dat indien zij na ontvangst van de ontslagvergunning en rekening houdend met de opzegtermijn van vier maanden en de duur van de procedure bij het UWV de arbeidsovereenkomst had opgezegd, deze later was geëindigd dat de AOW-datum van 18 oktober 2024. Van een slapend dienstverband is geen sprake, omdat het dienstverband van rechtswege is geëindigd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Een transitievergoeding is volgens haar in dat geval niet verschuldigd.

Oordeel

Onder verwijzing naar de *Xella*-uitspraak (ECLI:NL:HR:2019:1734) wijst de kantonrechter het verzoek van werknemer toe. Werknemer heeft op 18 september 2024 een voorstel gedaan tot beëindiging van zijn slapende dienstverband onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij heeft hij Klüh gewezen op de

compensatieregeling voor werkgevers die na beëindiging van een dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding hebben betaald. Vaststaat dat werknemer op 4 maart 2024 twee jaar of langer arbeidsongeschikt was en aan hem een voorlopige WIA-uitkering is toegekend. Sindsdien is er sprake van een slapend dienstverband. Het beroep van Klüh op de uitspraak van de rechtbank Limburg (ECLI:NL:RBLIM:2023:784) en het betoog dat de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij een rechtmatige opzegging zou eindigen is gelegen na de AOW-datum, maakt het oordeel niet anders. Klüh heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door niet in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van het slapend dienstverband onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer heeft hierdoor schade geleden, die gelijk is aan de misgelopen transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13943

Zaaknummer: 11375010 \ AO VERZ 24-127

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: W.A. van Mourik en J. Ramnath

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:611 BW; 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond, omdat werknemer niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werknemer is vanaf 17 januari 2022 in dienst bij Röntgen Technische Dienst B.V. (hierna: RTD). Op 8 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. RTD heeft op 20 juni 2024 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Op 24 september 2024 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. In onderhavige procedure verzoekt RTD de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond) dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). RTD stelt daarbij dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, omdat werknemer – volgens RTD – zich onbereikbaar heeft gehouden voor zowel RTD als de Arbodienst en hij niet is verschenen op (meerdere) afspraken van de bedrijfsarts. De door RTD gegeven officiële waarschuwingen en toegepaste loonsancties hebben volgens haar geen effect gehad. Werknemer meent daarentegen dat hem geen verwijt kan worden gemaakt van het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen in verband met een medisch substraat.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Voldoende is vast komen te staan dat werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. De door RTD geschetste gang van zaken is door werknemer niet betwist. RTD heeft meerdere maatregelen getroffen om werknemer ertoe te bewegen alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Deze maatregelen hebben echter geen (blijvend) effect gehad en niet tot het alsnog nakomen van de re-integratieverplichtingen geleid. Dat werknemer (deugdelijke) redenen had om niet aan zijn re-integratieverplichtingen te (kunnen) voldoen, is de kantonrechter niet gebleken. Daar komt bij dat dit in het deskundigenoordeel van het UWV wordt bevestigd. De kantonrechter kwalificeert de gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar en dit levert een e-grond

op. RTD heeft voldaan aan de vereisten van artikel 7:671b lid 5 BW door werknemer verschillende keren schriftelijk te manen tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen en door het loon te staken, zodat voor afwijzing van de verzochte ontbinding op de e-grond om die reden geen aanleiding bestaat. Omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen, ligt herplaatsing niet in de reden. Ook stelt de kantonrechter vast dat er geen opzegverbod geldt. Uit artikel 7:670a lid 1 BW volgt namelijk dat het opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van ziekte niet van toepassing is, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW, de betaling van het loon heeft gestaakt. Dat is hier aan de orde. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden zonder rekening te houden met de opzegtermijn en heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2052

Zaaknummer: 11371548 VZ VERZ 24-9203

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: P.R. Bartens en mr. R. Michielsen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e en g BW, 7:658a BW, 7:660a BW, 7:671b lid 5 BW, 7:629a BW, 7:670 lid 1 BW, 7:629 lid 7 BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Kort geding inzake het toelaten tot de gebruikelijke werkzaamheden.

Feiten

Werkneemster, sinds 1 juni 2009 in dienst bij werkgever als senior inspecteur, werkt 36 uur per week onder de cao Rijk. Sinds februari 2023 is X haar direct leidinggevende. In een e-mail van 27 november 2023 stelde leidinggevende dat de autonome werkwijze van werkneemster en moeizame samenwerking haar moeilijk plaatsbaar maken in projecten, waardoor zij niet in de door haar gewenste projecten kon worden ingezet. Op 13 december 2023 werd een verbetertraject aangekondigd en op 14 mei 2024 vastgesteld, ondanks werkneemsters bezwaren. Zij stemde op 15 mei 2024 in met deelname. Het traject omvatte zeven verbeterpunten binnen vier competentiegebieden en kende twee fasen. Na evaluatie zou bij onvoldoende verbetering herplaatsing in een lagere functie of beëindiging van het dienstverband volgen. Op 22 oktober 2024 concludeerde leidinggevende dat voortzetting van het traject zinloos was. Werkgever droeg werkneemster bij e-mail van 7 november 2024 op mee te werken aan herplaatsing en wijzigde per direct haar takenpakket. Werkneemster meldde zich op 9 december 2025 ziek; de bedrijfsarts achtte haar niet belastbaar. Werkneemster vordert herstel van haar gebruikelijke werkzaamheden onder de gebruikelijke condities. Zij stelt dat het verbetertraject onterecht en ondeugdelijk was en dat de daarop gebaseerde conclusies ongerechtvaardigd zijn. Het ontnemen van projecten schaadt haar reputatie en positie. Werkgever concludeert tot niet-ontvankelijkheid, dan wel afwijzing van de vordering, met proceskostenveroordeling. Hij stelt dat werkneemster onvoldoende verbetering heeft getoond, niet meewerkt aan herplaatsing en dat de projecttoewijzing binnen zijn instructierecht valt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij haar vordering, nu zij stelt dat het herstel van haar gebruikelijke werkzaamheden schade aan haar reputatie en positie kan beperken en haar kansen op baanbehoud vergroot. In kort geding wordt beoordeeld of de vordering in de bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat toewijzing van de voorlopige voorziening gerechtvaardigd is. Werkgever baseert de wijziging

van werknemers takenpakket op haar vermeend disfunctioneren, waarbij hij verwijst naar eerdere beoordelingen en het verbetertraject van 2024. De kantonrechter overweegt dat eerdere beoordelingen weliswaar kritiek bevatten op werknemers samenwerking en werkorganisatie, maar dat daaruit niet blijkt dat zij disfunctioneert in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d BW. De kantonrechter constateert dat het verbetertraject onvolledig is geëvalueerd en dat werkgever niet concreet heeft onderbouwd in welke opzichten werknemer ongeschikt is voor haar functie. Aangezien de wijziging van het takenpakket expliciet is gekoppeld aan het gestelde disfunctioneren, ontbreekt daarvoor een deugdelijke grondslag. Werkgever doet een beroep op zijn instructierecht ex artikel 7:660 BW, maar de kantonrechter oordeelt dat dit niet strekt tot het structureel ontnemen van wezenlijke taken op grond van vermeend disfunctioneren, zonder dat dit voldoende is onderbouwd. De vordering van werknemer wordt daarom toegewezen, met dien verstande dat die pas kan worden uitgevoerd zodra werknemer hersteld is gemeld. De gevorderde dwangsom wordt gematigd en beperkt. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:2757

Zaaknummer: 11412574 \ RL EXPL 4-22364

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M.E. Stefels en W.C.A. van den End

Wetsartikelen: 7:660 BW en 7:669 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

GXO Logistics Services Netherlands B.V. geeft onredelijke re-integratie-instructies en weigert advies bedrijfsarts op te volgen. Loonstop onterecht, ontbinding op de g-grond onder toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 13 juli 2017 werkzaam bij GXO Logistics Services Netherlands B.V. (hierna: GXO) via een uitzendbureau. Per 1 april 2020 is werkneemster in dienst getreden bij GXO als Quality Controller. Op 5 september 2024 heeft GXO een loonstop toegepast. Op 24 september 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Op 20 november 2024 heeft GXO het ontslag op staande voet ingetrokken. Werkneemster verzoekt doorbetaling van het verschuldigde salaris, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en rente. Ook verzoekt werkneemster het ontslag op staande voet te vernietigen dan wel, in geval er sprake is van een rechtsgeldige intrekking, voor recht te verklaren dat GXO toerekenbaar tekort is geschoten in haar verplichting zich als goed werkgever te gedragen. Ook verzoekt werkneemster een veroordeling van GXO tot betaling van een immateriële en materiële schadevergoeding. GXO verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de e-, g- of i-grond. GXO voert aan dat tussen partijen discussie is ontstaan over het vele ziekteverzuim van werkneemster, en dat werkneemster zich onvoldoende heeft ingespannen om het ziekteverzuim terug te dringen, terwijl zij wel een opleiding in Polen volgde. Het ontslag is na tussenkomst van de gemachtigde van werkneemster ingetrokken, maar tussen partijen bleef discussie bestaan over de vraag of GXO het loon over de periode van de loonstop alsnog moest betalen. Die discussie is aanleiding geweest voor de onderhavige procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat het ontslag op staande voet met instemming van werkneemster is ingetrokken. De kern van het geschil wordt gevormd door de vraag of werkneemster redelijke instructies heeft gekregen ter bevordering van haar re-integratie en zo ja, of zij daaraan gevolg heeft gegeven. De kantonrechter overweegt dat er een beeld naar boven komt van GXO die op enig moment in haar benadering

van werknemer van koers is veranderd. De kantonrechter heeft er begrip voor dat er bij GXO frustratie ontstond omdat werknemer zich regelmatig ziek meldde, maar tegelijkertijd wel een bachelorstudie in Polen volgde. De kantonrechter oordeelt niettemin dat GXO in haar strenge aanpak te voortvarend heeft gehandeld. Nadat werknemer zich ziek had gemeld en aangaf niet in staat te zijn koffie te komen drinken, heeft GXO zonder een daartoe strekkend advies van de bedrijfsarts bepaald dat werknemer zich enkele dagen later op het werk diende te melden. Daarbij werd direct gedreigd met een tweede officiële waarschuwing. Een dergelijke opdracht van GXO herhaalde zich enkele weken later. Op 19 september 2024 heeft de bedrijfsarts mediation aangeraden. Toen werknemer dit aan GXO vertelde, reageerde GXO dat zij niet zou meewerken aan mediation. GXO heeft werknemer toen uitgenodigd voor een verplicht contactmoment en haar ontslagen toen zij niet verscheen. GXO heeft zelf bepaald wat zij van werknemer verwachtte in het kader van de re-integratie. De kantonrechter oordeelt dat GXO ten onrecht een loonstop heeft opgelegd. Het argument van GXO dat werknemer niet-ontvankelijk is vanwege het ontbreken van een deskundigenoordeel, gaat niet op omdat geen sprake is geweest van redelijke instructies terwijl de arbeidsongeschiktheid niet ter discussie staat. De loonvordering is toewijsbaar. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond, nu uit de omstandigheden volgt dat de verstoorde relatie waarschijnlijk niet zal verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat GXO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De arbeidsovereenkomst zou naar verwachting nog anderhalf jaar hebben voortgeduurd. De kantonrechter neemt ook mee dat werknemer zelf een eigen aandeel in de verstoorde arbeidsrelatie heeft gehad. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 20.000 toegekend. De verzoeken tot schadevergoeding worden afgewezen omdat onvoldoende is gesteld dat daadwerkelijk sprake is van schade. GXO wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1388

Zaaknummer: 11419194 \ AO VERZ 24-141

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: L. Stolk-Hogeterp en M.A. Oliemans-Ouwehand

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 BW en 7:868a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet nakomen van verzuim- en re-integratieverplichtingen wordt vernietigd. Tegenverzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 26 april 2011 in dienst bij werkgeefster in de functie van vrachtwagenchauffeur met een loon van € 3.467,63 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer heeft zich op 11 januari 2024 ziek gemeld en op 15 januari 2024 heeft hij werkgeefster bericht dat hij is verhuisd. Op 29 augustus 2024 heeft werknemer een consult gehad bij de bedrijfsarts. Werknemer is nog steeds ongeschikt voor het werk als vrachtwagenchauffeur. Hij kan volgens de bedrijfsarts lichte, zittende werkzaamheden uitvoeren, die niet voorhanden zijn. Eind september krijgt werknemer een officiële waarschuwing omdat hij zonder toestemming een paar dagen weg zou zijn gegaan. Werknemer maakt hiertegen bezwaar. Begin oktober 2024 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer werkt aan zijn herstel maar dat hij nog steeds verminderd mobiel is. Op 24 oktober wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens het niet nakomen van de verzuim- en re-integratieverplichtingen en het weigeren van passende arbeid. Uit een later ingesteld onderzoek door Hoffmann Bedrijfsrecherche blijkt onder meer dat werknemer elders werkzaamheden als magnetiseur verricht. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden en omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster verzoekt in het geval van vernietiging de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens wanprestatie, verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Weigeren passend werk, vakantie en achterhouden informatie over verblijfplaats

De passende werkzaamheden heeft werkgeefster gecreëerd op de vestiging in Lekkerkerk. Volgens werknemer is hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet in staat naar Lekkerkerk af

te reizen vanwege de grote reisafstand. Hij zou met de bedrijfsarts hebben besproken dat hij slechts 30 minuten auto kan rijden. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het overtreden van de re-integratievoorschriften in beginsel geen dringende reden voor ontslag op staande voet op (HR 8 oktober 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO9549). Werkgeefster dient daarvoor een minder vergaande maatregel zoals een loonsanctie aan te wenden. Dat is slechts anders bij bijzondere omstandigheden. Dergelijke omstandigheden zijn door werkgeefster niet gesteld of gebleken. Werknemer heeft verzuimd te melden dat hij van plan was op vakantie te gaan, dan wel is gegaan. Hij was tijdens zijn vakantie wel bereikbaar voor werkgeefster en voor de bedrijfsarts. Gelet hierop is het verwijt van werkgeefster op dit onderdeel van onvoldoende gewicht om het aan te merken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Nevenwerkzaamheden tijdens ziekte

Een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, is nietig, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve redenen. Voor zover de werkzaamheden al als nevenwerkzaamheden te kwalificeren zouden zijn, hetgeen door werknemer wordt betwist, heeft werkgeefster onvoldoende gemotiveerd gesteld dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt, heeft werknemer recht op loon.

Het tegenverzoek

Een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de werkgever op grond van artikel 7:686 BW is slechts toewijsbaar in gevallen van ernstige wanprestatie, namelijk 'een wanprestatie van zodanige aard dat zij het ingrijpende gevolg van een ontbinding van de overeenkomst, in beginsel met terugwerkende kracht tot de dag van de wanprestatie, kan rechtvaardigen' (HR 20 april 1990, NJ 1990, 702). Werkgeefster stelt dat sprake is van ernstige wanprestatie omdat werknemer de terugkeer in zijn functie feitelijk onmogelijk heeft gemaakt door te verhuizen. Voor zover de ernstige wanprestatie ziet op de verhuizing waardoor de reisafstand is toegenomen, is onvoldoende komen vast te staan dat werknemer hierdoor de werkzaamheden behorende bij zijn functie niet naar behoren zou kunnen uitoefenen. Ook ten aanzien van het vermeend verrichten van nevenwerkzaamheden wordt onvoldoende gemotiveerd dat sprake is van een rechtvaardigingsgrond. De kantonrechter is ook van oordeel dat er geen grond is voor een ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:1880

Zaaknummer: 11461927 \ EJ VERZ 24-84291

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: B. van Dijk en J.P.C. van Ruiven

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686 BW

ANNOTATIE

Is Uber een game-changer?

J.P.M. van Zijl

De Hoge Raad heeft uitspraak gedaan op prejudiciële vragen die het gerechtshof Amsterdam aan de Hoge Raad had gesteld in een zaak waarbij het hof moest beoordelen of de taxichauffeurs van Uber zelfstandige ondernemers of werknemers zijn.[1] De prejudiciële beslissing van de Hoge Raad heeft belangrijke gevolgen voor de vraag of de arbeidsverhouding met een zzp'er al dan niet als een arbeidsovereenkomst moet worden beschouwd.

De casus

Het FNV had Uber gedagvaard en gevorderd dat Uber in periodes waarin deze cao algemeen verbindend was, de Cao Taxichauffeur zou toepassen op de taxichauffeurs die via de app van Uber taxiritten uitvoeren. Uber had dat geweigerd stellend dat zij een technologiebedrijf is dat een app heeft ontwikkeld waarmee een platform wordt geboden waarop vraag en aanbod naar taxiritten bij elkaar gebracht worden. De taxichauffeurs zouden geen werknemers zijn. Bovendien zouden zij niet allemaal over één kam kunnen worden geschoren.

Kantonrechter

De kantonrechter Amsterdam[2] had een verklaring voor recht toegewezen dat de cao van toepassing was op de chauffeurs in de periodes waarin de cao algemeen verbindend verklaard was.[3] Op basis van de algemene kenmerken van de rechtsverhouding tussen de chauffeurs en Uber had de kantonrechter geoordeeld dat het verweer van Uber dat zij een technologiebedrijf was niet opging omdat het verdienmodel van Uber bestaat uit het laten verrijden van zo veel mogelijk taxiritten.

Dat de chauffeurs (persoonlijk) arbeid verrichten en dat zij daarvoor een vergoeding krijgen die als loon kan worden betiteld, was gelet op de feiten en omstandigheden van het geval vrij voor de hand liggend. De kantonrechter had geoordeeld dat sprake was van een 'moderne gezagsverhouding' waarbij het gezag met name werd uitgeoefend doordat het algoritme van de app in de verhouding tot de chauffeurs zorgde voor een financiële stimulans en een

disciplinerende en instruerende werking.

De voorwaarden waaronder de chauffeurs voor Uber werkten, werden eenzijdig door Uber bepaald en gewijzigd. De bedoeling van partijen, inhoudend dat de chauffeurs als zelfstandig ondernemer werkzaam zouden zijn, moest daarom volgens de kantonrechter vergaand worden gerelativeerd. Daarbij ging het wezen volgens de kantonrechter voor de schijn en moest, vanwege het dwingendrechtelijke karakter van het arbeidsrecht en ter bescherming van de zwakkere positie van de chauffeurs 'door de bewoordingen van het contract heen worden gekeken'.

Deliveroo-arrest van de Hoge Raad

Voordat het gerechtshof in hoger beroep over de zaak moest oordelen had de Hoge Raad inmiddels in het *Deliveroo*-arrest^[4] geoordeeld over de vraag op welke wijze beoordeeld moest worden of een arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet is.

De Hoge Raad had in dat arrest allereerst herhaald wat hij al in het *Participatieplaats*-arrest^[5] had overwogen, namelijk:

(1) Allereerst moet aan de hand van de Haviltexmaatstaf worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen.

(2) Vervolgens moet beoordeeld worden of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst (kwalificatie). Daarbij is niet van belang of partijen de bedoeling hadden de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen.

Vervolgens overwoog de Hoge Raad dat de vraag of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, afhangt van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Daarbij noemt de Hoge Raad negen omstandigheden die (onder meer) van belang kunnen zijn, te weten:

(1) de aard en duur van de werkzaamheden;

(2) de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;

(3) de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;

(4) het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;

(5) de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand

gekomen;

(6) de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;

(7) de hoogte van deze beloningen;

(8) de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;

(9) de vraag of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Vermeldenswaard daarbij is dat de eerste acht omstandigheden (die in de vakliteratuur ook wel worden aangeduid als 'gezichtspunten') deel uitmaken van een opsomming door de Hoge Raad en dat het negende gezichtspunt in het arrest aan de opsomming wordt toegevoegd met de woorden 'Ook kan van belang zijn'.

De Hoge Raad sloot af met de overweging dat het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, mede afhangt van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht. Dat sluit aan bij de zogenoemde 'holistische weging' van de feiten en omstandigheden die de Hoge Raad voorstaat, inhoudend dat alle feiten en omstandigheden niet een voor een op zichzelf, maar in onderling verband moeten worden gezien. Deze holistische weging maakt het ook mogelijk dat in het ene geval aan een bepaalde omstandigheid meer gewicht wordt toegekend dan in een ander geval.

Gerechtshof

In hoger beroep hebben zich een aantal chauffeurs in de procedure gevoegd, die claimen zelfstandige te zijn. Ongetwijfeld is dat gebeurd op initiatief van Uber en het laat zich raden dat het daarbij gaat om chauffeurs met de sterkste aanwijzingen voor zelfstandig ondernemerschap. De aanwijzingen waren in elk geval zo sterk dat FNV in de procedure niet heeft betwist dat het om zelfstandige ondernemers gaat. FNV is echter van mening dat de chauffeurs desondanks werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

Het zelfstandig ondernemerschap van de chauffeurs stelt het hof voor problemen. Het hof loopt de criteria van het *Deliveroo*-arrest langs en concludeert dat de elementen in de arbeidsverhouding die wijzen op een kwalificatie als arbeidsovereenkomst zwaarder wegen dan de elementen die daar niet op wijzen. Van omstandigheden die onverenigbaar zijn met de

conclusie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst is volgens het hof ook niet gebleken. Maar het hof geeft ook aan dat het ondernemerschap van de chauffeurs die zich in de procedure gevoegd hebben de balans naar de andere kant kan laten omslaan. Weliswaar is voor het hof nog niet duidelijk of alle andere chauffeurs ook als zelfstandige ondernemers moeten worden gezien, maar het hof acht een conclusie waarbij chauffeurs die dezelfde werkzaamheden ten behoeve van Uber verrichten in het ene geval wel en in het andere geval niet op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, afhankelijk van een beoordeling van het zelfstandig ondernemerschap, zeer onwenselijk. Het hof geeft aan dat aan die conclusie kan worden ontkomen door alleen aspecten van het ondernemerschap in aanmerking te nemen die zich manifesteren in de arbeidsverhouding met Uber ('intern ondernemerschap'). Tegelijkertijd geeft het hof aan zich ervan bewust te zijn dat in het *Deliveroo*-arrest het aantal opdrachtgevers (duidend op 'extern ondernemerschap') expliciet is genoemd.

Dit dilemma is voor het hof aanleiding om vier prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad.[6] Het gerechtshof wil van de Hoge Raad weten:

- (1) of het ondernemerschap het verschil kan maken tussen het wel of niet kwalificeren van de arbeidsverhouding als arbeidsovereenkomst;
- (2) zo ja, of dat dan betekent dat twee arbeidsverhoudingen met precies hetzelfde werk ten behoeve van dezelfde opdrachtgever/werkgever verschillend worden beoordeeld afhankelijk van het ondernemerschap;
- (3) of het daarbij gaat om intern ondernemerschap dan wel om extern ondernemerschap;
- (4) of een algemeen oordeel over de kwalificatie van een groep personen die voor dezelfde opdrachtgever/werkgever werken kan plaatsvinden in een procedure waarin nakoming van een algemeen verbindend verklaarde cao wordt gevorderd of dat een dergelijk oordeel alleen kan worden gegeven in een procedure waarbij een collectieve actie[7] wordt ingesteld, omdat die procedure voor personen die niet willen dat de uitspraak van de rechter tegen hen werkt, in de mogelijkheid voorziet om zich aan de werkingssfeer van die uitspraak te onttrekken.[8]

Advocaat-generaal

Op 30 september 2024 had de advocaat-generaal bij de Hoge Raad haar Conclusie uitgebracht.[9] In deze conclusie bepleit de advocaat-generaal dat het negende gezichtspunt in het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad een bijzondere plaats inneemt ten opzichte van de andere gezichtspunten omdat het het enige gezichtspunt is dat losstaat van de te kwalificeren arbeidsverhouding. Het gaat daarbij immers over gedragingen in het economisch verkeer.

De advocaat-generaal is van mening dat het negende gezichtspunt door de Hoge Raad in een afzonderlijke slotzin is toegevoegd omdat aan dit gezichtspunt alleen wordt toegekomen als een toetsing aan de acht andere gezichtspunten geen uitsluitsel geeft over de vraag of de arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet is of niet. Bij die andere gezichtspunten (met name bij gezichtspunt 8: de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt) komt dat ondernemerschap al aan de orde.

Hoge Raad

De Hoge Raad^[10] geeft in zijn prejudiciële beslissing aan dat ten aanzien van de negen omstandigheden die zijn genoemd in het *Deliveroo*-arrest geen rangorde geldt. Gelet op het feit dat wetgeving in voorbereiding is,^[11] wil de Hoge Raad ook geen rangorde aanbrengen. Het negende gezichtspunt is volgens de Hoge Raad niet van een ander gewicht dan de andere acht gezichtspunten. Het antwoord op de eerste twee prejudiciële vragen is daarmee gegeven:

- (1) ondernemerschap kan het verschil maken tussen het wel of niet kwalificeren van de arbeidsverhouding als arbeidsovereenkomst; en
- (2) dat betekent dat twee arbeidsverhoudingen met precies hetzelfde werk ten behoeve van dezelfde opdrachtgever/werkgever verschillend kunnen worden beoordeeld afhankelijk van het ondernemerschap.

De Hoge Raad geeft verder aan dat in de omschrijving van het negende gezichtspunt in het *Deliveroo*-arrest geen beperking is opgenomen tot omstandigheden die zich voordoen in de te beoordelen arbeidsverhouding tussen degene die werkzaamheden verricht en de opdrachtgever/werkgever. Volgens de Hoge Raad verdraagt zich dat ook niet met het feit dat in het *Deliveroo*-arrest omstandigheden zijn genoemd die zich voordoen in de verhouding tussen degene die de werkzaamheden verricht en de opdrachtgever/werkgever en die al dan niet aanwijzingen kunnen vormen dat degene die de werkzaamheden verricht dat als ondernemer doet. De Hoge Raad wijst daarbij op het achtste gezichtspunt: de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt. Het antwoord op de derde prejudiciële vraag is dus dat:

- (3) het negende gezichtspunt het externe ondernemerschap betreft en dat het dus ook ziet op omstandigheden die zich voordoen buiten de te beoordelen arbeidsverhouding.

Ten aanzien van de vraag of een algemeen oordeel over de kwalificatie van een groep personen die voor dezelfde opdrachtgever/werkgever werken, kan plaatsvinden in een procedure waarin nakoming van een algemeen verbindend verklaarde cao wordt gevraagd, overweegt de Hoge Raad het volgende:

(a) Op grond van de wet is een bepaling in een arbeidsovereenkomst die in strijd is met een algemeen verbindend verklaarde cao nietig. In plaats van die nietige bepaling geldt de algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling.[12]

(b) Vakbonden met leden die partij zijn bij een arbeidsovereenkomst waarop een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling van toepassing is, kunnen de nietigheid inroepen van bepalingen in de arbeidsovereenkomst die strijdig zijn met een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling.[13] Daarin ligt het recht besloten om nakoming van een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling te vorderen.[14]

(c) Een redelijke uitleg van de wet[15] brengt met zich mee dat een vakbond ook de nietigheid kan inroepen van een bepaling in een overeenkomst die partijen ten onrechte niet als een arbeidsovereenkomst beschouwen en dat een vakbond nakoming kan vorderen van een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling die op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Dit is ook in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever om civielrechtelijke handhaving van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen mogelijk te maken.[16]

(d) Het kan daardoor zijn dat de rechter moet beoordelen of een overeenkomst tussen een werkende en een opdrachtgever/werkgever een arbeidsovereenkomst is waarop een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling van toepassing is.

(e) Een algemeen oordeel over de kwalificatie van de overeenkomst tussen werkenden en hun opdrachtgevers/werkgevers is daarbij alleen mogelijk als de individuele omstandigheden van de (groepen) werkenden niet te veel uiteenlopen.

(f) Voor zover een algemeen oordeel over de kwalificatie van de overeenkomst tussen werkenden en hun opdrachtgevers/werkgevers mogelijk is, kan de rechter dat oordeel in het dictum van de uitspraak opnemen, bijvoorbeeld door het gebod tot nakoming van een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling te beperken tot een specifieke groep werkenden die als werknemer worden beschouwd.

De Hoge Raad wijdt daarbij ook nog enkele overwegingen aan het verschil tussen een vordering in een collectieve actie en een vordering tot nakoming van een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling:

(a) Dat de werkende geen partij in de procedure is en dat de 'opt-out' die bij een collectieve actie mogelijk is dan niet geldt, betekent niet dat de rechter niet kan beoordelen of een overeenkomst tussen een werkende en een opdrachtgever/werkgever een arbeidsovereenkomst is waarop een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling van toepassing is.

(b) Anders dan bij een collectieve actie hoeft de vakbond niet aan te tonen dat voldoende werkenden de vordering steunen.

(c) Omdat de werkende geen partij is bij de procedure komt aan het oordeel van de rechter over de kwalificatie van de arbeidsverhouding, anders dan bij een collectieve actie, geen gezag van gewijsde toe in een latere procedure tussen de werkende en de opdrachtgever/werkgever.

Het antwoord van de Hoge Raad op de vierde prejudiciële vraag van het gerechtshof is uiteindelijk:

(d) dat de rechter ook bij een vordering tot nakoming van een algemeen verbindend verklaarde cao-bepaling een algemeen oordeel kan geven over de kwalificatie van de overeenkomst tussen een werkende en een opdrachtgever/werkgever.

Commentaar

Hoewel door sommige arbeidsrechtjuristen vurig gepleit is voor het alleen laten meewegen van intern ondernemerschap bij de kwalificatievraag, is er veel te zeggen voor de beslissing van de Hoge Raad dat het externe ondernemerschap moet worden meegewogen bij de vraag of een arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet is of niet. Een zzp'er die veel andere opdrachtgevers heeft, is voor zijn inkomen maar beperkt afhankelijk van zijn opdrachtgever. De ondergeschiktheid die eigen is aan de arbeidsovereenkomst ligt dan minder snel voor de hand. De holistische weging van alle omstandigheden van het geval maakt het mogelijk om maatwerk te leveren als het gaat om het aantal andere opdrachtgevers en om de mate van ondergeschiktheid waartoe het bestaan van andere opdrachtgevers al dan niet aanleiding geeft.

Een beslissing van de Hoge Raad dat uitsluitend het interne ondernemerschap relevant is voor de beoordeling van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst, zou daarentegen in de praktijk hebben kunnen betekenen dat de zzp'er voor zijn activiteiten als geheel als ondernemer wordt beschouwd, maar in elke individuele arbeidsverhouding afzonderlijk als werknemer wordt gezien. Deze frustrerende conclusie kan de zzp'er bespaard blijven nu duidelijk is dat het externe ondernemerschap meeweegt bij de holistische weging van alle omstandigheden.

Gevolgen voor de procedure tussen FNV en Uber

Na de prejudiciële beslissing van de Hoge Raad is het aan het gerechtshof om een beslissing te nemen op de vordering van FNV tot naleving van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de Cao Taxivervoer. Die vordering kan het gerechtshof eventueel toewijzen

ten aanzien van (groepen) chauffeurs waarbij de individuele omstandigheden niet te veel uiteenlopen. Het hof zal mogelijk dus onderscheid moeten maken tussen situaties waarbij het externe ondernemerschap een kwalificatie als arbeidsovereenkomst verhindert en andere situaties waarbij dat niet aan de orde is, ook al gaat het in beide gevallen om hetzelfde werk ten behoeve van dezelfde opdrachtgever.

Eerder had het gerechtshof al aangegeven van oordeel te zijn dat de weging van de eerste acht gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad zou leiden tot de kwalificatie van de arbeidsverhoudingen met de chauffeurs als een arbeidsovereenkomst, maar dat het negende gezichtspunt, het ondernemerschap van de chauffeurs, de balans wellicht naar de andere kant zou kunnen doen omslaan.

FNV heeft van het gerechtshof nakoming van de cao gevorderd ook als de chauffeurs zelfstandige ondernemers zouden zijn. Strikt genomen laat de prejudiciële beslissing van de Hoge Raad daar ruimte voor. De Hoge Raad heeft slechts gezegd dat het externe ondernemerschap moet worden meegewogen bij de kwalificatie van de arbeidsverhouding. De Hoge Raad geeft verder aan dat het externe ondernemerschap slechts één van de negen gezichtspunten is en dat tussen de verschillende gezichtspunten geen rangorde bestaat. De Hoge Raad heeft dus niet gezegd dat extern ondernemerschap een arbeidsovereenkomst uitsluit.

De vraag is wel hoeveel ruimte het gerechtshof nog heeft om te besluiten dat ondanks het externe ondernemerschap van (een aantal) chauffeurs toch sprake is van een arbeidsovereenkomst, nadat het hof al heeft aangegeven dat de arbeidsverhoudingen met de chauffeurs arbeidsovereenkomsten zijn, maar dat het ondernemerschap van de chauffeurs de balans wellicht naar de andere kant zou kunnen doen omslaan. Zou het hof bijvoorbeeld in de omstandigheid dat het ondernemerschap van de chauffeurs (ondanks dat dit ondernemerschap in het economisch verkeer beoordeeld moet worden en dat dit ondernemerschap als zodanig erkend wordt) in de arbeidsverhouding met Uber maar beperkt (of niet) tot uitdrukking komt, aanleiding kunnen vinden om aan dat (op zichzelf te erkennen) ondernemerschap dan toch niet die doorslaggevende rol toe te kennen die het hof daar eerder 'wellicht' aan dacht toe te kennen? Het relatieve belang dat de Hoge Raad toekent aan de gezichtspunten die genoemd zijn in het *Deliveroo*-arrest (geen uitputtende opsomming en geen onderlinge rangorde) en de holistische weging van de verschillende omstandigheden lijkt daar ruimte voor te laten, maar de figuur van een zelfstandige die (mede) in dienstbetrekking werkzaam is, heeft daarvoor waarschijnlijk toch iets te veel weg van een *contradictio in terminis*.

Het hof zou natuurlijk kunnen beslissen dat het ondernemerschap van alle chauffeurs in de

weg staat aan het kwalificeren van de arbeidsverhouding als een arbeidsovereenkomst. Gelet op het feit dat het hof al geconcludeerd heeft dat de eerste acht gezichtspunten tot de conclusie zouden leiden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, lijkt dat niet erg voor de hand liggend. Met name het feit dat Uber eenzijdig de voorwaarden bepaalt en wijzigt waaronder de chauffeurs werken, staat op gespannen voet met de conclusie dat alle chauffeurs zelfstandige ondernemers zijn en dat zij daarom geen van allen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Juist die omstandigheid wijst immers op de ondergeschiktheid die de kern is van een arbeidsovereenkomst en die de reden is van de toepasselijkheid van het arbeidsrecht.

Het gerechtshof zal er daarom waarschijnlijk niet aan ontkomen om groepen chauffeurs aan te wijzen, waarbij de ene groep wel en de andere groep niet werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst. Het onderscheid tussen de beide groepen zou dan naar mijn mening gevonden moeten worden in de mate waarin een chauffeur naast zijn werkzaamheid voor Uber nog andere opdrachtgevers heeft. Immers: als een chauffeur veel andere opdrachtgevers heeft en dus maar voor een beperkt deel met het werk voor Uber in zijn inkomen voorziet, weegt de afhankelijkheid van Uber voor de voorwaarden waaronder gewerkt wordt, ook minder zwaar. Een chauffeur die deze voorwaarden niet goed genoeg vindt, heeft dan immers de feitelijke mogelijkheid om de keuze te maken om minder voor Uber en meer voor een andere opdrachtgever te werken. Met slechte voorwaarden prijst Uber zich dan bovendien vanzelf uit de markt, zeker met het oog op het structurele tekort aan arbeidskrachten.

Als een chauffeur die voor Uber werkt alleen dan niet geacht wordt op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn als hij naast Uber in een bepaalde mate nog andere opdrachtgevers en andere omzet heeft, zal dat vermoedelijk ook gevolgen hebben voor de wijze waarop het algoritme in de app van Uber de ritten verdeelt. Nu stimuleert dat algoritme dat chauffeurs zo vaak en zo veel mogelijk beschikbaar zijn voor het uitvoeren van taxiritten. Maar het verdienmodel van Uber gaat uit van chauffeurs die als zelfstandig ondernemer werken, waarschijnlijk omdat chauffeurs die op basis van een arbeidsovereenkomst werken te duur worden bevonden. Als chauffeurs die te veel werken geacht worden werkzaam te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, zal het algoritme van de app die chauffeurs ook ongetwijfeld anders gaan aansturen.

Het bepalen van een percentage van de omzet dat bij andere opdrachtgevers moet worden behaald, welk percentage dan geldt als grens voor het al dan niet werken op basis van een arbeidsovereenkomst, is daarbij natuurlijk wel erg arbitrair. Het zou eigenlijk veel meer op de weg van de wetgever liggen om dat te doen, dan op die van de rechter. Maar de prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad zou er gemakkelijk toe kunnen leiden dat het gerechtshof zich nu voor die taak geplaatst ziet.

Gevolgen voor de kwalificatievraag

Het feit dat nu duidelijk is dat het externe ondernemerschap van de werkende een rol kan spelen bij de beoordeling van de arbeidsverhouding heeft uiteraard gevolgen voor de vraag of een arbeidsverhouding met een zzp'er al dan niet als een arbeidsovereenkomst moet worden beschouwd.

Een zzp'er die naast de arbeidsverhouding waarvan beoordeeld moet worden of het een arbeidsovereenkomst is, nog verschillende andere opdrachtgevers heeft waarvoor hij een substantieel deel van zijn tijd werkt, kan wijzen op die andere opdrachten, maar het maakt nog niet dat buiten twijfel is dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het blijft afhankelijk van een holistische weging van alle omstandigheden van het geval of sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad betekent ook dat de Belastingdienst onderzoek zal moeten doen naar het externe ondernemerschap van een zzp'er voordat de conclusie kan worden getrokken dat een overeenkomst met een zzp'er eigenlijk een arbeidsovereenkomst met een werknemer is, waarover loonbelasting en premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Ondernemend Nederland mag de prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad dan ook met vreugde begroeten.

Gevolgen voor het wetsvoorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)

Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)

De regering heeft een wetsvoorstel in voorbereiding dat moeten zorgen voor meer duidelijkheid over de vraag wanneer een arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet is (het wetsvoorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden, in de praktijk afgekort tot 'Vbar'). Het was eigenlijk de bedoeling dat dat wetsvoorstel op 1 januari 2025 in werking zou treden, tegelijk met de opheffing van het handhavingsmoratorium.^[17] Maar terwijl de afschaffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 is doorgegaan is het met het wetsvoorstel nog niet verder gekomen dan publicatie in het kader van internetconsultatie en een advies van de Raad van State over een aangepast wetsvoorstel.

Het wetsvoorstel zoals dat aan de Raad van State is voorgelegd voor advies^[18] behelst kort samengevat (en voor zover hier van belang^[19]) het volgende.

In de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst^[20] wordt een gewijzigde uitleg

opgenomen van het begrip ‘werken in dienst van’ (de gezagsverhouding).

‘2. Van arbeid verrichten in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is sprake indien:

a. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever, en;

b. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht, of de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico verricht dan dat sprake is van sturing als bedoeld in onderdeel a.

3. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over:

a. wanneer sprake is van sturing door de werkgever, dan wel het voor eigen rekening en risico verrichten van de arbeid, bedoeld in lid 2, en;

b. de wijze waarop een arbeidsrelatie beoordeeld wordt ingeval in vergelijkbare mate sprake is van zowel sturing door de werkgever, als van het voor eigen rekening en risico verrichten van de arbeid.’

Uit de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel blijkt dat de wetgever beoogt dat daarmee een toetsing moet plaatsvinden aan de hand van twee hoofdelementen:

(1) W: werkinhoudelijke of organisatorische aansturing;

(2) Z: eigen rekening en risico.

Het eerste hoofdelement behelst kenmerken die wijzen op werken in dienst van een ander, te weten ‘werkinhoudelijke en organisatorische sturing’. Het tweede hoofdelement ziet op kenmerken die er juist op wijzen dat niet in dienst van een ander wordt gewerkt, maar ‘voor eigen rekening en risico’. Voor de beoordeling van de arbeidsrelatie wordt op basis van de onderliggende indicaties beoordeeld bij welk hoofdelement in de arbeidsrelatie het zwaartepunt ligt.

Indicaties die wijzen op *werkinhoudelijke of organisatorische aansturing* zijn daarbij:[21]

W1: De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen.

W2: De werkgevende controleert de werkzaamheden van de werkende en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.

W3: De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.

W4: De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.

W5: Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Indicaties die wijzen op *werken voor eigen rekening en risico* zijn daarbij:[22]

Z1: De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.

Z2: Bij het verrichten van de werkzaamheden is de werkende zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen.

Z3: De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is.

Z4: De werkende treedt tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten.

Z5: Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.

De toetsing houdt dan het volgende in:[23]

(a) Als hoofdelement W (werkinhoudelijke of organisatorische aansturing) in enige mate aanwezig is, kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

(b) Als hoofdelement W (werkinhoudelijke of organisatorische aansturing) niet aanwezig is, dan is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

(c) Indien er wel in enige mate sprake is van indicaties die wijzen op de aanwezigheid van hoofdelement W (werkinhoudelijke dan wel organisatorische sturing) dan worden deze indicaties in samenhang gezien en afgewogen tegen de contra-indicaties voor hoofdelement Z (werken voor eigen rekening en risico). Er moet vervolgens worden gekeken waar het zwaartepunt in een arbeidsrelatie ligt, ofwel op werkinhoudelijke en organisatorische sturing, dan wel op werken voor eigen rekening en risico. Hoofdelement W wordt dus tegenover hoofdelement Z geplaatst en gewogen wordt waar het zwaartepunt ligt. Beide hoofdelementen kunnen in potentie evenveel gewicht in de schaal leggen.

Alleen als de indicaties voor werkinhoudelijke en organisatorische aansturing (W) in evenwicht zijn met de contra-indicaties voor werken voor eigen rekening en risico (Z) komt in het wetsvoorstel belang toe aan een derde element:[24]

OP: ondernemerschap persoon (buiten de arbeidsrelatie, in het economisch verkeer).

Als indicaties voor het ondernemerschap in het economisch verkeer (OP) worden daarbij in

de memorie van toelichting genoemd:

- (a) meerdere opdrachtgevers per jaar;
- (b) verwerven van reputatie en acquisitie;
- (c) bedrijfsinvesteringen;
- (d) administratief: (1) inschrijving handelsregister; (2) btw-ondernemer; en (3) ondernemersfaciliteiten inkomstenbelasting

Vergelijking met jurisprudentie van de Hoge Raad

De verschillen tussen het toetsingskader dat volgt uit de jurisprudentie van de Hoge Raad en het toetsingskader van het wetsvoorstel vallen direct op:

- (a) Het toetsingskader van de Hoge Raad gaat uit van het wegen van alle omstandigheden van het geval, waarvan er negen bij wijze van voorbeeld worden genoemd, terwijl het toetsingskader van het wetsvoorstel afgebakende indicaties kent die in beginsel uitputtend in een algemene maatregel van bestuur worden opgesomd.
- (b) Het toetsingskader van de Hoge Raad gaat uit van een weging van alle omstandigheden van het geval, terwijl het toetsingskader van het wetsvoorstel indicaties voor en tegen ‘werken in dienst van een ander’ tegen elkaar afweegt.
- (c) Het toetsingskader van de Hoge Raad gaat uit van een holistische weging van de omstandigheden, waarbij alle omstandigheden in onderling verband moeten worden gezien en waarbij het gewicht dat aan een bepaalde omstandigheid toekomt per geval kan verschillen, terwijl het toetsingskader van het wetsvoorstel dat niet doet.
- (d) Het toetsingskader van de Hoge Raad weegt als een van de omstandigheden het ondernemerschap in het economisch verkeer mee, terwijl het toetsingskader van het wetsvoorstel in eerste instantie alleen aspecten van ondernemerschap meeweegt die zich uiten in de arbeidsverhouding die moet worden beoordeeld, waarna het ondernemerschap in het economisch verkeer alleen een rol speelt als de indicaties voor werkinhoudelijke en organisatorische aansturing (W) in evenwicht zijn met de contra-indicaties voor werken voor eigen rekening en risico (Z).

De verschillen tussen het toetsingskader van het wetsvoorstel en het toetsingskader van de Hoge Raad worden op diverse plaatsen in de memorie van toelichting benadrukt:

‘Door – in plaats van een uitermate casuïstische benadering (holistische toetsing) – een wettelijk

toetsingskader aan te reiken, wordt meer houvast geboden op dit punt.'[25]

'Met dit wetsvoorstel wordt de holistische toets vervangen door een wettelijk toetsingskader.'[26]

'Zoals reeds in paragraaf 3.5 is toegelicht, heeft het kabinet er bewust voor gekozen om het gezagscriterium wettelijk te verduidelijken, omdat de holistische benadering van de beoordeling van de arbeidsovereenkomst een te grote mate van openheid en relatieve onvoorspelbaarheid blijft houden.'[27]

Tegelijkertijd wordt in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel gesteld dat slechts sprake is van een codificatie van bestaande jurisprudentie:

'Daarbij is ervoor gekozen om geen nieuwe criteria te introduceren; het wetsvoorstel is een codificatie van bestaande jurisprudentie.'[28]

'Dit wetsvoorstel wil juist de bestaande jurisprudentie codificeren.'[29]

Ook de Raad van State stelt in zijn advies naar aanleiding van het wetsvoorstel[30] dat het wetsvoorstel vooral geldend recht codificeert:

'De Afdeling advisering van de Raad van State merkt op dat het wetsvoorstel een beperkte bijdrage zal leveren aan de aanpak van verschillende knelpunten die in de toelichting terecht worden gesignaleerd. De reden hiervoor is dat het voorstel vooral het geldende recht codificeert, al kan hierdoor het besef van het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen wel worden vergroot.'

De vraag of het wetsvoorstel alleen (of vooral) bestaande jurisprudentie codificeert dan wel een toetsingskader biedt dat op belangrijke punten anders is, is voor de regering van belang voor de vraag of het wetsvoorstel overgangsrecht behoeft. De regering schrijft daarover in de memorie van toelichting:[31]

'Enkele organisaties hebben aangegeven dat overgangsrecht noodzakelijk is. Hoewel de wet een verduidelijking van de reeds bestaande wet- en regelgeving beoogt, zou niet uitgesloten zijn dat deze van invloed is op al bestaande overeenkomsten tussen werkenden en werkgevers. Ook in dit verband wordt door het kabinet benadrukt dat de bedoeling van dit wetsvoorstel niet is om een verandering in de juridische kaders te bewerkstelligen. Uiteraard zal het wetsvoorstel voor de nodige werkenden en werkgevers aanleiding zijn om hun arbeidsrelatie tegen het licht te houden. Het is daarbij niet denkbeeldig dat men tot de conclusie komt dat zij deze tot dan toe onjuist hebben gekwalificeerd. Als een arbeidsrelatie op grond van het wetsvoorstel als arbeidsovereenkomst kwalificeert, is dat onder de huidige regels ook al het geval.'

Het belang van het erkennen van het verschillende toetsingskader

De prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad benadrukt nog eens dat er belangrijke verschillen zijn tussen het toetsingskader van de Hoge Raad en het toetsingskader van het wetsvoorstel. Het is voor de praktijk van groot belang dat de regering ondubbelzinnig erkent dat met het wetsvoorstel een nieuw toetsingskader wordt geïntroduceerd voor de beoordeling van arbeidsverhoudingen (arbeidsovereenkomst of niet?).

Een ondernemer die, daartoe aangespoord door de opheffing van het handhavingsmoratorium, een overeenkomst van opdracht met een zzp'er in overleg met zijn wederpartij wijzigt in een arbeidsovereenkomst, laadt daarmee gemakkelijk de verdenking op zich dat de overeenkomst ook voor die wijziging al een arbeidsovereenkomst was. Dat kan voor die ondernemer grote gevolgen hebben,[32] bijvoorbeeld:

(a) Een loonvordering van de werknemer op basis van wettelijk minimumloon of cao-loon, inclusief (voor zover van toepassing) overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag, vakantietoeslag, doorbetaling van loon tijdens vakantie en ziekte, transitievergoeding,[33] een en ander met vijf jaar terugwerkende kracht.[34]

(b) Een vordering van de werknemer tot betaling van loon tijdens ziekte, loon tijdens vakantie, vakantietoeslag, overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag, transitievergoeding, waarbij de betaalde 'all-in' vergoeding als zzp'er vanwege de dwingendrechtelijke beschermende werking van het arbeidsrecht als loon kan worden aangemerkt, tenzij dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.[35]

(c) Een naheffingsaanslag van de Belastingdienst tot betaling van loonbelasting, premies werknemersverzekeringen[36] en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd, met vijf jaar terugwerkende kracht maar met maximale terugwerkende kracht tot 1 januari 2025.

Bovendien kan met de werknemer een geschil ontstaan over:

(a) de duur van de arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd?);

(b) de anciënniteit (van belang voor het afspiegelingsbeginsel, de opzegtermijn en de hoogte van de transitievergoeding).

Deze gevolgen kunnen optreden als een overeenkomst van opdracht na 1 januari 2025 wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. In dat geval is van een wijziging van het geldende toetsingskader natuurlijk geen sprake. Diezelfde gevolgen kunnen echter ook optreden als een overeenkomst van opdracht na de inwerkingtreding van de Wet verduidelijking beoordeling

arbeidsrelaties en rechtsvermoeden wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst. Het moet dan, gelet op de bovengenoemde mogelijke gevolgen van de herkwalificatie van de overeenkomst, duidelijk zijn dat vóór de inwerkingtreding van de wet een ander toetsingskader gold dan vanaf de inwerkingtreding van de wet, zodat het bestaan van een arbeidsovereenkomst na de inwerkingtreding van de wet niet automatisch ook betekent dat voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet ook al een arbeidsovereenkomst bestond.

Overgangsrecht

De stelling van de regering in de memorie van toelichting dat overgangsrecht niet noodzakelijk is omdat een arbeidsrelatie die op grond van het wetsvoorstel als arbeidsovereenkomst kwalificeert, dat ook onder de huidige regels al doet, is niet meer houdbaar. Als al niet wordt besloten tot eerbiedigende werking voor overeenkomsten die zijn gesloten vóór de inwerkingtreding van de wet, dan moet de regering dat in elk geval veel beter motiveren.

En als de regering echt wil bevorderen dat overeenkomsten van opdracht met zzp'ers worden omgezet in arbeidsovereenkomsten met werknemers, dan treft de regering ook een regeling voor gevolgen die ondernemers zouden kunnen ondervinden als geclaimd wordt dat ook vóór inwerkingtreding van de wet of vóór de opheffing van het handhavingsmoratorium al sprake was van een arbeidsovereenkomst. De rechtvaardiging daarvoor zou kunnen worden gevonden in het feit dat de regering, door van 1 mei 2016 tot 1 januari 2025 niet te handhaven op schijnzelfstandigheid, zelf de situatie heeft laten staan waarbij op veel te grote schaal overeenkomsten met zzp'ers werden gesloten in plaats van arbeidsovereenkomsten met werknemers. De geest kwam daardoor uit de fles. De regering zou ondernemers best mogen helpen om die er nu weer terug in te krijgen.

Gamechanger?

Is de prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad in de Uber-zaak een gamechanger? De strijdende partijen zullen er in elk geval bij de voortzetting van de procedure bij het gerechtshof hun processtrategie op moeten aanpassen. Ook de Belastingdienst zal haar handhavingsbeleid moeten aanpassen. Maar bovenal zou de wetgever over moeten gaan tot aanpassing van (ten minste de memorie van toelichting bij) het wetsvoorstel Vbar, in zoverre als daar enerzijds een nieuw toetsingskader wordt geïntroduceerd waarbij de holistische toetsing verdwijnt en anderzijds wordt beweerd dat door het wetsvoorstel de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst niet wijzigt. De prejudiciële uitspraak van de Hoge Raad maakt de verschillen tussen het toetsingskader van de Hoge Raad en het toetsingskader van het wetsvoorstel nog groter. De verschillen tussen de toetsingskaders rechtvaardigen het treffen

van overgangsrecht.

J.P.M. van Zijl

[1] HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319.

[2] De kantonrechter spreekt normaal alleen recht, maar de enkelvoudig rechtsprekende kantonrechter had de zaak in deze zaak verwezen naar een meervoudige kamer van de kantonrechter, zodat het oordeel in feite werd gegeven door drie kantonrechters. De Hoge Raad heeft later geoordeeld dat de wet niet de mogelijkheid van meervoudige kantonrechtspraak kent (HR 22 november 2024, ECLI:NL:HR:2024:1724). In deze zaak speelde dat echter geen rol.

[3] Ktr. Amsterdam 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029.

[4] HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*).

[5] HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (*X/gemeente Amsterdam; participatieplaats*).

[6] Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220 en Hof Amsterdam 13 februari 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:601.

[7] Art. 3:305a Burgerlijk Wetboek (BW) jo. art. 1018b e.v. Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

[8] Art. 1018f Rv.

[9] A-G bij de HR 30 september 2024, ECLI:NL:PHR:2024:996. Deze advocaat-generaal (mr. R.H. de Bock) was dezelfde als die welke in haar conclusie bij het *Deliveroo*-arrest tevergeefs had bepleit dat de Hoge Raad als criterium voor het aannemen van een gezagsverhouding uitsluitend nog de organisatorische inbedding van het werk hanteert.

[10] HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319.

[11] Wetsvoorstel tot wijziging van Boek 7 BW in verband met het verduidelijken van wanneer sprake is van werken in dienst van een ander in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het invoeren van een rechtsvermoeden (VBAR) en Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, PbEU 2024, L 2831.

[12] Art. 3 lid 1 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van

bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

[13] Art. 3 lid 2 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

[14] HR 19 maart 2021, ECLI:NL:HR:2021:413, r.o. 3.3.2.

[15] Art. 3 lid 2 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

[16] *Kamerstukken II* 1936/37, 274, nr. 3, p. 5.

[17] Hiermee is bedoeld dat de Belastingdienst weer controleert of overeenkomsten van opdracht met zelfstandige ondernemers (zzp'ers) niet in feite arbeidsovereenkomsten met werknemers zijn en naheffingsaanslagen loonheffing oplegt als dat het geval is. Na de afschaffing van de verklaring arbeidsrelatie (VAR) bij de Wet deregulering arbeidsrelaties per 1 mei 2016 zouden een jaar lang geen naheffingsaanslagen worden opgelegd. Door kritiek op deze wet en door het uitblijven van andere instrumenten om schijnzelfstandigheid te bestrijden is tot 1 januari 2025 (behoudens hoge uitzonderingsgevallen) afgezien van het opleggen van naheffingsaanslagen.

[18] Zie:
<https://wetgevingskalender.overheid.nl/regeling/WGKo14517/documenten/Raad%20van%20State/Adviesaanvraag%20aanhangig%20bij%20Raad%20van%20State/1>.

[19] Het in het wetsvoorstel opgenomen rechtsvermoeden blijft hier onbesproken.

[20] Art. 7:610 BW.

[21] Paragraaf 3.3.4.1 MvT.

[22] Paragraaf 3.3.4.2 MvT.

[23] Paragraaf 3.3.5 MvT.

[24] Paragraaf 3.3.5.1 MvT.

[25] Paragraaf 1.4.1 MvT.

[26] Paragraaf 3.3.3.2 MvT.

[27] MvT onder 'Reactie organisaties zelfstandigen'.

[28] MvT onder 'Reactie organisaties zelfstandigen'.

[29] Paragraaf 3.3.4.1 MvT.

[30] Advies Raad van State 6 november 2024 wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden.

[31] MvT onder 'Overgangsrecht'.

[32] Zie: G. Boot, 'De gevolgen van de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst', *NJB* 15 september 2023, afl. 28 en E. Verhulp, 'Werknemer met terugwerkende kracht? Over de vorderingen van de geherkwalificeerde zzp'er', *TRA* 2023/51.

[33] Mits de vervaltermijn van art. 7:686 lid 4 onder b BW in acht is genomen.

[34] De verjaringstermijn van art. 3:307 BW.

[35] Art. 6:248 BW.

[36] Art. 20 Wet financiering sociale verzekeringen verbiedt het verhaal van premies werknemersverzekering op de werknemer.