

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 34, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2603](#) 10-08-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2564](#) 08-08-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1573](#) 08-08-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:10286](#) 20-12-2016

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4253](#) 16-08-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:3324](#) 11-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5726](#) 09-08-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:4981](#) 03-08-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:7695](#) 02-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:6852](#) 27-07-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:7966](#) 26-07-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:4940](#) 20-07-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:6656](#) 19-07-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6087](#) 18-07-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:3326](#) 18-07-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:7819](#) 14-07-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:4837](#) 06-07-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3899](#) 28-06-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3733](#) 07-06-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6372](#) 06-06-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:5273](#) 06-06-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6374](#) 31-05-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3609](#) 10-05-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6850](#) 28-04-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3608](#) 26-04-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:2837](#) 19-04-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:5264](#) 04-04-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:6948](#) 31-03-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3053](#) 31-03-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:1255](#) 15-03-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:1087](#) 14-03-2023

RECHTSPRAAK

Het gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 september 1980 werkzaam bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Rental Manager. In 2021 is bij werknemer de wens ontstaan om zijn werkzaamheden bij werkgeefster af te bouwen. Werknemer is per 1 oktober 2021 vier dagen per week gaan werken, maar omdat er geen opvolger voor hem was is hij zijn oude functie van Rental Manager blijven uitoefenen. In maart 2022 is een nieuwe algemeen directeur aangesteld, die gesprekken heeft gevoerd met werknemer over zijn toekomstplannen en de mogelijkheid van een voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, maar werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst uiteindelijk niet ondertekend. Werknemer is op 25 november 2022 op staande voet ontslagen vanwege – onder meer – het gratis (of voor een te laag bedrag) verhuren van machines aan klanten en het nalaten machines te controleren. Werknemer berust in het gegeven ontslag, maar stelt zich wel op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven en er geen sprake is van een dringende reden. Om die reden verzoekt werknemer om een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Voor het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, is beslissend het tijdstip waarop de feiten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd bekend zijn geworden bij degene die bevoegd was het ontslag te verlenen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Hij wijst erop dat in de ontslagbrief staat dat werkgeefster recent feiten in de administratie heeft ontdekt, maar dat in de vaststellingsovereenkomst van 29 juli 2022 al is opgenomen dat tegen hem een (boeken)onderzoek loopt. De kantonrechter acht het echter op basis van de door werkgeefster overgelegde e-mail van 6 oktober 2022 voldoende aannemelijk dat de vaststellingsovereenkomst pas in oktober 2022 is aangepast. Wel is aannemelijk dat werkgeefster toen al een gericht onderzoek naar werknemer had ingesteld, waarbij werkgeefster onvoldoende duidelijk heeft gemaakt waarom haar onderzoek tot 25 november 2022 heeft moeten duren. De kantonrechter laat echter het antwoord op de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven in het midden, nu er geen dringende reden is voor het ontslag op

staande voet. Het enkele feit dat de door werknemer opgestelde facturen niet aansluiten op het gebruik van de machines, betekent niet noodzakelijkerwijs dat sprake is van fraude. Werkgeefster omschrijft het begrip 'fraude' zelf als 'het opzettelijk misleiden van een ander, gericht op het behalen van enig wederrechtelijk voordeel ten nadele van die ander'. Uit de overgelegde stukken blijkt wel dat er bij verhuur van machines sprake is geweest van een slordige administratie, maar er is geen aanwijzing dat werknemer daarmee heeft beoogd zichzelf of persoonlijke relaties te verrijken. Binnen werkgeefster bestonden in dit kader ook geen duidelijke voorschriften. Hierbij is van belang dat werknemer in de praktijk is opgeleid tot Rental Manager en hij niet adequaat is bijgeschoold. Er was aldus geen sprake van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Aan werknemer komt een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding toe. Ook komt aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 40.000 waarbij rekening is gehouden met enerzijds de verwijtbare gedragingen van werkgeefster (het overvallen van werknemer met beschuldigingen van frauduleus handelen) en anderzijds de verwachting dat de arbeidsovereenkomst spoedig zou eindigen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1087

Zaaknummer: 10261142 AE VERZ 22-63 MS/1270

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en mr. R. Winters

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 B, 7:677 lid 1 BW, 7:678 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

***Ontslag statutair directeur binnen vier maanden na aanstelling.
Opzegging zonder redelijke grond.***

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2014 bij bedrijf A in dienst getreden in de functie van financieel controller. In verband met de overdracht van de aandelen van bedrijf A is werkgeefster opgericht. Vanaf 9 december 2022 is DPI 3- KK B.V. de enig aandeelhouder van de aandelen van werkgeefster. Werkgeefster houdt zich bezig met advisering op het gebied van management en bedrijfsvoering en het verlenen van consultancy en managementdiensten aan vennootschappen en ondernemingen en is enig aandeelhouder van bedrijf A. Op 6 december 2022 is werknemer een aanbod gedaan om zijn arbeidsovereenkomst met behoud van anciënniteit over te zetten naar werkgeefster. Op 20 december 2022 is werknemer benoemd tot CFO en statutair bestuurder van werknemer. Op 21 mei 2023 ontvangt werknemer een e-mail van een andere bestuurder met een uitnodiging voor een AvA waar ontslag van werknemer op de agenda staat. Op 25 april 2023 laat de gemachtigde van werknemer weten dat werknemer de AvA niet zal bijwonen. Werknemer is tijdens de AvA van 29 april 2023 ontslagen als bestuurder omdat hij niet in staat is om de verwachtingen die werkgeefster van een statutair directeur heeft, waar te maken. Werknemer verzoekt in deze procedure een billijke vergoeding van € 150.000 nu werkgeefster hem zonder redelijke grond heeft ontslagen.

Oordeel

Werkgeefster heeft binnen een tijdsbestek van vier maanden het besluit genomen om afscheid te nemen van werknemer als statutair bestuurder. In het onderhavige geval gaat het om de vraag of sprake is van een opzegging zonder redelijke grond of die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Werkgeefster heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat er tussen haar en werknemer sprake is van een zodanig verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer invulling heeft gegeven aan zijn functie als CFO, dat op grond hiervan van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat van een dergelijke grond voor ontslag niet is gebleken. Tussen partijen is niet in geschil dat na de aandelenoverdracht in december 2022 een andere wind is gaan waaien binnen werkgeefster. Dat betekent echter niet dat voor het doorvoeren van een dergelijke wijziging en het aanpassen van de bestuurder(s) aan deze veranderde wensen van de aandeelhouder niet enige tijd genomen dient te worden waarbij met name van belang is dat (ook) aan de statutair bestuurder kenbaar wordt gemaakt dat het

de aandeelhouder menens is waar het betreft de door hem gewenste veranderingen die hij verlangt van zijn bestuurder(s). Uit de in het geding gebrachte stukken kan de kantonrechter niet afleiden dat werkgeefster werknemer voldoende kenbaar heeft gemaakt welke veranderingen zij op welke termijn van hem verlangt en dat dit niet vrijblijvend is. Dit betekent dat niet is komen vast te staan dat op het moment van de opzegging in april 2023 een redelijke grond voor opzegging al aanwezig was. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding is dan ook toewijsbaar. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding zoekt de kantonrechter aansluiting bij de termijn die de arbeidsovereenkomst naar haar inschatting nog zou hebben voortgeduurd indien werkgeefster duidelijk kenbaar had gemaakt wat zij van werknemer verlangde en dat dit niet vrijblijvend was. De kantonrechter schat in dat de arbeidsovereenkomst nog ongeveer vier maanden langer zou hebben voortgeduurd indien werkgeefster de hiervoor beschreven weg had bewandeld. Dit komt neer op een billijke vergoeding afgerond € 37.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:3324

Zaaknummer: 10578682 \ EJ VERZ 23-182

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: S.J.M. Masselink en M. Vriezekolk

Wetsartikelen: 7:682 lid 3 BW, 7:682 lid 3 sub a BW en 7:669 lid 3 onder h BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft in strijd gehandeld met het voor hem geldende concurrentie/relatiebeding door een concurrerende onderneming te runnen.

Feiten

Consolid is een gespecialiseerd uitzendbureau op het gebied van transport, logistiek en beveiliging. (Oud-)werknemers A en B zijn vennoten van Person of Interest. Deze vennootschap is op 1 juli 2021 opgericht en heeft als activiteit arbeidsbemiddeling. A is op 15 juni 2015 bij Consolid in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst staat een geheimhoudingsplicht, een nevenactiviteitenbeding en een concurrentiebeding. B is van 1 april 2015 tot 1 april 2017 bij Consolid in dienst geweest. In zijn contract waren ook voornoemde bedingen opgenomen. Op 1 januari 2020 heeft B zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Tijdens een gesprek op 25 mei 2023 is A op staande voet ontslagen. Dit ontslag is dezelfde dag schriftelijk aan hem bevestigd. In die brief is A gesommeerd om zijn concurrerende activiteiten te staken en gestaakt te houden, Person of Interest te liquideren en de overlappende klanten te berichten dat de activiteiten beëindigd zouden worden. Bij brieven van 26 mei 2023 heeft Consolid B en Person of Interest gesommeerd om zich te onthouden van het ontplooiën van onrechtmatige concurrerende activiteiten jegens Consolid. Bij brief van 26 mei 2023 is namens A de nietigheid van het ontslag op staande voet ingeroepen. Consolid vordert o.a. werknemers te veroordelen om per direct hun concurrerende activiteiten te staken en gestaakt te houden.

Oordeel

A stelt zich op het standpunt dat het concurrentie/relatiebeding niet (langer) geldt, omdat zijn functie in februari 2022 is gewijzigd. Consolid weerspreekt dat de functiewijziging van A daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Om die reden kan in dit kort geding niet worden aangenomen dat A deze functie daadwerkelijk heeft vervuld. Het verweer dat het concurrentie/relatiebeding onredelijk bezwarend is, slaagt evenmin. Het concurrentiebeding staat er niet aan in de weg dat A werkzaamheden in de arbeidsbemiddeling verricht in een sector waarin geen sprake is van concurrentie met Consolid. Consolid is slechts actief op het gebied van transport, logistiek en beveiliging. De conclusie luidt dat A gebonden is aan het concurrentie- en relatiebeding. Het beding zal worden beperkt tot één jaar en tot de klanten van Consolid die activiteiten verrichten op het gebied van transport, logistiek en veiligheid. Het nevenactiviteitenbeding heeft voor A geen werking meer. Consolid heeft A immers op staande voet ontslagen. Vooralsnog wordt ervan uitgegaan dat het dienstverband is beëindigd,

zodat van nevenwerkzaamheden ook geen sprake meer kan zijn. Werknemers zijn wel gebonden aan het geheimhoudingsbeding. Consolid heeft echter onvoldoende concreet gesteld en onderbouwd waaruit de overtreding van de geheimhoudingsplicht door hen bestaat.

Onrechtmatige concurrentie

Het is A op grond van het concurrentie/relatiebeding in zijn arbeidsovereenkomst niet toegestaan concurrerende activiteiten te verrichten. Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst van B liep twee jaar na het einde van zijn dienstverband met Consolid af. Dat was op 1 januari 2022. Beoordeeld moet worden of sprake is van onrechtmatige concurrentie. De kantonrechter oordeelt dat het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzaam bedrijfsdebet in deze zaak onvoldoende aannemelijk is geworden. Hiervoor wordt in eerste instantie gewezen naar de omzet- en winstcijfers van beide ondernemingen waaruit blijkt dat Person of Interest een zeer kleine speler is in de markt ten opzichte van Consolid. Ook is in deze markt gebruikelijk dat een opdrachtgever zaken doet met meerdere uitzendbureaus. Wel is aannemelijk geworden dat A in strijd met het voor hem geldende concurrentie/relatiebeding heeft gehandeld. Dit blijkt uit het feit dat Gate Gourmet klant is van Person of Interest (dus ook van A) en dat Person of Interest (dus ook A) zaken doet met andere opdrachtgevers van Consolid. Omdat Person of Interest geen “Chinese walls” heeft, wordt het verbod om concurrerende activiteiten te verrichten niet alleen uitgesproken tegen A maar ook tegen B en Person of Interest. Praktisch gezien is het moeilijk voorstelbaar dat A (bijvoorbeeld) geen zaken mag doen met Gate Gourmet en B en/of Person of Interest wel. Op die manier zou het concurrentiebeding te gemakkelijk kunnen worden omzeild. Deze veroordeling zal worden uitgesproken voor de duur van één jaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:4981

Zaaknummer: C/13/736147 / KG ZA 23-586

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: E.M. Hoogeveen, M.W.J. Ariëns, L. Mitsinga en C.T.M.M. Robbers

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende kan niet aan de ontbinding ten grondslag worden gelegd, omdat de leidinggevende op korte termijn uit dienst gaat. Met overige directieleden en collega's is de verstoorde arbeid onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2012 in dienst getreden bij X. Werkgeefster heeft X per 1 mei 2021 overgenomen. Werknemer is zijn functie na de overname blijven bekleden bij werkgeefster. Op 30 juni 2022 heeft werknemer een mail gestuurd aan A, zijn leidinggevende. Daarin geeft hij aan dat hij tegen problemen aanloopt tijdens het werk. In september en oktober 2022 zijn er vervolgens meerdere werkoverleggen geweest. Op 17 oktober 2022 heeft A aangegeven zich ernstig zorgen te maken over de toekomst. Er zou over en weer weinig vertrouwen in elkaar zijn als basis voor een goede samenwerking. Ook zou de 'performance' van werknemer achterblijven. Na meerdere e-mails heen en weer en meerdere gesprekken, is besloten mediation te starten. De mediation is op 19 januari 2023 gestart en op 15 februari 2023 geëindigd. A is op of rond 20 maart 2023 vrijgesteld van werkzaamheden. In een e-mail aan de werknemers staat dat in overleg is besloten dat A zijn taken voor werkneemster per direct neerlegt. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van 7:669 lid 3 sub g BW.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat er een verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en A. Deze verstoorde arbeidsverhouding kan echter niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten grondslag worden gelegd. A is weliswaar nog in dienst bij werkgeefster, maar de vraag is voor hoe lang nog gelet op de e-mail van 20 maart 2023. Beoordeeld moet dan ook worden of er (ook) een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en (1) de directieleden van werkgeefster, en/of (2) de heer C (de huidige teamleider) en/of (3) zijn andere collega's, zoals werkgeefster stelt. Dat er een verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en de (overige) directieleden heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Uit de overgelegde verklaringen van C blijkt ook niet dat er een verstoorde arbeidsrelatie is tussen werknemer en C. Het feit dat werknemer niet met zijn vorige leidinggevende door één deur kon, betekent niet per definitie dat dit bij een opvolgend leidinggevende ook het geval zal zijn. De vijf verklaringen van andere collega's gaan verder allemaal over één voorval, dat deze werknemers als negatief hebben ervaren. Uit de

verklaringen kan echter niet worden afgeleid dat tussen werknemer en deze werknemers een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding bestaat. Werkgeefster heeft onvoldoende concreet gemaakt wat de consequenties van deze van elkaar losstaande voorvallen zijn geweest voor de bedrijfsvoering en de samenwerking van het team van werknemer, en waarom het niet meer redelijk is om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het is op de werkvloer immers niet zo vanzelfsprekend dat je altijd, zonder enige aanvaring of verschil van inzicht, met al je collega's op kunt schieten. In die zin passen deze voorvallen binnen een normale werksfeer. Tot slot heeft werkgeefster haar stelling dat andere werknemers bang zijn voor werknemer en daarom niet durven te verklaren, niet onderbouwd. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3609

Zaaknummer: 10387117 AE VERZ 23-11

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.T. Drenth

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

RECHTSPRAAK

Werkweigering en schreeuwen naar werkgeefster levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op.*Feiten*

Werknemer is per 1 mei 2018 in dienst getreden van werkgeefster. Werknemer is ingezet bij X. Op 6 februari 2017 heeft werknemer van werkgeefster een e-mail ontvangen, waarin o.a. een waarschuwing wordt gegeven omdat werknemer zich niet heeft ziekgemeld bij werkgeefster, maar uitsluitend bij X. Op 15 maart 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij zich te laat had ziekgemeld. Op 20 december 2022 is werknemer naar het kantoor van werkgeefster gereden om daar de bestelwagen op te halen waarmee hij aan het werk zou kunnen. Omdat de bestelwagen niet klaarstond, heeft er een woordenwisseling plaatsgevonden tussen A en werknemer. De volgende dag is werknemer niet naar zijn werk gekomen. Via WhatsApp heeft werknemer aangegeven dat hij zich had ziekgemeld. B heeft aangegeven dat niet te hebben gehoord en dat er bij hem moet worden ziekgemeld. Na dit WhatsApp-gesprek hebben werknemer en B telefonisch contact. Tijdens dit telefoongesprek heeft B werknemer tot 15:00 uur de tijd gegeven om weer aan het werk te gaan en hem verteld dat als hij dat niet zou doen, hij op staande voet zou worden ontslagen. Werknemer is die dag niet meer komen werken. Werknemer wordt daarom per e-mail van 21 december 2022 door werkgeefster ontslagen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt o.a. betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

Oordeel

Uit de e-mail van 21 december 2022 van werkgeefster volgt dat zij werkweigering en het schreeuwen naar A ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag. Werkgeefster stelt dat werknemer zich niet aan de geldende regels omtrent zich ziek melden heeft gehouden. Werknemer had zich immers op tijd bij B en bij X moeten ziek melden en dat heeft hij niet gedaan. Voor zover werkgeefster met deze stelling bedoelt dat het niet naleven van de regels omtrent het zich ziek melden ten grondslag ligt aan het ontslag, volgt dat niet uit de ontslagbrief, maar nog los daarvan, levert dit geen dringende reden op. Een andere sanctie, zoals een schorsing of een loonsanctie, ligt in dat geval immers meer voor de hand. Dat werknemer al twee keer een waarschuwing heeft ontvangen voor het zich niet op de juiste manier ziek melden maakt in dit geval geen verschil. Voor zover werkgeefster stelt dat werknemer niet ziek was, geldt het volgende. Het is niet aan werkgeefster om te bepalen of een werknemer (op een bepaalde dag) al dan niet ziek is. Een bedrijfsarts zou over dit soort kwesties wel een oordeel kunnen geven, maar niet is gebleken dat werkgeefster een

bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Werkgeefster heeft haar stelling ook niet verder onderbouwd met stukken, terwijl dat wel op haar weg lag. Vaststaat dat werkgeefster op 21 december 2022 op de hoogte was van het feit dat werknemer ziek was. Werkgeefster kan dan niet van haar werknemer verlangen dat hij zich alsnog meldt op zijn werk, hoewel hij zich niet volgens de juiste regels heeft ziekgemeld. Werkgeefster had andere stappen en/of maatregelen moeten nemen. Omdat werknemer ziek was, is er geen sprake van werkweigering. Bovendien, als al zou worden geoordeeld dat er wel sprake zou zijn geweest van werkweigering door werknemer, geldt dat niet is gebleken dat werknemer eerder werk geweigerd heeft en hier een waarschuwing voor heeft gekregen. Ook in dat geval had werkgeefster niet zonder meer naar het uiterste middel van ontslag op staande voet moeten grijpen. Aangezien de conclusie is dat er geen sprake is geweest van werkweigering door werknemer, had werkgeefster geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Het gehele feitencomplex genoemd in de ontslagbrief moet immers vast komen te staan om tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet te komen. Werkgeefster heeft zelf ook verklaard dat het schreeuwen niet de (enige) reden was voor het ontslag: de gestelde werkweigering was de druppel die de emmer deed overlopen. Bovendien geldt voor het schreeuwen naar A ook dat dit geen dringende reden oplevert voor het ontslag. Het had op de weg van werkgeefster als werkgever gelegen om eerst met werknemer in gesprek te gaan, voordat zij hem de te zware sanctie van een ontslag op staande voet geeft.

Vergoedingen

Omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd, en werknemer berust in het ontslag per 21 december 2022, heeft werknemer in beginsel recht op een aantal vergoedingen. Allereerst wordt de transitievergoeding toegewezen. Daarnaast wordt de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen. De kantonrechter ziet in dit geval aanleiding om geen billijke vergoeding toe te kennen. Dat werkgeefster is overgegaan tot een ontslag op staande voet en daardoor, achteraf gezien, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is mede veroorzaakt door het gedrag van werknemer zelf. De gedragingen waren weliswaar niet zodanig ernstig dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigde, maar wel was het gedrag van werknemer onfatsoenlijk. Werknemer heeft binnen drie maanden een nieuwe baan gevonden. Verder is niet gebleken dat er binnen de transportbranche geen werk te vinden was. Mede gelet hierop wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter met toekenning van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding al in voldoende mate gecompenseerd voor het onterecht gegeven ontslag op staande voet en de uiteindelijk beperkte financiële gevolgen daarvan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3608

Zaaknummer: 10321372 UE VERZ 23-29

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.H. Horst en B.A.M. Hampsink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Dringende reden (diefstal) volgt niet uit overgelegde foto's. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding (€ 1.199,59) en een billijke vergoeding (€ 6.000).

Feiten

Werknemer is sinds 28 april 2021 in dienst van MMA Distributie B.V. (hierna: MMA) in de functie van teamleider magazijn tegen een brutomaandsalaris € 2.800 exclusief 8% vakantiegeld en een jaarlijkse bonusregeling. Werknemer heeft tweemaal een officiële waarschuwing gekregen, de laatste omdat volgens MMA zou zijn geconstateerd dat werknemer en het overige personeel zonder toestemming gebruik hebben gemaakt van de voorraden van MMA (diefstal). Werknemer meldt zich vervolgens tweemaal ziek. Bij brief van 10 januari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het zich meermaals toe-eigenen van producten voor eigen gebruik. Dit is geconstateerd bij het bekijken van een veelvoud aan camerabeelden, aldus MMA. Werknemer verzoekt primair onder meer vernietiging van het ontslag alsmede loondoorbetaling en subsidiair betaling van financiële vergoedingen. MMA dient tegenverzoeken in: voorwaardelijke ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. MMA heeft voor alle weren aangevoerd dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat de verzoeken zijn gericht aan een onderneming die niet bestaat. In reactie daarop heeft werknemer de partij aan wie de verzoeken zijn gericht gewijzigd. De kantonrechter is van oordeel dat MMA niet in haar belangen is geschaad en dat de rectificatie tijdig heeft plaatsgevonden. Werknemer wordt daarom ontvankelijk verklaard in zijn verzoek. Ten aanzien van het ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter dat dit niet rechtsgeldig is gegeven. Gelet op het feit dat MMA de diefstal op geen andere wijze heeft onderbouwd dan door het overleggen van vier foto's gemaakt op 29 november 2022 aan de hand waarvan geen dringende reden kan worden vastgesteld en de gemotiveerde betwisting van werknemer, had het op de weg van MMA gelegen om haar standpunt nader te onderbouwen. Nu zij dit heeft nagelaten, is de gestelde diefstal niet komen vast te staan. Dit maakt dat er geen rechtsgeldige reden voor ontslag is. Bovendien schort het aan de subjectiviteit van de dringende reden (eerst officiële waarschuwing) en is het ontslag niet onverwijld gegeven (niet gebleken van nader onderzoek). Het ontslag wordt vernietigd en de loonvordering wordt toegewezen. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens een verstoorde arbeidsverhouding (tegenverzoek)

wordt eveneens toegewezen. Gelet op de verklaringen ter zitting is het de kantonrechter duidelijk dat partijen over en weer ieder vertrouwen in de samenwerking hebben verloren. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend (€ 6.000 bruto) onder meer omdat de verstoring is veroorzaakt door MMA. Er is rekening gehouden met de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst (kort wegens spanningen), het korte dienstverband van werknemer, de verwachte duur van het vinden van een vergelijkbare baan (jonge werknemer, arbeidsmarktkrapte: binnen zes maanden), het verwachte herstel van ziekte en het beperkte verlies aan inkomen (uitkering en transitievergoeding). Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding (€ 1.199,59 bruto).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6850

Zaaknummer: 10358551 / AO VERZ 23-6 (SJ)

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: G.L.D. Thomas, T.J. Vlot en A.W.T. Janus

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot betaling ziekgeld toegewezen. Voldoende aannemelijk dat werknemster in dienst is van gedaagde en niet van een gelieerde vennootschap in faillissement.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 24 maanden ingaande op 1 februari 2022 ondertekend. Als werkgever staat werkgeefster daarop vermeld. Vanaf februari 2022 ontvangt zij ook salarisstroken waarop werkgeefster als werkgever vermeld staat. Eerder (sinds 1 september 2019) had werkneemster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met onderneming 1 B.V., een aan werkgeefster gelieerde vennootschap. Werkneemster is op enig moment na 1 februari 2022 arbeidsongeschikt geraakt vanwege COVID en is nadien niet meer in staat geweest om werkzaamheden te verrichten. Werkgeefster heeft werkneemster vanaf januari 2023 geen loon meer betaald. Op 23 januari 2023 heeft werkneemster van de curator van onderneming 1 B.V. een brief ontvangen waarin de arbeidsovereenkomst van werkneemster met deze vennootschap werd opgezegd. Werkneemster heeft de curator hierop bericht dat zij niet in dienst is van onderneming 1 B.V. maar van werkgeefster. Op 30 januari 2023 heeft de curator werkneemster bericht dat het UWV heeft aangegeven dat werkneemster in de systemen van het UWV niet is gekoppeld aan onderneming 1 B.V. en daar niet in dienst is. In deze procedure vordert werkneemster onder meer dat de kantonrechter werkgeefster veroordeelt haar loon (ziekgeld) te betalen over de maanden januari en februari 2023 en voor de toekomst.

Oordeel

De kantonrechter acht op basis van de overgelegde stukken en de door werkneemster ingenomen standpunten voorshands voldoende aannemelijk dat werkneemster in dienst is van werkgeefster. Werkneemster heeft een door haar ondertekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werkgeefster overgelegd en op de door haar overgelegde salarisstroken over de periode februari 2022 tot en met januari 2023 staat werkgeefster als werkgever vermeld. Verder volgt uit het overgelegde bericht van de curator en de schermuitdraai van het UWV portaal dat het UWV van oordeel is dat werkneemster bij werkgeefster in dienst is. Het personeelsdossier bevat ook een getekende arbeidsovereenkomst per 1 februari 2022 met onderneming 1 B.V. De kantonrechter is van oordeel dat als wordt uitgegaan van de geldigheid van beide overeenkomsten, er sprake is van een onduidelijke situatie die in beginsel voor rekening en risico van werkgeefster komt. Ook als er sprake is geweest van een vergissing, zoals door de heer naam 1 op de zitting is betoogd, had het op de weg van werkgeefster

gelegen om in de nieuwe overeenkomst, of desnoods later maar toch ten minste schriftelijk en eerder dan nu is gebeurd, melding te maken van de ongeldigheid van de eerdere overeenkomst. Het is voldoende aannemelijk geworden dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat werkneemster in dienst is bij werkgeefster. Dat betekent dat werkgeefster in beginsel gehouden is om aan werkneemster haar salaris te voldoen. Werkneemster maakt in dit geval aanspraak op loondoorbetaling tijdens ziekte.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3053

Zaaknummer: 10354591

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: A.W. van Luipen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden geëindigd, maar door opzegging van werkgever. Billijke vergoeding (€ 3.500), gefixeerde schadevergoeding (€ 2.835) en transitievergoeding toegewezen (€ 117,08).

Feiten

Werknemer is op 8 februari 2023 voor bepaalde tijd (één jaar) in dienst getreden van werkgever in de functie van loodsmedewerker tegen een brutomaandsalaris van € 1.750 exclusief vakantietoeslag. Op 14 april 2023 hebben partijen een gesprek gehad (hierna: het gesprek). Diezelfde dag is de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een einde gekomen, maar partijen verschillen van mening over hoe dat is gebeurd. Volgens werknemer heeft werkgever hem ontslagen en daarom verzoekt hij in deze procedure werkgever te veroordelen aan hem een transitievergoeding (€ 117,08 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 2.835 bruto) en een billijke vergoeding (€ 18.365,85 bruto) te betalen. Werkgever is het hier niet mee eens. Hij stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tijdens het gesprek d.d. 14 april 2023 op initiatief van werknemer met wederzijds goedvinden is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer gedeeltelijk toe en overweegt daartoe als volgt. Werkgever stelt dat werknemer tijdens het gesprek heeft gezegd dat hij de arbeidsovereenkomst per direct wilde opzeggen. Voor een opzegging van de werknemer is volgens vaste jurisprudentie een duidelijke en ondubbelzinnige, op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte verklaring nodig. Werkgever dient vervolgens te onderzoeken of werknemer de beëindiging met alle daaraan verbonden nadelige gevolgen werkelijk wenst. Tegenover de betwisting door werknemer dat hij tijdens het gesprek heeft verklaard de arbeidsovereenkomst te willen opzeggen, heeft werkgever onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan blijken dat (i) werknemer deze verklaring daadwerkelijk heeft gedaan en (ii) werknemer zich ten volle bewust was van de ernstige gevolgen daarvan. Dit leidt tot het oordeel dat er in deze procedure van uit wordt gegaan dat de arbeidsovereenkomst niet na opzegging door werknemer met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werkgever heeft aangevoerd dat hij na het gesprek, toen hij merkte dat werknemer zich niet meer op het terrein bevond, heeft besloten om het contract per direct te beëindigen. Dit kwalificeert als een opzegging door werkgever. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging. Dat sprake is van een andere omstandigheid die zou kunnen leiden tot een rechtsgeldige opzegging is niet gebleken.

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst aldus niet rechtsgeldig opgezegd. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ad € 3.500 bruto toegekend. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst (eind bepaalde tijd), de privégevolgen van het ontslag (verblijf bij Leger des Heils en opgelopen schulden) en de verwachte duur van het vinden van een vergelijkbare baan (leeftijd 20 jaar, arbeidsmarktkrapte: twee maanden). De transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden niet in mindering gebracht. Ook worden aan werknemer de verzochte gefixeerde schadevergoeding (€ 2.835 bruto) en de transitievergoeding (€ 117,08) toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6852

Zaaknummer: 10499086 / VZ VERZ 23-5601

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en

RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond. Al zes jaar sprake van een moeizame en incidentrijke arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkneemster werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als facilitair medewerkster bij Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: Erasmus). Erasmus verzoekt onder meer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat werkneemster verwijtbaar handelt (e-grond) of omdat de verhouding tussen Erasmus en werkneemster duurzaam is verstoord (g-grond).

Oordeel

De arbeidsrelatie tussen werkneemster en Erasmus is al lange tijd verstoord door een reeks van incidenten en communicatieproblemen. Werkneemster is sinds 2013 werkzaam als facilitair medewerkster bij Erasmus. In 2016 werd haar arbeidsovereenkomst beëindigd, maar dit werd later teruggedraaid door een rechterlijke uitspraak. Vanaf dat moment ontstonden er talrijke strubbelingen, waaronder een onverschillige werkhouding van werkneemster, beoordelingstrajecten en communicatieconflicten. In 2022 werd het takenpakket van werkneemster (opnieuw) gewijzigd vanwege aanhoudende spanningen. Een (werk)afspraken tussen de partijen in september 2022 leek aanvankelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te voorkomen. Kort daarna kwamen er echter nieuwe klachten binnen over het functioneren van werkneemster. Erasmus verzoekt nu om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. De kantonrechter concludeert dat er geen ernstig verwijtbaar gedrag is aangetoond, maar dat er wel sprake is van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. De incidentrijke en moeizame samenwerking, met onder andere stroeve communicatie, heeft geleid tot een onwerkbaar situatie. Herplaatsing van werkneemster lijkt niet mogelijk. De ontbinding wordt aldus toegewezen, en werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 9.863,60. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 september 2023.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6656

Zaaknummer: 10489190

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S. van Waegeningh en S. Foullani

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster mag vermeende schade niet verrekenen met achterstallig salaris van werknemster.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als assistent-accountant. Op 20 februari 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 29 maart 2023 heeft werkgeefster per brief het einde van de arbeidsovereenkomst aangekondigd voor 30 april 2023. Werkneemster beweert dat werkgeefster haar salaris voor januari en februari 2023 niet volledig heeft betaald, en voor maart en april 2023 helemaal niet. Werkneemster vordert onder meer betaling van haar loon over januari tot en met april 2023.

Oordeel

Het is tussen partijen niet in geschil dat werkgeefster op dit moment het salaris over de periode van januari tot en met april 2023 niet (volledig) heeft voldaan. Werkgeefster voert echter aan dat zij schade heeft geleden als gevolg van onrechtmatig gebruik van de leaseauto door werkneemster en dat werkgeefster deze schade mag verrekenen met het achterstallige salaris. Deze schade bedraagt volgens werkgeefster meer dan het achterstallig salaris. Werkneemster heeft dit betwist en voert aan dat, voor zover al sprake is van schade aan de kant van werkgeefster, zij dit niet met haar salaris mag verrekenen. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op verrekening van werkgeefster niet slaagt. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van schade die voor verrekening in aanmerking komt. Weliswaar heeft werkgeefster aangevoerd dat werkneemster gedurende de periode dat zij ziek was de leaseauto die aan haar ter beschikking is gesteld veelvuldig en onrechtmatig heeft gebruikt, maar werkgeefster heeft nagelaten om de gestelde schade te onderbouwen en nader te concretiseren. Werkneemster heeft dus recht op uitbetaling van het overeengekomen salaris. Partijen verschillen van mening over de hoogte van het salaris. De kantonrechter overweegt allereerst dat de vaststelling van de hoogte van het salaris geen kwestie is die geschikt is voor een behandeling in kort geding. De kantonrechter zal daarom slechts ingaan op de vraag wat voorshands aannemelijk kan worden geacht het correcte salaris te zijn waarop werkneemster recht heeft. De kantonrechter acht het voorshands aannemelijk dat werkneemster over de periode van januari tot en met april 2023 recht heeft op een salaris van € 2.100 bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst is namelijk een salaris van € 2.100 overeengekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3899

Zaaknummer: 10504886

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.A. Neslo

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Nakoming vaststellingsovereenkomst betaling achterstallig salaris. Ook heeft werknemer recht op correcte salarisspecificaties.*Feiten*

Op 1 juli 2022 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster als sportinstructeur onder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Partijen hebben afspraken gemaakt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2023 in een vaststellingsovereenkomst. Daarin staan onder meer afspraken over een bruto-eindafrekening van € 4.240,56 en het verstrekken van loonstroken over maart tot mei 2023. Werkgeefster heeft niet aan deze afspraken voldaan. Werknemer vordert in kort geding onder meer de betaling van het afgesproken bedrag en de salarisspecificaties.

Oordeel

Hoewel werkgeefster goed is opgeroepen, is zij niet verschenen op de mondelinge behandeling. Ook heeft zij geen schriftelijk verweer gevoerd. Ten tijde van de mondelinge behandeling heeft werknemer een betalingsbewijs overgelegd, waaruit blijkt van een betaling aan werknemer door werkgeefster van een bedrag van € 3.790,44 (netto) na de betekening van de dagvaarding. De vorderingen van werknemer worden toegewezen, met dien verstande dat rekening zal worden gehouden met de hiervoor genoemde betaling die werknemer inmiddels ontvangen heeft. Werknemer heeft namelijk een spoedeisend belang bij zijn vorderingen. De gevorderde (achterstallige) loonbestanddelen heeft hij nodig voor zijn levensonderhoud. Daarnaast komt het gevorderde de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Ook heeft werknemer recht op correcte salarisspecificaties.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4253

Zaaknummer: 10612684 / MV EXPL 23-91 D/1403 van

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: E. Smit

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens fraude met lotto-toto-loten. Werkgever krijgt een bewijsopdracht.*Feiten*

Werkneemster is op 8 september 2007 in dienst getreden bij Jumbo. Zij vervulde laatstelijk de functie van medewerkster service. Werkneemster verrichtte onder meer werkzaamheden aan de servicebalie. Daar worden door klanten onder meer lotto-toto-loten aangeschaft en verzilverd. De kassa en het lotto-toto-systeem zijn niet aan elkaar gekoppeld. Dat betekent kort gezegd, voor zover relevant, dat eerst in het lotto-toto-systeem moet worden gecontroleerd of het door de klant ingeleverde lot een winnend lot is. Is dat het geval, dan dient de klant aan te geven of hij het lot wil laten uitbetalen of niet, hetgeen de medewerkster vervolgens dient aan te geven op het scherm van het lotto-toto-systeem. Kiest de klant voor uitbetalen, dan dient het bedrag vervolgens in de Jumbokassa te worden ingevoerd en geregistreerd als lotto-toto-uitbetaling, waarna het bedrag vanuit de Jumbokassa wordt uitbetaald. Wordt er gekozen voor niet uitbetalen in het lotto-toto-systeem dan blijft het lot actief zodat de klant het lot op een later moment kan verzilveren. Bij Jumbo zijn in november 2022 kasverschillen geconstateerd. Jumbo heeft vervolgens onderzoeksbureau Risk & Fraud Investigations (hierna: R&F) ingeschakeld. In het gesprek met werkneemster dat in dat kader is gevoerd, is werkneemster het verwijt gemaakt dat zij heeft gefraudeerd met lotto-toto loten. Werkneemster is vervolgens geschorst en op 28 november 2022 op staande voet ontslagen. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat zonder meer sprake is van een dringende reden als de door Jumbo aan werkneemster verweten gedragingen komen vast te staan, namelijk dat zij zichzelf heeft bevoordeeld door de lotto-toto loten van klanten 'actief' te laten maar wel uit te betalen en deze loten later zelf alsnog te verzilveren, ook met een verder smetteloos dienstverband van 15 jaar. Ter zitting is in dit verband in het bijzijn van partijen gekeken naar de door Jumbo in het geding gebrachte camerabeelden. Daarop is te zien dat werkneemster op een aantal momenten op het beeldscherm van de lotto-toto terminal op 'niet-uitbetalen' drukt, terwijl zij het lot wel uitbetaalt aan de klant, en ook dat zij loten in de prullenbak gooit en de zak verwijdt. Dat werkneemster verkeerd handelt bij de uitbetaling van de lotto-toto-loten, maakt echter nog niet direct dat sprake is van fraude. Daarvoor is nodig dat werkneemster diezelfde loten incasseert. Er kan op basis van de camerabeelden niet worden uitgesloten dat

werkneemster – zoals zij heeft aangevoerd – loten heeft ingeleverd die zij of haar partner zelf gekocht hebben. Ook de door Jumbo in het geding gebrachte schriftelijke verklaringen van de twee werknemers die bij het gesprek met werkneemster op 24 november 2022 aanwezig waren en het gespreksverslag van R&F, zijn daarvoor vooralsnog onvoldoende overtuigend. Op Jumbo rust de bewijslast van haar stelling dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan fraude met de lotto-toto-uitbetalingen zoals omschreven in de ontslagbrief van 28 november 2022. Jumbo zal conform haar bewijsaanbod worden toegelaten tot dat bewijs.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:4837

Zaaknummer: 10308044 EA VERZ 23-93

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: H.J.M. Strik

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond. Ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever wordt daarom veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding aan werknemer, naast de transitievergoeding.

Feiten

Donghua International B.V. (hierna: Donghua) is een onderneming die is gespecialiseerd in het ontwerpen, produceren en assembleren van speciale kettingoplossingen en kettingsystemen. In de vestiging van Donghua in Alkmaar werken ongeveer 35 personen. Werknemer is, na een periode via een uitzendbureau, sinds 1 november 2022 in dienst bij Donghua in de functie van machining worker met een salaris van € 3.500 bruto per maand. Op vrijdagavond 28 oktober 2022 is werknemer met zes collega's uit eten gegaan in een restaurant in Alkmaar, buiten het werk om en zonder dat Donghua daarbij betrokken was. Na afloop daarvan is werknemer met één collega, met de functie quality inspector (hierna: de quality inspector), naar een café gegaan. De quality inspector heeft zich eind oktober 2022 dan wel begin november 2022 ziek gemeld, waarbij hij aan de CEO van Donghua heeft verteld dat werknemer hem op eerdergenoemde vrijdagavond 28 oktober 2022 in het café had gedrogeerd, bedreigd en geïntimideerd. Ook heeft hij in een latere fase daarover een schriftelijke verklaring opgesteld. Op 14 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de CEO, werknemer en de quality inspector. Ook de bestuurder van Donghua was daarbij aanwezig. Werknemer is in dat gesprek geconfronteerd met de beschuldiging dat hij zijn collega, de quality inspector, op vrijdagavond 28 oktober 2022 had gedrogeerd, bedreigd en geïntimideerd. Werknemer heeft alle beschuldigingen ontkend. Vervolgens bericht Donghua bij brief van 14 november 2022 dat het dienstverband per direct wordt beëindigd. Werknemer gaat niet akkoord met het ontslag. In een brief van Donghua van 1 december 2022 aan de gemachtigde van werknemer wordt opgemerkt dat werknemer op 14 november 2022 op non-actief is gesteld, dat het vertrouwen in hem is opgezegd, en dat er voor Donghua en het team van werknemer een onwerkbare situatie is ontstaan, veroorzaakt door een onherstelbare vertrouwensbreuk. Ook is opgemerkt dat de conclusie van de gemachtigde van werknemer dat het ontslag was ingetrokken "voorbarig en onjuist" was. Overleg over een vaststellingsovereenkomst mislukt en ook een daarop volgende mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Donghua verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, verwijtbaar handelen en/of een combinatie van omstandigheden. Werknemer stelt dat Donghua hem ten onrechte beschuldigt en wijst erop dat er ook geen onderbouwing of bewijs is voor die beschuldigingen en dat Donghua de

verklaring van de quality inspector ten onrechte als waarheid aanneemt; hij verzoekt een billijke vergoeding van € 52.050 bruto, omdat Donghua ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Donghua in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter stelt vast dat partijen elkaar over en weer ernstige verwijten maken en zware beschuldigingen voor de voeten werpen, waarbij de toon en lading daarvan alleen maar in negatieve zin is toegenomen gaandeweg deze procedure. Ook valt niet in te zien dat er nog mogelijkheden zijn om te komen tot herstel van de arbeidsrelatie. Partijen hebben mediation doorlopen, maar dit heeft niet tot resultaat geleid. De gemachtigde van werknemer heeft de mediation als een 'rituele dans' benoemd, maar dit bevestigt vooral dat redelijkerwijs niet valt te verwachten dat een volgende mediation wel tot enig resultaat zal kunnen leiden, waar het gaat om herstel van vertrouwen. De kantonrechter stelt vast dat de verstoorde arbeidsverhouding vooral is ontstaan doordat Donghua werknemer heeft beschuldigd van betrokkenheid bij drugsgebruik en van het drogeren en bedreigen van een collega, buiten werktijd. Het is echter niet komen vast te staan of aannemelijk geworden dat die beschuldiging terecht is. De beschuldiging berust uitsluitend op een verklaring van de quality inspector, maar vindt geen steun in andere stukken of gegevens. Er zijn geen verklaringen van (andere) betrokkenen waaruit blijkt dat werknemer enig verwijt te maken valt, er is geen aangifte gedaan door de quality inspector, er zijn geen medische gegevens ter onderbouwing van de verklaring van de quality inspector en er is ook overigens geen enkele (andere) aanwijzing dat die verklaring juist is. Het valt Donghua ook ernstig te verwijten dat zij zonder een voldoende grondslag en zonder voldoende bewijs werknemer heeft beschuldigd van vergaand wangedrag jegens een collega, en daarmee de arbeidsrelatie heeft verstoord. Daarbij weegt ook mee dat Donghua in dit verband geen enkel nader onderzoek heeft gedaan of laten doen, anders dan het horen van werknemer en de quality inspector. Bij het oordeel dat Donghua ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, speelt ook mee dat zij werknemer met de brief van 14 november 2022 per direct heeft ontslagen, zonder dat daarvoor een dringende reden bestond en zonder dat van een duidelijke en ondubbelzinnige instemming daarmee van werknemer is gebleken. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2023 en kent werknemer een billijke vergoeding van € 22.500 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6374

Zaaknummer: 10421824 \ AO VERZ 23-24

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R. Muurlink en T.M. Melissen

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

RECHTSPRAAK

Zijn partijen overeengekomen dat aan werknemer een dertiende maand dient te worden uitgekeerd als vast looncomponent, of is een bonusregeling afgesproken onder voorwaarden die nog nader moesten worden vastgesteld? Onduidelijkheid over bonusregeling in beginsel voor risico werkgever, maar onder omstandigheden kan dit ook voor risico van werknemer zijn.

Feiten

Partijen zijn een arbeidsovereenkomst overeengekomen, op grond waarvan werknemer in dienst trad bij werkgeefster, in de functie van HR-manager voor een periode van één jaar, ingaande op 3 januari 2022. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer een bonus kon krijgen, op basis van een bonusregeling. Die bonusregeling bestond nog niet op het moment dat partijen dit afspraken. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigd per 8 augustus 2022. Voorafgaand aan zijn laatste werkdag heeft werknemer zijn vakantiedagen opgenomen. Op dat moment was de bedoelde bonusregeling nog niet vastgesteld. Werknemer vordert betaling van een 13e maand, naar rato van zijn dienstverband, vermeerderd met rente en kosten. Werkgeefster betwist dat zij een dertiende maand naar rato verschuldigd is. De verschuldigdheid van een bonus zou volgens haar moeten worden vastgesteld aan de hand van een door werknemer op te stellen bonusregeling. Dat werknemer dit zou doen is een van de afspraken geweest bij zijn indiensttreding, hij had die bonusregeling op het moment dat hij de arbeidsovereenkomst opzegde nog niet gemaakt.

Oordeel

Zijn partijen overeengekomen dat werknemer recht heeft op een onvoorwaardelijke 13e maand?

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een vaste looncomponent, bestaande uit een dertiende maand. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat zij hebben onderhandeld over het salaris. Werknemer vroeg een salaris van € 5.000 per maand, terwijl werkgeefster maar € 4.500 per maand wilde betalen, op basis van 36 uur. Partijen zijn het erover eens dat ze dat verschil hebben opgelost door een bonusregeling overeen te komen. Daaruit volgt dat het niet de bedoeling van partijen is geweest een dertiende maand als vast looncomponent overeen te komen, hetgeen ook volgt ook uit de bevestigingsbrief van 12 oktober 2021 waarin staat “*Bonusregeling 13e maand op basis van behaalde doelstellingen recruitment*”. Ook blijkt uit de inhoud van de arbeidsovereenkomst dat het ging om een voorwaardelijke bonusregeling die bovendien eenzijdig gewijzigd kon worden door

werkgeefster.

Heeft werknemer recht op een dertiende maand naar rato omdat [gedaagde] geen bonusregeling heeft getroffen?

Partijen verwijten elkaar over en weer dat geen bonusregeling tot stand is gekomen. Volgens werkgeefster was het de taak van werknemer om een bonusregeling op te tuigen. Werknemer stelt dat hij dat wel heeft geprobeerd, maar dat de bestuurders van werkgeefster wegens drukte niet beschikbaar waren voor overleg daarover. In het verlengde daarvan verwijten partijen elkaar slecht werknemerschap en slecht werkgeverschap. De kantonrechter is van oordeel dat in ieder geval van slecht werkgeverschap niet is gebleken en dat artikel 7:611 BW dus niet als basis kan dienen voor toewijzing van de gevorderde bonus. Uit de stellingen van werknemer in deze zaak volgt dat hij er belang bij had dat geen bonusregeling werd vastgesteld omdat hij meent dat bij gebrek aan een inhoudelijke bonusregeling, recht zou hebben op een dertiende maand naar rato. Naar het oordeel van de kantonrechter moet daarom kritisch worden gekeken naar de eigen inspanningen van werknemer om een bonusregeling van de grond te krijgen. Wat partijen wel overeengekomen zijn, maakt niet dat werkgeefster op grond van goed werkgeverschap gehouden zou zijn de gevorderde bonus aan werknemer te betalen. De bonusregeling waarvoor werknemer zou zorgdragen, was bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst in het geheel nog niet gerealiseerd. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:2837

Zaaknummer: 10168905 EXPL 22-7156

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L.E. Roberts-Hafkamp en A. el Azouti

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, want het ontslag is niet onverwijld gegeven. Toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Afwijzing van de billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 in dienst getreden bij E-Bizz Group B.V. (hierna: E-Bizz) en vervult de functie van general manager, met een salaris van € 6.590,50 bruto per maand. Werknemer heeft geen tekeningsbevoegdheid. Op 21 februari 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen. De dringende reden die ten grondslag aan het ontslag op staande voet ligt, is de ondeugdelijke overdracht van werkzaamheden, het niet tijdig zorgdragen voor betaling van de loonbelasting of tijdig melding doen van betalingsonmacht bij de Belastingdienst, zich schuldig maken aan witwassen via E-Bizz en het vervalsen van de handtekening van de tekeningsbevoegde persoon (hierna: X) zonder diens goedkeuring. E-Bizz heeft werknemer een sommatie gestuurd en aansprakelijkheid gesteld voor schade wegens onverklaarbaar slechte bedrijfsresultaten. X doet in juni 2023 aangifte bij de politie wegens valsheid in geschrifte, identiteitsfraude en diefstal van geld door werknemer. Werknemer ontkent de aantijgingen. Werknemer verzoekt om de toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet sprake zijn van een onverwijld opzegging wegens een dringende reden en die reden dient onverwijld aan de werknemer te zijn medegedeeld. Bij de beoordeling van de dringende reden moeten alleen de bij het ontslag opgegeven redenen worden betrokken, zoals opgenomen in de ontslagbrief. De door E-Bizz ontdekte misstanden kunnen om deze reden in onderhavige procedure geen rol spelen. De arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd opgezegd, nu werknemer erkent dat hij de handtekening van X zonder diens toestemming heeft gebruikt. Zelfs in het geval dat X in maart 2020 hiervoor eenmalig toestemming heeft gegeven, is dit geen vrijbrief om de handtekening naar eigen inzicht te gebruiken. Of werknemer hier persoonlijk voordeel bij heeft behaald, doet hier niets aan af. Voorgaande betekent dat sprake is van een dringende reden. Hierbij is van belang dat werknemer feitelijk uit zijn functie is ontheven, nadat E-Bizz in januari 2023 heeft gecommuniceerd dat werknemer zou stoppen en dat alle beslissingen over de bedrijfsvoering door X zouden worden genomen. Werknemer zou in een gesprek met E-Bizz hebben toegegeven de handtekening van X te hebben gebruikt, en ook heeft hij verkeerde inlichtingen verstrekt en niet meegewerkt aan de overdracht. E-Bizz

heeft onvoldoende toegelicht dat in de periode tot het ontslag onderzoek is gedaan naar werknemer, terwijl dit wel op haar weg lag. Een onderzoek dient voortvarend plaats te vinden, omdat na het ontdekken van feiten die een dringende reden opleveren zo spoedig mogelijk het ontslag op staande voet gegeven moet worden. Onvoldoende is toegelicht dat een onderzoek heeft plaatsgevonden en dat dit voortvarend is geweest, waardoor het ontslag niet in stand blijft. Voorgaande betekent dat de loonvordering, gefixeerde schadevergoeding, wettelijke rente en transitievergoeding toewijsbaar zijn. Het handelen van werknemer levert wel een dringende reden op maar is niet ernstig verwijtbaar. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 25%. Van belang is dat X in het buitenland verbleef en werknemer met de dagelijkse leiding was belast, zonder volmacht overeenkomsten aan te gaan. Zonder het handelen van werknemer goed te praten, heeft werknemer wel geprobeerd de onderneming draaiende te houden. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat het gebruik van de handtekening zodanig ernstig verwijtbaar is dat dit ook zonder het ontslag op staande voet op korte termijn tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou hebben geleid. Werknemer wordt met de gefixeerde schadevergoeding voldoende gecompenseerd voor de opzegging zonder inachtneming van de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:4940

Zaaknummer: 10444855

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: A.M. Verbrugge en S.H.N. de Wijs

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing vorderingen Martinair-vliegers tot vernietiging dan wel nietigverklaring van het VNV-besluit tot wijziging van en toelating KLM tot bestaande Martinair-cao. Het besluit voldoet aan de totstandkomingsvereisten, is niet in strijd met de goede zeden of de redelijkheid en billijkheid en er is geen sprake van misbruik van bevoegdheid.

Feiten

De Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV), verweerder, is een vakbond voor de vliegers van onder meer Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) en Martinair Holland N.V. (hierna: Martinair). Eisers, de (ex-vracht)vliegers van Martinair (hierna: de Vliegers), waren/zijn vertegenwoordigd in een Martinair-vliegervergadering. Artikel 23.3 VNV-statuten bepaalt dat voorafgaande goedkeuring van de vliegervergadering is vereist voor bestuursbesluiten betreffende de belangen van een betreffende afdeling ten aanzien van het aangaan of wijzigen van cao's. *In bijzondere gevallen* is het bestuur bevoegd af te wijken van deze regeling onder de verplichting daarvan mededeling te doen. De sinds 2012 geldende Martinair-cao is sinds 2017 steeds aangepast door middel van protocollen. In het laatste protocol (2021), waarvoor goedkeuring is gevraagd aan de Martinair-vliegervergadering en ook is verkregen, is het begrip werknemer gedefinieerd als 'de vlieger als zodanig in dienst zijnde van werkgever (...)'. De KLM-cao hanteert een eigen definitie. Op 8 juni 2021 heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat de Vliegers met ingang van 1 januari 2014 in dienst zijn getreden van KLM als gevolg van overgang van onderneming (hierna: het arrest). KLM en VNV zijn vervolgens overeengekomen dat KLM zal toetreden tot de Martinair-cao en dat het begrip werknemer daarin zal worden (her)gedefinieerd als: 'de vlieger in dienst bij KLM of Martinair, tewerkgesteld bij Martinair Holland N.V. (...)'. VNV heeft hiertoe ook een formeel besluit d.d. 9 juli 2021 (hierna: het besluit) in de zin van artikel 23.3 VNV-Statuten genomen. Op 12 juli 2021 heeft KLM de Vliegers een aanbieding tewerkstelling gedaan onder toepasselijkheid van de Martinair-cao en heeft VNV daarvan mededeling gedaan aan haar leden. Op 13 juli 2021 is de aangepaste Martinair-cao aangemeld bij SZW. De Vliegers vorderen dat de rechtbank vernietigt, althans nietig verklaart, het besluit tot het aangaan van een aangepaste Martinair-cao 2021 en tot toelating van KLM met terugwerkende kracht bij de reeds beëindigde Martinair-cao's, onder gelijktijdige aanpassing van de werkingssfeerbepaling van die cao's. Volgens de Vliegers kleven er totstandkomingsgebreken aan het besluit (geen goedkeuring gevraagd, geen sprake van vereiste tijdelijke afwijking en geen mededeling), is het besluit in strijd met de goede zeden en is het enkel genomen met de bedoeling de Vliegers te benadelen

en handelt VNV (niet raadplegen vliegervergadering, met terugwerkende kracht openbreken Martinair-cao's, onvoldoende transparant) in strijd met de redelijkheid en billijkheid dan wel maakt zij misbruik van haar bevoegdheden.

Oordeel

De rechtbank is van oordeel dat de vorderingen van de Vliegers moeten worden afgewezen. VNV hoefde in de gegeven omstandigheden geen toestemming te vragen aan de Martinair-vliegvergadering voor de wijziging van de Martinair-cao, omdat sprake is geweest van een bijzonder geval ex artikel 23.3 VNV-Statuten. Van belang acht de rechtbank daarbij dat met het besluit inhoudelijk geen wijzigingen zijn aangebracht in de Martinair-cao's, maar uitsluitend is bewerkstelligd dat de arbeidsvoorwaarden van de Vliegers behouden bleven. Ook speelt mee dat onduidelijk was aan wie goedkeuring gevraagd zou moeten worden, nu de Martinair-vliegvergadering na het arrest formeel niet meer leek te bestaan. De vragen of sprake was van een noodsituatie (uitleg Vliegers art. 23.3), of VNV daadwerkelijk gedwongen was het besluit te nemen als gevolg van het arrest en of dat het gelet op tijd onmogelijk was de vliegervergadering te raadplegen, kunnen in het midden blijven. Dat zijn namelijk geen vereisten voor afwijking van de hoofdregel. Ook is het betoog van de Vliegers dat slechts *tijdelijk* mag worden afgeweken van de bestaande cao niet juist. Het besluit valt naar het oordeel van de rechtbank daarom wel binnen de bevoegdheid van het bestuur ex artikel 23.3 VNV-Statuten. Verder is de rechtbank van oordeel dat VNV aan haar leden een tijdige en afdoende mededeling heeft gedaan van het besluit. Er kleven derhalve geen wettelijke of statutaire totstandkomingsgebreken aan het besluit. De rechtbank volgt de Vliegers daarnaast niet in hun betoog dat het besluit met geen ander doel is genomen dan de Vliegers te benadelen. Het besluit vormt immers een uitvoering van het arrest, en vooroverleg tussen VNV en KLM daarover maakt niet dat om die reden sprake is van (een oogmerk tot) benadeling. Van strijd met de goede zeden is dan ook niet gebleken. Tot slot is geen sprake van strijd met de redelijkheid en billijkheid dan wel van misbruik van bevoegdheid. VNV hoefde de vliegervergadering immers niet te raadplegen, de rechtszekerheid is niet geschonden want er zijn geen inhoudelijke wijzigingen aangebracht in de bestaande Martinair-cao's en VNV heeft haar leden voldoende en tijdig geïnformeerd over het besluit zodat geen sprake is geweest van misleiding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7966

Zaaknummer: zaaknummer / rolnummer: C/15/329906 / HA ZA 22-419

Rechters: M.M. Kruithof, J.J. Dijk en A.J. Wolfs

Advocaten: J.W. Stam en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:14 BW, 2:15 BW, 3:13 BW, 3:40 BW, 7:663 BW en 14a WCAO

RECHTSPRAAK

Door zieke werknemer ondertekende opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Overeengekomen all-in loon voldoende transparant en duidelijk.

Feiten

Werknemer is op 4 januari 2021 met een arbeidscontract voor de duur van 1 jaar in dienst getreden bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. Op 20 oktober 2021 werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een verkeersongeval tijdens werktijd. In de periode tussen 1 november 2021 en 4 januari 2022 heeft werknemer geen inkomsten ontvangen, omdat hij op 1 november 2021 een brief heeft ondertekend waarmee hij zijn dienstverband per diezelfde datum heeft opgezegd. Enkele maanden later, op 12 april 2022, heeft werknemer via zijn advocaat aan werkgeefster laten weten dat volgens hem de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Hij had niet begrepen wat hij precies ondertekende en welke gevolgen dat zou hebben. Hij heeft daarom aan werkgeefster verzocht zijn salaris over de periode van 1 november 2021 tot 4 januari 2022 alsnog door te betalen. Ook heeft hij in die brief aanspraak gemaakt op de transitievergoeding en de aanzegvergoeding. Werkgeefster heeft daar geen gevolg aan gegeven, waarop werknemer een procedure is gestart. Volgens werkgeefster heeft werknemer met de ondertekening van de ontslagbrief de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd per 1 november 2021. Zij kon er ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer daadwerkelijk zijn dienstverband wilde beëindigen.

Oordeel

De stelling van werkgeefster dat werknemer rechtsgeldig heeft opgezegd per 1 november 2021 wordt niet gevolgd. Het initiatief om de brief op te stellen lag bij werkgeefster. Zij heeft werknemer uitgenodigd om op 1 november 2021 op kantoor te komen, terwijl hij ziek thuis zat. Werknemer heeft begrepen dat hij door ondertekening van de brief zijn salaris voor de maand oktober 2021 zou ontvangen. Werkgeefster had niet mogen aannemen dat werknemer daadwerkelijk een einde wilde maken aan de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is doorgelopen tot 4 januari 2022. Op die datum is het dienstverband van rechtswege geëindigd. Uit de beslissing van het UWV van 9 maart 2022 volgt dat werknemer vanaf 20 oktober 2021 tot in ieder geval de datum van die beslissing onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest. Dit leidt tot een loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster op grond van artikel 7:629 BW over de periode 1 november 2021 tot 4 januari 2022. Op basis van het

rechtsvermoeden stelt de kantonrechter de arbeidsomvang vast op 40 uur per maand. Partijen hebben een all-in loon afgesproken. Uit de salarisspecificaties blijkt dat iedere maand een vast percentage voor 'reservering kort verzuim', een vast percentage voor 'reservering vrije dagen' en 8 procent 'reservering vakantietoeslag' tegelijk met het brutomaandsalaris zijn uitbetaald. Hiermee is het all-in loon voldoende transparant en duidelijk en was voor werknemer dus inzichtelijk welk deel van zijn loon bestemd was voor reservering voor de doorbetaling van het loon tijdens vakantie en wist hij dus welk bedrag hij voor zijn verlof apart zou kunnen houden. De recuperatiefunctie van de vakantiedagen is met het all-in loon dan ook niet aangetast. Volgens werknemer is het op deze wijze van uitsluiten van loondoorbetaling tijdens vakantie in strijd met Europees recht. Deze stelling van werknemer verandert echter niets aan het oordeel dat het overeengekomen all-in loon voldoet aan de vereisten van transparantie en duidelijkheid.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1255

Zaaknummer: 10021572 AC EXPL 22-1817

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E. Weijer en mr. M. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding vanwege patstelling waarin partijen al geruime tijd verkeren en die zij onderling of met hulp van derden niet kunnen doorbreken. Werkgeefster heeft zich constructief en de-escalerend opgesteld. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 22 augustus 2007 als hogeschooldocent A in dienst getreden bij de Christelijke Hogeschool Windesheim (hierna: Windesheim). Op 7 juni 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer heeft melding gemaakt van ongewenst gedrag van zijn leidinggevende. Het betrof met name stelselmatische pesterijen en intimiderend gedrag van zijn leidinggevende jegens werknemer. Werknemer heeft op 1 december 2021 te kennen gegeven niet terug te willen naar zijn eigen functie binnen zijn team. Partijen hebben door middel van mediation geprobeerd de arbeidsverhouding te herstellen. Na de mislukte mediation is het niet meer mogelijk dat werknemer terugkeert in zijn eigen functie. Windesheim verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder h, g en e BW. Werknemer verweert zich tegen het ontbindingsverzoek en stelt dat dit moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte staat in deze zaak niet aan de verzochte ontbinding in de weg. Er is geen sprake van een situatie van arbeidsongeschiktheid die valt onder de reikwijdte van artikel 7:629 BW. De door Windesheim aan werknemer gemaakte verwijten houden grotendeels geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Windesheim heeft voldoende overtuigend onderbouwd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Sinds 1 april 2021 is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Partijen zijn er tot aan de indiening van het verzoekschrift op 26 april 2023 niet in geslaagd die relatie te herstellen. Dat dit niet is gelukt, kan naar het oordeel van de kantonrechter vooral op het conto van werknemer worden geschreven. Werknemer komt gemaakte afspraken niet of niet tijdig na, stelt zich niet coöperatief en constructief op waar dat wel verwacht had mogen worden. Wat ook heeft bijgedragen aan de verslechtering van de arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter de opstelling van werknemer met betrekking tot zijn wens om terug te keren naar zijn eigen functie bij de opleiding IB. Waar werknemer in december 2021 nog te kennen had gegeven vanwege het conflict met zijn leidinggevende niet terug te willen

naar die functie, is hij na het mislukken van de mediation in maart 2022 juist te kennen gaan geven wel terug te willen naar zijn eigen functie. Volgens de kantonrechter valt Windesheim nauwelijks iets te verwijten. Windesheim heeft ingezet op mediation om de verhouding tussen hem en zijn leidinggevende te verbeteren en daarnaast werknemer te wijzen op inschakeling van de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie. Toen mediation niet slaagde, heeft zij zoals een goed werkgever betaamt, zich ingespannen om hem herplaatst te krijgen in een andere functie binnen haar organisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen gelet op het vorenstaande zodanig verstoord dat van Windesheim in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Partijen verkeren al geruime tijd in een patstelling die zij onderling of met hulp van derden niet kunnen doorbreken. Re-integratie en herplaatsing komt maar niet goed van de grond. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 26 september 2023. De kantonrechter ziet geen aanleiding om Windesheim tot betaling van een billijke vergoeding te veroordelen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:3326

Zaaknummer: 10480796 EJ VERZ 23-138

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: F.J. Bloem en A De Groot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van bedragen uit hoofde van vaststellingsovereenkomst wordt toegewezen. Compensatie van proceskosten omdat gedaagde zonder eerdere aankondiging is gedagvaard.

Feiten

Werknemer en werkgever hebben, ter beëindiging van de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst, per 10 januari 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin – voor zover hier van belang – is vastgelegd dat werkgever vóór 1 april 2023 een bedrag van € 1.964,37 bruto ter zake van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen, een bedrag van € 345,50 bruto ter zake van vakantietoeslag en een bedrag van € 1.390 bruto ter zake van de transitievergoeding aan werknemer betaalt, onder verstrekking van een bruto-nettospecificatie van voornoemde bedragen. Werkgever heeft op 30 maart 2023 de gemachtigde van werknemer bericht dat werknemer in vijf termijnen zal worden betaald. Werknemer vordert dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van de vakantie-uren, vakantietoeslag, de transitievergoeding, wettelijke verhoging en rente, buitengerechtelijke incassokosten en afgifte van een correcte betaalspecificatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat partijen een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten op basis waarvan werknemer recht heeft op betaling van voornoemde bedragen voor 1 april 2023. Vaststaat dat de bedragen niet voor 1 april zijn voldaan en dat werkgever sindsdien in verzuim verkeerde. Gelet daarop zijn deze bedragen toewijsbaar. Daarop strekt uiteraard wél in mindering de door werkgever op 30 maart 2023 aan werknemer gedane betaling van € 700 netto. Werkgever stelt na ontvangst van de dagvaarding de resterende vier termijnen te hebben betaald, maar werkgever heeft nagelaten deze stelling te onderbouwen. En ondanks daartoe in de gelegenheid te zijn gesteld heeft werknemer op zijn beurt niet meer gereageerd op de conclusie van antwoord en heeft werknemer zich dus niet uitgelaten over de door werkgever gestelde betalingen. Gelet daarop kan de kantonrechter niet nagaan of werkgever de door hem gestelde betalingen daadwerkelijk heeft verricht, zodat de kantonrechter hiermee geen rekening kan houden in dit vonnis. Maar als de gestelde betalingen door werkgever wel mochten zijn ontvangen door werknemer, dan komen die betalingen uiteraard ook in mindering op het hierna toe te wijzen totaalbedrag. Nu werkgever niet op tijd heeft betaald, is werkgever wettelijke verhoging verschuldigd. De gevorderde wettelijke rente over de wettelijke verhoging wordt afgewezen,

omdat gesteld noch gebleken is dat werknemer werkgever in gebreke heeft gesteld om de wettelijke verhoging te betalen. De gevorderde afgifte van een (correcte) betaalspecificatie wordt toegewezen. Werknemer maakt aanspraak op de vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. Niet gesteld of gebleken is dat ten aanzien van de inning van het op basis van de vaststellingsovereenkomst verschuldigde, buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Deze vordering is dan ook niet toewijsbaar. Met betrekking tot de proceskosten geldt dat op grond van de wet de in het ongelijk gestelde partij moet worden veroordeeld in de kosten. Nu werkgever ten tijde van het uitbrengen van de dagvaarding niet de (volledige) hoofdsom had betaald, is hij terecht gedagvaard en komen deze kosten in beginsel voor zijn rekening. Dit kan anders zijn als hij rauwelijks – dus zonder eerdere aankondiging – is gedagvaard. Als door werkgever onweersproken is gesteld, staat vast dat werknemer niet heeft gereageerd op de door werkgever aangekondigde betalingsregeling, dat hij vervolgens een bedrag van € 700 aan werknemer heeft voldaan en dat werknemer daar ook niet op heeft gereageerd. Werknemer heeft niet kenbaar gemaakt aan werkgever dat hij niet akkoord ging met de aangekondigde betalingsregeling en heeft werkgever evenmin tot betaling van het resterende bedrag gemaand. Dit betekent dat werkgever zonder nadere aankondiging is gedagvaard, zodat de kantonrechter aanleiding ziet om de proceskosten te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:5726

Zaaknummer: 10488663 CV EXPL 23-1705

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: M.A. Verboven

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Geen arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werknemer is nog in dienst bij zijn grootvader, in plaats van bij verzoeker. Overname van werknemer door verzoeker geldt enkel op papier en om fiscale doeleinden.

Feiten

Werknemer is de oudste kleinzoon van zijn grootvader. De grootvader beheert een omvangrijke privévastgoedportefeuille en handelt in dat kader onder de naam Den Helder Vastgoed. In 2017 heeft de grootvader besloten om de vastgoedportefeuille over te dragen aan United B. Family B.V. (hierna: UBF). Sinds 1 januari 2018 staat UBF geregistreerd als werkgever van werknemer. UBF heeft in januari 2018 een loonstrook aan werknemer ter beschikking gesteld waarop staat dat werknemer in dienst is bij UBF als algemeen medewerker tegen het minimumloon. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Vanaf juni 2018 heeft werknemer verschillende gegevens over de grootvader en zijn echtgenote doorgestuurd aan zijn vader. Zijn vader heeft een aannemingsbedrijf en beheert ook een omvangrijke vastgoedportefeuille. Hij heeft sinds 2020 een zakelijk geschil met de grootvader. Op 16 februari 2022 heeft een confrontatie plaatsgevonden tussen werknemer en de grootvader over de overdracht van de vastgoedportefeuille. De grootvader heeft daarop aangegeven dat hij per 17 februari 2022 op geen enkele wijze gebruik meer zal maken van de diensten van werknemer. Werknemer zou nog voor februari 2022 worden betaald, maar daarna niet meer. Op 11 april 2022 heeft de toenmalige advocaat van werknemer aan UBF geschreven dat de grootvader niet bevoegd is om UBF te vertegenwoordigen en werknemer te ontslaan, zodat de arbeidsovereenkomst nog zou bestaan. Op 14 april 2022 heeft de gemachtigde van UBF gereageerd dat er technisch-juridische gebreken kleven aan het ontslag op staande voet en het ontslag daarom wordt ingetrokken. In de brief heeft UBF werknemer geschorst, omdat hij de grootvader heeft uitgemaakt voor oplichter, zich meerdere keren agressief heeft opgesteld, meerdere malen heeft geweigerd het kantoor te verlaten nadat hem dat dringend was verzocht en vertrouwelijke (bedrijfs)gegevens heeft gedeeld met zijn vader. UBF verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- of i-grond..

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen UBF en werknemer. In feite is werknemer namelijk de werkzaamheden blijven verrichten voor zijn grootvader en is de grootvader het loon blijven betalen en het gezag over de werknemer blijven uitoefenen. Het dienstverband bij UBF is slechts geconstrueerd uit fiscale

overwegingen. De instemming van de werknemer met de werkgeverswisseling en de gevolgen daarvan, ontbreekt. De conclusie is dat de kantonrechter de verzoeken van UBF zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:5273

Zaaknummer: 9964888 \ AO VERZ 22-37

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: L.M. Noordzij en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft gebrek aan zelfreflectie en weigert mee te werken aan een verbetertraject.

Feiten

Werknemer is op 12 februari 2018 bij werkgever in dienst getreden. Omdat werkgever moeite had en problemen ervoer met de communicatiestijl van werknemer, wat meermaals was besproken, heeft werkgever in december 2019 een beëindigingsvoorstel gedaan. Werknemer heeft daar niet mee ingestemd. Werkgever heeft toen mediation voorgesteld. Werknemer heeft zich meermaals ziekgemeld. In november 2022 heeft werkgever een gesprek voorgesteld om zijn manier van communiceren te bespreken. Werknemer heeft dit gesprek geweigerd, waarna werkgever opnieuw meermaals het gesprek heeft geprobeerd aan te gaan. In december 2022 heeft werkgever een verbetertraject voorgesteld. Hoewel werknemer aangaf hier niet voor open te staan, is hem een Performance Improvement Plan (PIP) gestuurd in januari 2023. Daarna heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen (e-grond), disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en de cumulatiegrond (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing is, aangezien het verzoek geen verband houdt met de ziekte. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werknemer niet zodanig verwijtbaar zijn dat van werkgever niet meer gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ten aanzien van het vermeende disfunctioneren van werknemer overweegt de kantonrechter dat de communicatieproblemen van werknemer geen invloed hebben op het functioneren van werknemer naar buiten toe. Werkgever heeft onvoldoende concreet gemaakt waarom deze interne communicatieproblemen ertoe leiden dat werknemer ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn functie. De kantonrechter oordeelt ten aanzien van de verstoorde arbeidsverhouding dat duidelijk is dat partijen een andere visie hebben op de invulling van het verbetertraject. Werknemer heeft pas op het laatste moment aangegeven bereid te zijn een coachingstraject te volgen. Op dat moment was echter al duidelijk dat werknemer niet bereid was om akkoord te gaan met het volledige PIP, terwijl werkgever wel meerdere keren heeft uitgelegd waarom dat PIP als totaalpakket voor hem van belang was. Het ligt dan op de weg van werknemer om in ieder geval te proberen om met het PIP aan de slag te gaan. Door de verschillende visies op de communicatiestijl van werknemer en op de invulling van het

verbetertraject, heeft dit geleid tot een impasse tussen partijen, waardoor een PIP niet tot stand kon komen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er dan ook sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden, want herplaatsing is niet mogelijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3733

Zaaknummer: 10375643 UE VERZ 23-52

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.J.P. van Beurden en C. Warnaar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

E-mail van werkgeefster met daarin “wij wensen je veel geluk verder” mocht (zieke) werkneemster opvatten als een opzegging. Werkneemster heeft recht op 70% van het loon inclusief bonus.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 januari 2018 in dienst bij Juristu Incassodiensten B.V. (hierna: Juristu). Op 24 maart 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens zwangerschapsklachten. Op 6 september 2022 is werkneemster bevallen. Op 26 januari 2023 heeft Juristu aan werkneemster een tweetal e-mails verzonden. In die e-mails heeft Juristu meegedeeld dat werkneemster op 2 januari 2023 zou beginnen met werken, maar dat zij niet is komen opdagen, waarbij wordt afgesloten met de opmerking “wij wensen je veel geluk verder”. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst c.q. het ontslag op staande te vernietigen en Juristu te veroordelen tot doorbetaling van loon. Werkneemster wijst erop dat zij nog steeds ziek is en dat er geen datum was afgesproken waarop zij weer zou beginnen met werken. Juristu verweert zich tegen het verzoek en stelt dat geen sprake is van een opzegging of een ontslag op staande voet. Werkneemster heeft ouderschapsverlof aangevraagd en heeft zich niet ziek gemeld bij Juristu. Werkneemster is zonder geldige reden niet meer op het werk verschenen en heeft niets meer van zich laten horen. Juristu is er daarom van uitgegaan dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde en heeft haar om die reden veel succes gewenst.

Oordeel

Opzegging arbeidsovereenkomst?

Uit de bewoordingen van de e-mails van 26 januari 2023 heeft werkneemster mogen afleiden dat Juristu de arbeidsovereenkomst heeft willen opzeggen. De bewoordingen kon werkneemster opvatten als zijnde gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door Juristu. Dat sluit ook aan bij het standpunt van Juristu dat zij de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde. Anders dan Juristu stelt, is er geen grond om te oordelen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. De kantonrechter is gelet op het bovenstaande van oordeel dat werkneemster de e-mails van Juristu van 26 januari 2023 als een opzegging mocht opvatten. Werkneemster heeft niet ingestemd met deze opzegging en die opzegging is dan ook niet rechtsgeldig. Het verzoek om vernietiging van die opzegging zal daarom worden toegewezen. Omdat de opzegging wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werkneemster recht op loon en (na herstel) tot

wedertewerkstelling in haar werkzaamheden. Het verzoek tot wedertewerkstelling zal daarom worden toegewezen, voor zover werkneemster weer hersteld en geschikt is verklaard voor het verrichten van haar werk.

Hoogte loon

De enkele stelling van Juristu dat werkneemster ouderschapsverlof heeft aangevraagd en dat werkneemster zich daarom op dat moment niet als ziek beschouwde, is onvoldoende om te concluderen dat werkneemster zich heeft beter gemeld en dat zij arbeidsgeschikt zou zijn. Gelet op de mededelingen van werkneemster had het op de weg van Juristu gelegen om een bedrijfsarts in te schakelen om de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster vast te laten stellen. Dat heeft Juristu niet gedaan en dat komt voor haar risico. Daarbij komt dat het UWV een Ziektewetuitkering betaalt aan werkneemster, waaruit volgt dat ook het UWV uitgaat van ziekte van werkneemster. Gelet hierop en bij gebreke van een andersluidende verklaring van een bedrijfsarts gaat de kantonrechter ervan uit dat werkneemster wegens ziekte ongeschikt is voor haar werkzaamheden. Dit betekent dat werkneemster recht heeft op loon tijdens ziekte. De kantonrechter is van oordeel dat de enkele omstandigheid dat werkneemster gedurende haar ziekteperiode in 2022 100% van haar loon heeft ontvangen, niet kan leiden tot de conclusie dat werkneemster er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zij 100% loon zou ontvangen. Dit gelet op de duidelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst, de omstandigheid dat werkneemster vóór maart 2022 nooit eerder ziek is geweest en het ontbreken van enige toezeggingen of uitlatingen van de zijde van Juristu op grond waarvan een dergelijk vertrouwen bij werkneemster kan zijn gewekt. Bovendien zag de doorbetaling van 100% van het loon op een periode rond de zwangerschap van werkneemster en was geen sprake van een 'reguliere' ziekteperiode. Werkneemster heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat anderszins sprake is van een verworven recht, een gewoonte of bestendig gebruik waaraan zij recht op 100% doorbetaling van loon bij ziekte zou kunnen ontleenen. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster aanspraak heeft op loonbetaling tijdens ziekte van 70% van het loon, inclusief een (gemiddeld) bedrag aan bonus. Het bovenstaande betekent dat Juristu zal worden veroordeeld tot doorbetaling van het loon tijdens ziekte, maar onder de voorwaarde en voor het geval het UWV het recht op ZW-uitkering vanaf 25 januari 2023 beëindigt, intrekt, herziet en/of terugvordert, en er geen of minder ZW-uitkering in mindering kan worden gebracht op de loonbetaling dan thans het geval is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6372

Zaaknummer: 10406165 \ AO VERZ 23-23

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.B. Bruinsma en M.B. Bruinsma

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever kan niet aantonen dat werknemer geld uit de kassalade heeft gestolen. Er wordt een verklaring voor recht afgegeven dat er geen dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag ligt. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 4 oktober 2022 in dienst getreden bij Blue Tomato BV (hierna: Blue Tomato) in de functie van barmedewerker met een salaris van € 12,50 bruto per uur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, eindigend op 1 januari 2023. Werknemer is op 30 november 2022 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat diefstal de reden voor het ontslag op staande voet is. Werknemer zou geld uit de kassalade hebben gepakt en in zijn zak hebben gestopt. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden, de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer geld uit de kassalade heeft gepakt en in zijn zak heeft gestopt is niet komen vast te staan, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is. Vaststaat dat werknemer aan het einde van zijn dienst in de keuken het geld in zijn kassalade heeft geteld. Na het tellen heeft werknemer aan de bar bij Blue Tomato een zakje wiet gekocht en betaald. Volgens Blue Tomato is betaald met gestolen geld. Werknemer ontkent dat. Ter zitting heeft Blue Tomato verteld dat het kasverschil van werknemer geen argwaan heeft gewekt en dat op basis van het kasverschil niet kan worden aangenomen dat werknemer geld heeft gestolen. Volgens Blue Tomato is besloten nader onderzoek te doen, omdat werknemer plots geld had aan het einde van zijn dienst, terwijl hij dit eerder niet had. Uit de overgelegde camerabeelden en screenshots is te zien dat werknemer eerst iets uit zijn kluisje pakt, datgene openklapt, erin kijkt en daarna naar de bar loopt om de wiet mee te betalen. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt hoe hij aan zijn geld is gekomen. Niet valt uit te sluiten dat werknemer papiergeld vanuit zijn portemonnee in zijn broekzak heeft gestopt, waarmee hij heeft betaald. Voorgaande betekent dat een verklaring voor recht zal worden afgegeven dat er geen dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag ligt, nu Blue Tomato niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer geld heeft gestolen. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding nu de arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt.

Werknemer heeft ook recht op de transitievergoeding. Nu het gegeven ontslag als ernstig verwijtbaar handelen van Blue Tomato wordt aangemerkt, heeft werknemer ook recht op een billijke vergoeding. Werknemer is door het ontslag zijn baan kwijtgeraakt en was pas twee maanden in dienst. Door het ontslag heeft werknemer in ieder geval een maand loon gemist. Dat de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2023 zou eindigen kan niet zonder meer worden aangenomen, nu Blue Tomato heeft aangegeven dat zij niet van werknemer af wilde. Werknemer betwist gemotiveerd dat hij niet snel ander werk kan vinden, nu hij door een beperking (autisme) een achterstand heeft op de arbeidsmarkt en de gewone horeca voor hem te stressvol is. Hier staat tegenover dat werknemer aanspraak maakt op een uitkering, wat het inkomensverlies beperkt. Daarnaast is het onderzoek van Blue Tomato onzorgvuldig geweest, nu verkeerde conclusies uit de camerabeelden zijn getrokken. Dat Blue Tomato op basis van onduidelijke beelden een ingrijpende beslissing heeft genomen, wordt haar zwaar aangerekend. Bovendien heeft Blue Tomato het verweer van werknemer bemoeilijkt door pas kort voor de zitting de camerabeelden te verstrekken. Gelet op voorgaande wordt een billijke vergoeding van € 2.500 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:5264

Zaaknummer: 10289059 \ AO VERZ 23-6

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: A.J. Butter en M.L. Winters

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

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend. Onvoldoende onderbouwd welke re-integratieverplichtingen zijn geschonden. Ernstig verwijtbaar handelen ook niet automatisch aangenomen na toekenning loonsanctie door het UWV.

Feiten

Werknemer is op 16 juli 2007 als chauffeur in dienst getreden bij Nijssen Fourages B.V. (hierna: Nijssen), laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 3.102,84. Per 11 februari 2019 is werknemer arbeidsongeschikt en de wachttijd van 104 weken verstrijkt op 7 februari 2021. Op 29 januari 2021 beslist het UWV dat Nijssen onvoldoende aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan, zodat een loonsanctie wordt opgelegd en de wachttijd wordt verlengd tot 7 februari 2022. Nijssen maakt bezwaar tegen de loonsanctie en verzoekt om inkorting van de periode van de loonsanctie. Het verzoek tot inkorting wordt afgewezen en het bezwaar tegen de loonsanctie wordt ongegrond verklaard. Het UWV verleent in december 2022, na verzoek van Nijssen, toestemming de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen, waarna Nijssen de arbeidsovereenkomst van werknemer opzegt tegen 8 februari 2023. Werknemer vraagt op 21 februari 2023 om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Nijssen laat op haar beurt weten werknemer een vergoeding te betalen wegens het in acht nemen van een te korte opzegtermijn en de transitievergoeding aan te passen. Er is geen billijke vergoeding verschuldigd, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Werknemer verzoekt onder meer de toekenning van de billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ernstig verwijt kan aan een werkgever worden gemaakt indien de op de werkgever rustende re-integratieverplichtingen ernstig zijn veronachtzaamd. Voor de toekenning van een billijke vergoeding op deze grond geldt een hoge drempel en bestaat alleen aanleiding in uitzonderlijke gevallen. Volgens werknemer heeft Nijssen zijn ziekte veroorzaakt en bewust laten voortduren door hem stelselmatig veel uren te laten werken en werknemer onder druk te zetten om nog meer te werken. Voorgaande stelling heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Uit de overgelegde Sociaal Medische Beoordeling blijkt niet dat werknemer is uitgevallen door bepaalde arbeidsomstandigheden, zoals werkdruk of dat Nijssen een aandeel heeft gehad in het voortduren van het opgenomen arbeidsconflict. Daarnaast heeft werknemer na zijn ziekmelding nooit bij Nijssen geklaagd over werkdruk. Voorts heeft Nijssen volgens werknemer ook niet aan haar re-

integratieverplichtingen voldaan. Werknemer laat echter na concreet te onderbouwen welke re-integratieverplichtingen zijn geschonden, waarom dit ernstig verwijtbaar is en waarom de opzegging van de arbeidsovereenkomst daarvan het gevolg is. Dat het ernstig verwijtbaar handelen van Nijssen blijkt uit de opgelegde loonsanctie, wordt niet gevolgd. De loonsanctie is nog niet onherroepelijk en zonder bijkomende omstandigheden zijn de loonsanctie en het hieraan ten grondslag liggende verwijtbaar handelen onvoldoende om de hoge lat van artikel 7:682 lid 1 sub c BW te halen. Hiervoor is vereist dat de werkgever ten aanzien van de re-integratie ernstig verwijtbaar handelt of nalaat, wat resulteert in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Nijssen blijkt ook niet uit de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Hoewel de re-integratieverplichtingen voortduren tot het einde van het dienstverband, dient werknemer wel aannemelijk te maken welke re-integratiekansen door de onregelmatige opzegging zijn gemist. Gelet op voorgaande is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van Nijssen en wordt werknemer geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7819

Zaaknummer: 10438203 AO VERZ 23-36

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: J. Dikker en S. Halouchi

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster voldoet niet aan de re-integratieverplichtingen, zij reageert nergens op en heeft ook geen verweer gevoerd. Verzoek werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2020 in dienst bij Heli Holland Offshore B.V. (hierna: Heli Holland). Werknemer is sinds 19 november 2022 ziek. Het loon van werknemer is door Heli Holland per 1 januari 2023 verlaagd naar 70%. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met Heli Holland zo spoedig mogelijk te ontbinden omdat – kort gezegd – Heli Holland ondanks de ziekmelding van werknemer geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld, niet reageert op correspondentie van werknemer of zijn gemachtigde, niet meewerkt aan een oplossing en niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen, zodat zij de belangen van werknemer ernstig veronachtzaamt. Werknemer verzoekt daarom onder meer ook om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 33.737,14 bruto en € 5.463,70 netto. Heli Holland heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet op de zitting verschenen om mondeling verweer te voeren.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer*

De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. In dit geval is sprake van dergelijke omstandigheden, namelijk het feit dat Heli Holland op geen enkele manier voldoet aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen. Heli Holland heeft wel het salaris gekort naar 70% en kennelijk de ziekmelding van werknemer geaccepteerd, maar heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld en reageert niet op correspondentie van werknemer of zijn gemachtigde. Er is in het geheel geen contact met Heli Holland. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 september 2023. Daarbij wordt rekening gehouden met de opzegtermijn van werknemer van een maand. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Heli Holland. Werknemer heeft uitgebreid gemotiveerd dat Heli Holland de re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Daaraan voorafgaand heeft Heli Holland de verhoudingen

tussen partijen op scherp gezet door zonder overleg aan te kondigen dat werknemer zou worden overgeplaatst van Den Helder naar Lelystad wegens ongewenst gedrag, maar waaruit het ongewenst bedrag zou bestaan heeft Heli Holland niet toegelicht aan werknemer. Ook heeft Heli Holland werknemer ongefundeerd beschuldigd van diefstal van de bedrijfslaptop. Op e-mails van werknemer over het voorgaande en verzoeken om een bedrijfsarts in te schakelen wegens zijn ziekmelding heeft Heli Holland vervolgens niet gereageerd. Heli Holland heeft deze door werknemer genoemde feiten en omstandigheden niet weersproken, omdat zij geen verweer heeft gevoerd en niet op de zitting is verschenen. De kantonrechter neemt die feiten en omstandigheden daarom als vaststaand aan. Die feiten en omstandigheden rechtvaardigen de conclusie dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Heli Holland.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het verzoek om Heli Holland te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. Werknemer heeft ook aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter zal die billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 33.737,14 bruto en € 5.463,70 netto, zoals hij heeft verzocht. Werknemer heeft de hoogte van de billijke vergoeding deugdelijk toegelicht en onderbouwd. Heli Holland heeft die onderbouwing en toelichting niet weersproken. Verder kan de kantonrechter werknemer volgen in zijn standpunt dat de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen en nalaten van Heli Holland en het preventieve doel van een billijke vergoeding rechtvaardigt dat bij de hoogte van de billijke vergoeding ook rekening wordt gehouden met een 'immateriële' vergoeding van € 5.000 netto. Daarbij weegt mee dat het Heli Holland zwaar valt toe te rekenen dat zij zich onbereikbaar houdt voor werknemer en op geen enkele manier voldoet aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6087

Zaaknummer: 10460681

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: R.J. Boskma

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Langdurig arbeidsongeschikte werknemer heeft geen recht op een ontslagvergoeding op grond van het sociaal plan. Ontslag niet kennelijk onredelijk (oud ontslagrecht).

Feiten

Werknemer is op 1 november 1998 bij SNS Reaal N.V. (hierna: SNS) in dienst getreden. Op 1 augustus 2010 is werknemer met zijn racefiets een ongeluk overkomen. De hersenkwetsuur van werknemer is dermate ernstig dat een re-integratie in het arbeidsproces uitgesloten moet worden geacht. In 2009 heeft SNS in verband met een voorgenomen reorganisatie in overleg met de betrokken vakorganisaties een sociaal plan opgesteld. Per 1 januari 2011 is bij SNS een nieuwe reorganisatie doorgevoerd. Als gevolg hiervan is de functie van werknemer komen te vervallen. Op 21 oktober 2010 hebben de toenmalige leidinggevende van werknemer en de P&O-adviseur bij werknemer thuis een gesprek gevoerd met werknemer en zijn echtgenote. Eveneens op 21 oktober 2010 heeft werknemer een e-mail gezonden aan een aantal collega's. Blijkens het gespreksverslag is aan werknemer meegedeeld dat hij niet in aanmerking kwam voor de (nieuwe) functie van Directeur Retail. Werknemer reageerde hierop dat voor hem op dat moment maar één ding telde en dat was zijn doel om weer beter te worden. Hij toonde respect voor de beslissing en begreep het wel. Voorts is aan werknemer meegedeeld dat hij met ingang van 1 januari 2011 herplaatser werd, mits zijn gezondheid dit toeliet en dat het sociaal plan van toepassing was. Aan werknemer is met ingang van 30 juli 2012 een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Met ingang van 24 juli 2013 is aan hem een IVA-uitkering toegekend. Op 28 oktober 2013 heeft het UWV aan SNS toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij brief van 31 oktober 2013 heeft SNS de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2014. Werknemer heeft in eerste aanleg kort samengevat gevorderd de veroordeling van SNS tot betaling aan hem van € 185.491 als schadevergoeding ex artikel 7:681 BW (oud) te vermeerderen met rente en kosten. De kantonrechter heeft bij vonnis van 11 maart 2015 de vordering van werknemer afgewezen. In de kern gaat het hoger beroep over de overwegingen van de kantonrechter of werknemer recht heeft op een beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in het sociaal plan.

Oordeel

Uitgangspunt van het sociaal plan is de werknemers voor wie binnen de nieuwe organisatie geen plaats meer is, te begeleiden “van werk naar werk”. Om dit te bereiken krijgt de werknemer gedurende de herplaatsingstermijn van - in beginsel - twaalf maanden de gelegenheid om een andere werkkring te zoeken. Pas als de herplaatsing niet succesvol is,

wordt gestreefd naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij een beëindigingsvergoeding kan worden toegekend als de werknemer zich voldoende heeft ingespannen om een andere baan te vinden. Werknemer was al voor de aanvang van de herplaatsingstermijn wegens ziekte arbeidsongeschikt. Een redelijke uitleg van het sociaal plan brengt mee dat, hoewel hij misschien wel als herplaatser moet worden aangemerkt, de herplaatsingstermijn voor hem nimmer is aangevangen. Tot een evaluatie als bedoeld in het sociaal plan is het dan ook nooit gekomen en daarmee evenmin tot een eventuele beëindigingsvergoeding als bedoeld in dat artikel. Voor wat betreft de aan hem gedane toezegging verwijst werknemer naar het gesprek van 21 oktober 2010. Uit het gespreksverslag blijkt dat de leidinggevende heeft gezegd dat werknemer met ingang van 1 januari 2011 herplaatser zou worden mits zijn gezondheid dit zou toelaten. Daarnaast is ook in de brief van 14 december 2010 aangegeven dat het herplaatstraject vooralsnog werd opgeschort in verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dat tijdens het gesprek op 21 oktober 2010 of op enig moment daarna aan werknemer is meegedeeld dat hij, ook als zijn ziekte zou voortduren, bij een beëindiging van het dienstverband recht kreeg op de beëindigingsvergoeding als bedoeld in het sociaal plan, is niet gesteld of gebleken. Op grond van het voorgaande kan naar het oordeel van het hof ook niet worden gezegd dat SNS de arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft gebruikt om onder haar verplichting om aan werknemer een beëindigingsvergoeding te betalen, uit te komen. Werknemer voldeed als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid niet aan de criteria om voor een dergelijke vergoeding in aanmerking te komen. Hij is als gevolg van het hem overkomen ongeluk arbeidsongeschikt geworden en gebleven. Deze langdurige arbeidsongeschiktheid is voor SNS aanleiding geweest om een ontslagvergunning te vragen. Aangenomen moet worden dat SNS dit ook zou hebben gedaan als van een reorganisatie geen sprake zou zijn geweest. Er zijn geen feiten of omstandigheden gesteld of gebleken die maken dat SNS in dat geval gehouden zou zijn geweest om aan werknemer enige vergoeding te voldoen, dan wel dat een zonder vergoeding gegeven ontslag als kennelijk onredelijk zou moeten zijn aangemerkt. Overige feiten of omstandigheden die maken dat het aan werknemer gegeven ontslag als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt, zijn niet gesteld of gebleken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:10286

Zaaknummer: 200.172.618

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en A.A. van Rossum

Advocaten: R.H.M. Wagemans en B. van Duren-Kloppert

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)

RECHTSPRAAK

Werkneemster kan aan haar opzegging van haar arbeidsovereenkomst worden gehouden nu uit haar gedragingen blijkt dat haar wil erop gericht was om haar arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Feiten

Werkneemster heeft bij Belicio Cheatday (hierna: Belicio) gewerkt. Op 11 september 2022 heeft zij per e-mail ontslag genomen. Werkneemster verzoekt om een verklaring voor recht dat zij haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter leest in de ontslagmail van werkneemster van 11 september 2022 dat zij goed heeft nagedacht over haar ontslag. Zij formuleert zes gedetailleerde redenen voor haar ontslag die samengevat erop neerkomen dat werkneemster het niet naar haar zin heeft bij Belicio, dat de manier waarop Belicio werkt, niet haar manier van werken is. De kantonrechter kan zich voorstellen dat die conclusie ('ik ben hier niet op mijn plaats') tot de nodige stress leidt (werkneemster heeft het in haar e-mail over lichamelijke klachten als migraine, misselijkheid, benauwdheid), maar (enige) stress is iets anders dan, zoals werkneemster naar voren brengt in haar verzoekschrift, een 'tijdelijke geestelijke stoornis' of een 'hevige gemoedsbeweging'. Dat daarvan sprake is (geweest) blijkt niet (uit (medische) stukken). Belicio heeft op 11 september 2022 het ontslag van werkneemster aanvaard en partijen zijn overeengekomen dat op 11 oktober 2022 een einde aan de arbeidsovereenkomst zou komen. Werkneemster heeft daarop gereageerd: 'Ik ben tot het besluit gekomen om weer voor mijzelf te beginnen'. Dat werkneemster onder invloed van een 'tijdelijke geestelijke stoornis' handelde of uit een 'hevige gemoedsbeweging' blijkt ook niet uit deze e-mail en evenmin uit de contacten die partijen de laatste maand dat de arbeidsovereenkomst nog duurde met elkaar hebben gehad. Uiteindelijk zijn werkneemster en Belicio niet vriendschappelijk uit elkaar gegaan. Belicio zag op 2 oktober 2022 reden om tegen werkneemster te zeggen dat zij de laatste week niet meer hoefde te komen. Werkneemster heeft aangegeven dit jammer te vinden. Vervolgens heeft werkneemster een week later, op 10 oktober 2022, dus een dag voor het einde en als zij haar bedrijfskleding en de sleutels al bij Belicio ingeleverd heeft, medegedeeld dat zij haar opzegging wil terugdraaien. Die emotionele staat blijkt echter uit niets wat zich voor en tussen 11 september 2022 en 10 oktober 2022 heeft afgespeeld. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst op 11 september 2022 opgezegd en partijen hebben de maand die hierop volgde naar deze opzegging gehandeld. Welke reden werkneemster ook had om op 10 oktober

2022 op haar opzegging terug te komen, die reden betekent gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden niet dat Belicio werkneemster niet aan haar opzegging kan houden. Dat kan Belicio wel. Uit alles blijkt namelijk dat de wil van werkneemster erop gericht was een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:6948

Zaaknummer: 10219424 VZ VERZ 22-14311

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M. Shaaban en Y.M. van Vliet

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Heeft werknemer recht op schadevergoeding omdat werkgeefster de re-integratieverplichtingen heeft geschonden?

Feiten

Werknemer had twee werkgevers: uitzendbureau Maandag en T-Mobile. In 2014 is werknemer overvallen. Als gevolg daarvan heeft hij psychische klachten opgelopen. Op 3 juni 2015 heeft werknemer zich ziekgemeld bij T-Mobile. T-Mobile kreeg geen contact met werknemer. Bij brief van 23 oktober 2015 heeft T-Mobile de standplaats van werknemer per 1 november 2015 gewijzigd. Werknemer heeft in de eerste twee ziektejaren diverse malen de bedrijfsarts bezocht. Daarnaast heeft een verzekeringsarts een functionelemogelijkhedenlijst opgesteld en zijn arbeidsdeskundige rapportages opgesteld. Bij besluit van 14 februari 2018 heeft het UWV beslist dat werknemer niet in aanmerking komt voor een tweede WIA-uitkering en dat (daarom) het UWV de re-integratie-inspanningen van T-Mobile niet zou toetsen. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen dit besluit. Het UWV heeft het besluit gehandhaafd. Werknemer is vervolgens in beroep gegaan bij de bestuursrechter. Die procedure zag op de vraag of het UWV terecht de re-integratie-inspanningen van T-Mobile niet heeft getoetst en T-Mobile geen loonsanctie heeft opgelegd. De bestuursrechter heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen als onvoldoende zijn aan te merken. Op 5 februari 2018 heeft T-Mobile een ontslagaanvraag ingediend, die niet in behandeling is genomen. Op 12 maart 2020 heeft T-Mobile verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen en het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan en het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. In eerste aanleg heeft werknemer een verklaring voor recht gevorderd dat T-Mobile ernstig te kort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen alsmede betaling van een schadevergoeding. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer verwijt T-Mobile dat zij als werkgeefster haar re-integratieverplichtingen geschonden heeft en dat hij daardoor schade heeft geleden. Het hof is van oordeel dat van een schending van de zorgplicht in de zin van artikel 7:658 BW geen sprake is. T-Mobile heeft aangevoerd dat werknemer zich heeft ziekgemeld op 3 juni 2015 en dat hij daarna, in het voorjaar van 2016, enkele uren in het kader van arbeidstherapie heeft gewerkt. Het in de ontslagprocedure ingenomen standpunt van werknemer “dat de angst in woonplaats X en de druk om naar de Lijnbaan in woonplaats X te komen zonder dat wekelijks te evalueren heeft

geleid tot verslechtering van de gezondheid” is alleen onderbouwd met een verwijzing naar zijn vrijwillige opname. Dat de gestelde schade daarmee in causaal verband staat, is niet onderbouwd en blijkt met name niet uit de medische gegevens die zijn overgelegd. Ook het verwijt dat werknemer tijdens zijn re-integratie gepest zou zijn door collega's is niet concreet onderbouwd. Het hof passeert daarom deze stellingen. De overige, concrete, verwijten die werknemer T-Mobile maakt, zien ook niet op die gewerkte uren of een gebeurtenis die zich tijdens die gewerkte uren heeft voorgedaan. Dat betekent dat werknemer de schade waarvan hij vergoeding vordert niet “in de uitvoering van zijn werkzaamheden” heeft geleden. Werknemer stelt zich ook op het standpunt dat T-Mobile aansprakelijk is voor door hem geleden schade omdat T-Mobile de re-integratieverplichtingen die op grond van artikel 7:658a BW op een werkgever rusten niet is nagekomen. Het hof acht onvoldoende weersproken dat T-Mobile is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichtingen. Werknemer heeft dit punt – in een procedure tegen het UWV – voorgelegd aan de bestuursrechter. De bestuursrechter is tot de conclusie gekomen dat werkgeefster in periode september 2016 tot en met mei 2017 onvoldoende inspanningen heeft verricht. Verder is onvoldoende onderbouwd dat T-Mobile meer kan worden verweten dan het voorgaande. Werknemer heeft niet voldoende gesteld om het causaal verband tussen de tekortkoming van T-Mobile en de gevorderde schade aan te kunnen nemen. Het hof overweegt ambtshalve dat ook de mogelijkheid van schade niet aannemelijk is gemaakt. Het hof zal de procedure daarom niet verwijzen naar de schadestaat procedure.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1573

Zaaknummer: 200.297.442/01

Rechters: O.G.H. Milar, E. Loesberg en A. van Zanten-Baris

Advocaten: U. Karatas en M.E.C.M. Paumen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Bij Fokker heeft een reorganisatie plaatsgevonden met gedwongen ontslagen. Het sociaal plan van Fokker voorziet in een vrijwillige vertrekregeling. Werknemer wilde gebruikmaken van deze regeling, maar Fokker heeft daar niet aan willen meewerken. Volgens Fokker is deze regeling niet van toepassing op de situatie van werknemer. Uitleg sociaal plan.

Feiten

Werknemer is sinds 5 februari 1990 in dienst van (de rechtsvoorgangster van) Fokker Techniek B.V. (hierna: Fokker) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werkzaam als interior engineer tegen een salaris van € 3.934 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Metalektro van toepassing. In verband met een reorganisatie binnen GKN Fokker Technologies Holding B.V. is met meerdere vakorganisaties, waaronder FNV, het sociaal plan GKN Fokker Technologies Holding BV 2019-2022 (hierna: het sociaal plan) overeengekomen, met daarin opgenomen een vrijwilligvertrekregeling. In november 2020 heeft Fokker aan werknemer meegedeeld dat er in zijn functiegroep interior engineers afbouw plaats diende te vinden. Bij brief van 1 december 2020 heeft Fokker aan werknemer meegedeeld dat na objectieve toepassing van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel hij niet is aangewezen om in aanmerking te komen voor een vrijwillige beëindiging van zijn dienstverband overeenkomstig de regelingen van het sociaal plan. Werknemer dient hiertegen een bezwaar in bij de Begeleidingscommissie. Fokker volgt het advies van de Begeleidingscommissie niet omdat zij van mening is dat het sociaal plan op de afgesproken wijze is uitgevoerd. Werknemer vordert bij de kantonrechter voor recht te verklaren dat hij op grond van het sociaal plan in aanmerking komt voor de vrijwillig vertrekregeling en Fokker veroordeelt tot nakoming van het sociaal plan. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer vraagt vernietiging van het vonnis.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer klaagt met grief 1 over de door de kantonrechter vastgestelde feiten. Deze grief hoeft niet nader te worden beoordeeld, omdat het hof zelf feiten heeft vastgesteld en bij het vaststellen van de feiten is tegemoetgekomen aan de bezwaren van werknemer tegen het bestreden vonnis. Het hof zal dus in dit hoger beroep uitgaan van de versie van het sociaal plan die volgens werknemer op hem van toepassing is. Grief 2 richt zich op de toepasselijkheid van de vrijwilligvertrekregeling. Op grond van de vaste rechtspraak met

betrekking tot de uitleg van een bepaling van een sociaal plan (de zogeheten cao-norm) en de Haviltexnorm komt het hof tot het oordeel dat Fokker de vrijwillig vertrekregeling niet hoeft toe te passen. Het hof merkt daarbij op dat tussen de Haviltexnorm en de cao-norm geen tegenstelling bestaat, maar een vloeiende overgang, en de rechtspraak het over uitleg heeft als gemeenschappelijke grondslag dat bij de uitleg van een schriftelijk contract telkens van beslissende betekenis zijn alle omstandigheden van het concrete geval, gewaardeerd naar hetgeen de maatstaven van redelijkheid en billijkheid meebrengen. Uit het sociaal plan valt duidelijk af te leiden dat met het afspiegelingsbeginsel is bedoeld aan te sluiten bij het wettelijke afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel is in de wet geregeld in artikel 11 van de Ontslagregeling. In het sociaal plan wordt vermeld dat “*wettelijke (...) grenzen*” in acht worden genomen. De wettelijke grens heeft in dit geval tot gevolg gehad dat werknemer niet de plaats kon innemen van de voor ontslag voorgedragen werknemer, omdat hij niet behoorde tot de leeftijdsgroep waarin afbouw moest plaatsvinden. Wanneer Fokker het verzoek van werknemer had gehonoreerd, dan zou zij daarmee de indeling in leeftijdsgroepen hebben genegeerd, hetgeen in strijd is met het afspiegelingsbeginsel. Werknemer heeft erop gewezen dat op het afspiegelingsbeginsel een uitzondering wordt gemaakt wanneer sprake is van een unieke functie. Het hof is van oordeel dat dit geen uitzondering is, maar dat afspiegeling niet aan de orde is bij een unieke functie. Werknemer heeft er nog op gewezen dat in het sociaal plan ook is bepaald dat Fokker gedwongen ontslagen zo veel mogelijk wil voorkomen en dat Fokker om die reden zijn verzoek toch had moeten toewijzen. Het hof verwerpt ook dit standpunt omdat het sociaal plan duidelijk is. Het vonnis wordt bekrachtigd en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2564

Zaaknummer: 200.314.587/01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Advocaten: R. Sauer en S. Lammers

Wetsartikelen: 11 ontslagregeling; 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een werkneemster met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De ontslagredenen zijn niet duidelijk aan werkneemster meegedeeld en staan ook niet vast. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld, omdat 'de waarde van de arbeidsovereenkomst' wordt gecompenseerd door de gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 januari 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Staff Service Nederland B.V. (hierna: SSN) en vervult de functie van 'assistent management' met een salaris van € 3.250 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. In de arbeidsovereenkomst staat onder meer: 'Deze overeenkomst gaat in 05-01-2023, of vanaf de datum dat de werkzaamheden daadwerkelijk worden aangevangen, een bepaald tijd van 6 maanden daarvoor eindig op 05-06-2023.' SSN houdt zich bezig met arbeidsbemiddeling en organiseert managementtrainingen. Op 6 april 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief verschillende redenen zijn vermeld. Werkneemster protesteert tegen het ontslag op staande voet en maakt aanspraak op (door)betaling van loon tot de einddatum en op een transitievergoeding. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, omdat de in de ontslagbrief opgesomde redenen voor haar uit de lucht zijn komen vallen, zich niet hebben voorgedaan en evenmin een dringende reden(en) voor ontslag opleveren. Ook verzoekt werkneemster SSN te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vanaf 5 januari 2023 tot 6 april 2023. Omdat werkneemster door haar houding en gedrag aan SSN een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, maakt SSN op grond van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het salaris over de periode 6 april 2023 tot 5 juni 2023 van totaal € 6.126 bruto. SSN stelt zich hierbij op het standpunt dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst in de arbeidsovereenkomst is bepaald op 5 juni 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 6 april 2023 worden als redenen voor het ontslag genoemd het weigeren van werkopdrachten, het veelvuldig en zonder gegronde reden verlaten van de werkvloer en het voeren van telefonische privégesprekken en

het in ernstige mate niet de bekwaamheden hebben om het werk te verrichten. Ook wordt *'Het weigeren van delen van bedrijfsgevoelige informatie en het afgeven van'* genoemd. Deze zin is niet compleet en onbegrijpelijk, zodat werkneemster terecht heeft aangevoerd dat het haar niet duidelijk is wat haar in dit opzicht wordt verweten. Deze reden zal daarom buiten beschouwing worden gelaten. Ten aanzien van de overige ontslagredenen is de kantonrechter het met werkneemster eens dat SSN deze redenen op geen enkele manier heeft gesubstantieerd. SSN heeft zich in de ontslagbrief beperkt tot algemene termen, zonder voorbeelden te geven en zonder in te gaan op concrete voorvallen. Omdat niet is voldaan aan de mededelingseis en de dringende redenen voor het ontslag op staande voet niet vast zijn komen te staan (nog daargelaten of de door SSN gestelde gedragingen als zij voldoende aannemelijk zouden zijn geworden als dringende redenen kwalificeren) is het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Vaststaat dat de arbeidsovereenkomst die SSN heeft opgesteld een kennelijke fout bevat, omdat de bepaling over de duur van de arbeidsovereenkomst en de genoemde einddatum innerlijk tegenstrijdig zijn. Voor de vraag hoe deze bepaling moet worden uitgelegd, komt het aan op de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer aan de bepaling mochten toekennen en hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten (de zogenoemde Haviltexmaatstaf). Voor wat betreft de bedoeling van partijen bij aanvang van het dienstverband staan de verklaringen van partijen tegenover elkaar. Hierdoor kan geen duidelijkheid worden verkregen over de uitleg van de bepaling. De kantonrechter zal het beding in het nadeel van SSN uitleggen, omdat SSN de arbeidsovereenkomst heeft opgesteld. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. De kantonrechter betreft bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding dat SSN werkneemster weliswaar op 6 april 2023 onterecht op staande voet heeft ontslagen, maar dat de arbeidsovereenkomst bij SSN toch binnen afzienbare tijd zou zijn geëindigd, namelijk op 5 juli 2023. De 'waarde van de arbeidsovereenkomst' is aldus dat werkneemster over die periode van 6 april 2023 tot 6 juli 2023 geen loon heeft ontvangen. Voor die gevolgen wordt zij echter gecompenseerd, omdat SSN aan haar de vergoeding wegens onregelmatige opzegging moet betalen. Ook wordt SSN veroordeeld tot betaling van het achterstallig salaris tot en met 5 april 2023.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7695

Zaaknummer: 10505504 AO VERZ 23-64

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.T. Willemsen en J.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Is statutair bestuurder terecht ontslagen? Onregelmatige opzegging van het dienstverband. Invloed Wet normering topinkomens op de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 11 BW. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever en geen billijke vergoeding of aanspraak op contractuele ontslagvergoeding naast gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever in de functie van bestuurder. Hij is tevens per die datum benoemd tot statutair bestuurder. Het salaris van werknemer wordt genormeerd door de Wet normering topinkomens (WNT) en bedraagt per 2022 € 16.871,48 bruto per maand inclusief emolumenten. Werkgever is een stichting gericht op het ondersteunen van cliënten bij het verbeteren of zo veel mogelijk behouden van hun eigen leven. Dat doet zij vanuit 33 locaties voor meer dan 6.000 cliënten. In zijn hoedanigheid van bestuurder maakte werknemer deel uit van de raad van bestuur (hierna: RvB). De RvB telt (in beginsel) drie bestuurders. Daarnaast is er een raad van toezicht (hierna: RvT). De RvT heeft in september 2021 aan de RvB meegedeeld dat hij zich op grond van de financiële ontwikkelingen binnen de stichting zorgen maakt. De RvB heeft vervolgens geconstateerd dat er sprake is van een crisis en dat er maatregelen moeten worden getroffen. Vervolgens heeft in oktober 2021 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de remuneratiecommissie. Tijdens dit gesprek zijn punten van kritiek op het functioneren van werknemer besproken. Vervolgens heeft een lid van de RvB formeel het vertrouwen in werknemer opgezegd. In een gesprek met de RvT op 21 oktober 2022 heeft de RvT vervolgens de conclusie getrokken dat werknemer niet verder kan als bestuurder van de stichting. Hierna zijn partijen vrij snel gestart met gesprekken over een vertrekregeling. Die regeling is uiteindelijk niet tot stand gekomen. Op 6 december 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens overspannenheid. Bij brief van 11 maart 2022 is werknemer uitgenodigd voor de vergadering van de RvT van 17 maart 2022, waarvoor het voorgenomen ontslag van werknemer als statutair bestuurder is geagendeerd. Werknemer is in de vergadering van 17 maart 2022 ontslagen als statutair bestuurder. Op dat moment was hij arbeidsongeschikt als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst niet gelijktijdig is beëindigd. In de vergadering van 17 maart 2022 is besloten dat de arbeidsovereenkomst na de hersteldmelding van werknemer zou worden opgezegd. Op 7 april 2022 heeft werknemer zich beter gemeld. Bij brief van 12 april 2022 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2022. Werknemer heeft in eerste aanleg (a) een verklaring voor recht verzocht dat er geen sprake is van een rechtsgeldig genomen ontslagbesluit op 17 maart 2022, waardoor er ook geen sprake is van een

rechtsgeldige opzegging van het dienstverband, zodat dit nog onverminderd voortduurt. Indien wordt aangenomen dat wel sprake is van een rechtsgeldig ontslagbesluit en rechtsgeldige opzegging verzoekt hij (b) een gefixeerde schadevergoeding van € 101.228,88 bruto (waarvan € 75.000 bruto door werkgever is betaald), een transitievergoeding van € 38.429 bruto en een contractuele schadevergoeding, zulks bij wege van een billijke vergoeding van € 821.000 bruto. De rechtbank heeft werkgever veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 38.429 bruto ter zake van transitievergoeding, verminderd met het bedrag dat aan transitievergoeding aan werknemer is betaald. Werknemer verzoekt vernietiging van de beschikking.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgever een redelijke grond had (de h-grond) om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Omdat werkgever bij de opzegging niet de opzegtermijn in acht heeft genomen, heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW. Het hof is van oordeel dat de bepalingen van de WNT niet leiden tot maximering van deze schadevergoeding tot een bedrag van € 75.000 bruto. In artikel 4 van de Uitvoeringsregeling WNT 2022 is in lid 2 onder meer bepaald dat tot uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband niet worden gerekend de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, maar slechts voor zover de uitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit. Het hof stelt allereerst vast dat uit artikel 7:672 lid 11 BW rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit (als bedoeld in art. 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT 2022) dat werknemer aanspraak kan maken op uitkering van de gefixeerde schadevergoeding in de vorm van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Ook stelt het hof vast dat in dit geval geen sprake is geweest van een afspraak/opzetje tussen partijen om te komen tot een hogere uitkering in verband met beëindiging van het dienstverband dan in de WNT is toegestaan. Het hof is verder van oordeel dat werknemer recht heeft op de in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst bepaalde schadevergoeding en wel tot een bedrag gelijk aan het in de WNT bepaalde maximumbedrag van € 75.000 bruto. Voor het toekennen van een vergoeding van (overige) vermogensschade (pensioenschade en schade ex artikel 6:96 lid 2 BW) acht het hof geen gronden aanwezig. Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en de vordering van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te kennen wordt dan ook afgewezen. Het hof compenseert de proceskosten in eerste aanleg en in hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2603

Zaaknummer: 200.320.450_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van Ham en M.J.M.T. Keulaerds

Advocaten: A.M. Breedveld en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 2:15 BW, 6:96 BW, 6:136 BW, 7:641 BW, 7:669 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW,

7:678 BW, 7:682 BW, WNT en 4 uitvoeringsreglement WNT