

Nieuwsbrief - VAAN AR Updates 2023-39

Nummer 39, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1276](#) 22-09-2023

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1291](#) 22-09-2023

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:7628](#) 12-09-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2867](#) 07-09-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2843](#) 05-09-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2796](#) 31-08-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1804](#) 29-08-2023

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5852](#) 18-09-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5853](#) 18-09-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5185](#) 14-09-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:5354](#) 08-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4972](#) 07-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4657](#) 07-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8950](#) 05-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4442](#) 29-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:7999](#) 25-08-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4385](#) 23-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8005](#) 09-08-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4522](#) 09-08-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:4667](#) 08-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6563](#) 04-07-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:5267](#) 19-04-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2018:11947](#) 28-03-2018

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 09-08-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond door hanteren ontoelaatbare verkoopmethode. Provisie hoort tot loon bij berekening van de hoogte van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer werkt sinds 2 januari 2004 voor een onderneming van één van de directeurs van werkgeefster. Werknemer is op 1 juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer verrichtte laatstelijk werkzaamheden in de functie Thuiservice Adviseur. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is onder meer opgenomen dat het werknemer is verboden om van zakelijke relaties van werkgeefster op enige wijze tegemoetkomingen en/of geschenken te bedingen of aan te nemen. Werknemer heeft bij brief van 7 juni 2021 een officiële waarschuwing ontvangen vanwege ongewenst gedrag bij klanten, waaronder het suggereren van hogere adviesprijzen. Op 29 maart 2023 heeft werknemer een klant thuis bezocht en heeft hij hier een door de klant geschilderd schilderij gekocht. In ruil voor het schilderij heeft werknemer de klant extra korting gegeven op het gekochte product. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond, omdat werknemer – door de klant korting te geven – werkgeefster in feite een privéaankoop voor hem heeft laten betalen. Werknemer heeft verder verzocht werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van provisies over openstaande omzetten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de door werkgeefster aangedragen feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding vormen op basis van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Zelfs als werknemer binnen de – binnen de onderneming geldende – toegestane kortingspercentages is gebleven, handelt hij verwijtbaar. Werknemer had de klant immers de maximale korting kunnen geven en het schilderij apart kunnen kopen. Met zijn handelwijze heeft hij de klant misleid en de reputatie van werkgeefster in gevaar gebracht. De klant had nu namelijk het gevoel dat ze de korting voor het douchetoilet betaalde met haar schilderij, terwijl ze hoopte dat werknemer haar contant zou betalen voor het schilderij. Het verweer van werknemer dat de bedrijfscultuur en zijn opleiding bij werkgeefster zijn handelen rechtvaardigden, gaat niet op. Er zijn meerdere gesprekken geweest waarin werknemer werd gewezen op het belang van eerlijk handelen richting klanten en werkgeefster. In maart 2023 is nogmaals benadrukt dat integer handelen essentieel was. Hierdoor had werknemer moeten begrijpen dat zijn verkoopmethoden niet langer acceptabel waren. De kantonrechter concludeert dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld zodat herplaatsing niet aan de orde is. Van ernstig verwijtbaar

handelen is echter geen sprake, zodat de opzegtermijn wordt gehandhaafd. Ook komt aan werknemer de wettelijke transitievergoeding toe, waarbij bij de berekening ook de toegekende provisie moet worden meegenomen. Werknemer heeft tot slot gevorderd dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de provisie en de bruto-nettovergoeding over openstaande omzetten. De provisie over de verkopen waarvan de factuur nog open staat of die nog in order zijn, is gelet op de provisieovereenkomst niet opeisbaar. Werkgeefster heeft ook op dit onderdeel toegezegd de provisie te zullen betalen als de factuur door de klant is betaald. Het voorgaande brengt mee dat de vordering van werknemer zal worden afgewezen, omdat de vordering deels is betaald en voor het overige niet opeisbaar is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5185

Zaaknummer: 10598660 \ HA VERZ 23-38

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: F.W. Aartsen en F.B.A.M. van Oss

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

RECHTSPRAAK

Loonvordering afgewezen. Wettelijke verhoging wordt afgewezen.*Feiten*

Werkneemster vordert achterstallig loon, alsmede wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De vordering die ziet op te weinig betaald loon wordt afgewezen. Uit het dossier blijkt dat het in feite gaat over drie dagen. Werkgeefster zegt dat door werkneemster inderdaad extra is gewerkt, maar dat die drie extra dagen – hoewel niet volgens de regels – zijn uitbetaald bij de laatste salarisbetaling in juli 2022. Die stelling van werkgeefster vindt steun in de loonstrook van die maand. Daarop staat onderaan achter 'Vakantie' onder het kopje 'Bij' + 24 uur. Dit is de enige maand waarin dat is gebeurd. Dit betekent dat het verweer van werkgeefster aannemelijk is. Werkneemster heeft haar vordering daartegenover onvoldoende onderbouwd, zodat deze niet toewijsbaar is. Verder vordert werkneemster de wettelijke verhoging omdat het salaris steeds te laat is betaald. Uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat betaald moet worden voor het einde van de loonbetalingsperiode. Vast staat dat deze periode een maand is. Een langere termijn moet volgens de wet schriftelijk worden afgesproken. Dat is niet gebeurd, dus werkgeefster kan zich niet op een afwijkende afspraak beroepen. Dit betekent dat werkgeefster het salaris steeds te laat heeft betaald en dus de wettelijke verhoging verschuldigd is. Werkgeefster heeft een beroep gedaan op matiging daarvan. Dit beroep wordt deels gehonoreerd. De wettelijke verhoging is bedoeld als prikkel tot nakoming, om in te zetten als het te laat betalen van salaris aan de orde is. Dat speelt hier niet, omdat werkneemster uit dienst is. Wat in dit geval ook meeweegt is dat werkgeefster heeft voorgesteld een voorschot aan werkneemster te betalen, en dat niet is gebleken dat werkneemster eerder bij werkgeefster zelf heeft geklaagd over de te late betaling van haar salaris. Gelet op alle omstandigheden is in dit geval een wettelijke verhoging van 15 procent billijk. De proceskosten worden gecompenseerd omdat partijen over en weer op punten ongelijk krijgen. De tegenvordering wordt afgewezen omdat die onvoldoende is onderbouwd. Werkgeefster verwijt werkneemster dat zij ziekte heeft voorgewend in verband met een opleiding die zij zou volgen voor haar nieuwe werkgever. Dit blijkt nergens uit. Bij twijfel over ziekte had werkgeefster de bedrijfsarts moeten inschakelen om dit vast te stellen. Dat is niet gebeurd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:5267

Zaaknummer: 10191746 \ CV EXPL 22-5281

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: Post, D.E. D.E. Post en H.L. Thiescheffer

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat werknemer niet kan worden herplaatst.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1992 bij Synthos Breda B.V. (hierna: Synthos) in dienst getreden tegen een bruto maandsalaris van € 3.884,15 exclusief emolumenten. Sinds 25 november 2020 is werknemer arbeidsongeschikt. Tot juni 2022 is werknemer lid geweest van de ondernemingsraad van Synthos. De meest recente Actuele Mogelijkheden Lijst (AML) van de bedrijfsarts dateert van 2 november 2022. Onder ‘toelichting’ staat dat werknemer blijvende beperkingen heeft met heftruck rijden, zwaar sleutelwerk in lastige werkhoudingen, extra zwaar duwen en trekken en zwaar tillen. Ook staat daar dat werknemer voldoende afwisseling nodig heeft in werkhoudingen en bewegen en dat hij bij dag(del)en met lichamelijk zeer zwaar belastend werk extra hersteltijd nodig heeft. In de rapportage van de arbeidsdeskundige evaluatie d.d. 5 december 2022 staat als conclusie dat het eigen werk in volle omvang van uren en taken niet passend is en – gezien de overschrijdingen van belastbaarheid – ook niet passend te maken is. Verder staat er dat op basis van de belastbaarheid ten tijde van het onderzoek (18 november 2022) geconcludeerd kan worden dat er op dat moment geen andere, passende, mogelijkheden bij Synthos zijn. Op 7 februari heeft Synthos bij het UWV een ontslaaanvraag ingediend. Daarbij heeft Synthos opgemerkt dat werknemer korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de ondernemingsraad. Op 8 februari 2023 heeft het UWV meegedeeld dat er een opzegverbod geldt en dat niet kan worden opgezegd zolang werknemer korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de ondernemingsraad. Op 23 februari 2023 is de toestemming geweigerd. In het arbeidsdeskundig rapport van het UWV d.d. 20 februari 2023 staat onder meer dat Synthos voldoende aan re-integratie heeft gedaan en voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er ondanks arbeidsmogelijkheden van werknemer geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen Synthos. Synthos verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In geschil is of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat werknemer niet binnen 26 weken kan worden herplaatst in een passende functie. Volgens werknemer had het ontbindingsverzoek onderbouwd moeten zijn

met een WIA-beslissing met bijbehorende rapportages. De kantonrechter is echter van oordeel dat het overleggen van een WIA-beschikking niet noodzakelijk is. De kantonrechter is immers niet gebonden aan de Uitvoeringsregels van het UWV en bovendien staat daarin dat een WIA-beschikking met bijlagen niet noodzakelijk is. Gelet hierop brengt het ontbreken van een WIA-beschikking met bijlagen niet mee dat het verzoek om die reden moet worden afgewezen. Relevante stukken zijn de beoordeling re-integratieverslag UWV d.d. 20 februari 2023, de arbeidsdeskundige evaluatie d.d. 5 december 2022 en de AML d.d. 2 november 2022. De kantonrechter is op grond van deze stukken van oordeel dat Synthos aannemelijk heeft gemaakt dat voor werknemer geldt dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat werknemer niet kan worden herplaatst. Synthos heeft verder aannemelijk gemaakt dat aanpassingen van de werkplek redelijkerwijs niet van haar geleverd kunnen worden. De belasting op de collega's zal dan te veel toenemen. Ook is in de arbeidsdeskundige rapportage d.d. 5 december 2022 opgenomen dat het werk niet passend te maken is. Het ontbindingsverzoek van Synthos wordt toegewezen. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, wel een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6563

Zaaknummer: 10363964 \ AZ VERZ 23-10

Rechters: Zander

Advocaten: J.C. Broekman en M. Can

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft, anders dan werkgeefster stelt, de functie van teamleider en moet worden teruggeplaatst. Zwaarwichtig belang van werkgeefster bij het wijzigen van de functie ontbreekt.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 10 januari 2022 door X gedetacheerd bij werkgeefster in de functie van lead engineer. A is leidinggevende van werknemer en is in september 2022 ernstig ziek geworden. Werknemer heeft daarom in overleg met werkgeefster vanaf oktober 2022 extra (leidinggevende) taken verricht. Daarnaast heeft werkgeefster een interim operationeel manager aangenomen, B, die de taken van A geleidelijk heeft overgenomen. Op 4 november is met werknemer gesproken over zijn mogelijke indiensttreding bij werkgeefster. Op 26 januari 2023 zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan waarin staat dat werknemer per 1 maart 2023 bij werkgeefster voor onbepaalde tijd in dienst treedt in de functie van teamleider teknaars en engineers. De arbeidsovereenkomst verwijst naar een bijgevoegd functieprofiel, maar dit was niet bijgevoegd en bestond destijds ook niet. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde cao Technisch Installatiebedrijf van toepassing. Op 4 april 2023 is aan werknemer onder meer meegedeeld dat de teknaars hebben gemeld dat zij niet prettig met hem samenwerken in zijn rol als teamleider. Volgens werkgeefster had op de arbeidsovereenkomst nooit de functienaam teamleider vermeld mogen worden. Partijen hebben daarna verschillende gesprekken gevoerd en met elkaar gecorrespondeerd over de functienaam van werknemer. Tijdens deze gesprekken heeft werkgeefster aan werknemer voorgesteld dat de werkzaamheden ongewijzigd blijven maar dat zijn functienaam wijzigt van 'teamleider' in 'lead engineer'. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens op 23 mei 2023 meegedeeld dat zij heeft besloten de functie van teamleider teknaars en engineers per 1 juni 2023 op te heffen en werknemer per die datum aan te stellen als lead engineer. Op 31 mei 2023 is dit per e-mail aan alle werknemers gecommuniceerd. Werknemer vordert onder meer werkgeefster te veroordelen werknemer terug te plaatsen in zijn oorspronkelijke functie en dit per e-mail aan haar werknemers te communiceren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de arbeidsovereenkomst van werknemer staat dat hij de functie van teamleider heeft. Verder is voldoende komen vast te staan dat werknemer tijdens de waarneming van A een deel van diens leidinggevende taken is gaan verrichten. Ter zitting is daarnaast gebleken dat werkgeefster niet duidelijk heeft gecommuniceerd wanneer B alle leidinggevende taken van A heeft overgenomen. Het ligt dus voor de hand om aan te nemen dat werknemer de tijdelijke taken van A uiteindelijk blijvend is gaan doen. Daarvoor kan ook steun worden gevonden in de omstandigheid dat de tekenaars zich zijn gaan beklagen over werknemer in zijn rol als teamleider. De feitelijke werkzaamheden van werknemer, waaronder de leidinggevende taken van A, zijn voorts met het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor de functie van teamleider per 1 maart 2023 geformaliseerd. Dit blijkt eveneens uit de e-mails over opheffing van de functie 'teamleider'. De kantonrechter is daarom voorshands van oordeel dat werknemer sinds 1 maart 2023 de functie van teamleider met leidinggevende taken heeft. Het standpunt van werkgeefster dat zij de functie van werknemer per 1 juni 2023 mocht wijzigen, moet worden afgewezen omdat een zwaarwichtig belang bij het wijzigen niet aannemelijk is. Of werkgeefster werknemer zonder enige beperking in staat moet stellen zijn oude functie te vervullen, roept vragen op, omdat de tekenaars hebben geklaagd over werknemer in de rol van teamleider en werknemer thans is ziek gemeld. Dat kan bij toewijzing van de gevraagde voorziening zonder enige beperking tot uitvoeringsproblemen leiden. Partijen zullen daarom eerst in gesprek moeten. De vorderingen worden (deels) toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4657

Zaaknummer: 10608544 UV EXPL 23-167 SV/40160

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: S. Bergwerff en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding omdat sprake is van een redelijke grond (a-grond). Hij heeft wel recht op een hogere transitievergoeding alsmede een uitkering uit hoofde van het sales bonus plan.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2014 in dienst getreden van werkgever in de functie van Regional Head of Sales tegen een bruto maandsalaris van € 15.000,02 exclusief een maandelijks *supplemental allowance* ad € 2.033,33 en overige emolumenten waaronder een sales bonus plan. In artikel 3.2 van het sales bonus plan staat onder meer dat recht bestaat op de bonus indien de arbeidsovereenkomst nog niet is beëindigd op het moment van betaling dan wel als de arbeidsovereenkomst wel is beëindigd door werkgever zonder dat sprake is van een dringende reden. Op 6 oktober 2022 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat zijn functie komt te vervallen. Op 15 februari 2023 heeft het UWV toestemming verleend voor de opzegging. Bij brief van 27 februari 2023 is de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 april 2023. Werkgever heeft aan werknemer een transitievergoeding ad € 80.106,30 en een vergoeding ter zake van de leaseauto ad € 632 betaald. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer een transitievergoeding gebaseerd op het bruto maandloon van € 17.666,68 te vermeerderen met de gemiddelde bonus en te verminderen met het bedrag dat reeds is voldaan, een billijke vergoeding ad € 450.000 bruto, een bonus alsmede € 1.239 netto uit hoofde van een autoregeling en de inname van de leaseauto. Volgens werknemer is de reeds betaalde transitievergoeding te laag omdat (i) de uitkeringen op basis van het bonus plan niet op een concrete manier zijn meegenomen en (ii) de *supplemental allowance* ten onrechte buiten beschouwing is gelaten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Weliswaar doet de naam van het sales bonus plan (discretionaire bonusregeling) vermoeden dat de uitkeringen een bonus zijn, maar de in het plan omschreven gang van zaken wijst erop dat de uitkering beter kan worden gekwalificeerd als een provisie en daarmee als loon. Werkgever heeft dus de juiste referteperiode in acht

genomen. Echter, omdat de *supplemental allowance* (vergoeding pensioen in eigen beheer) vrij besteedbaar was, is deze niet gelijk te stellen met het werkgeversaandeel pensioenpremie, zodat deze dus onderdeel is van het bruto uurloon. Een deel van de gevorderde transitievergoeding wordt daarom toegewezen. De kantonrechter is verder van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden. Ook heeft werkgever aan zijn herplaatsingsplicht voldaan. De door werknemer verzochte billijke vergoeding is om die reden niet toewijsbaar. Tussen partijen is voorts in geschil of werknemer nog recht heeft op een uitkering uit hoofde van het sales bonus plan. Anders dan werkgever heeft betoogd, maakt het enkele feit dat werknemer geen ‘active employee’ meer was en dat zijn dienstverband is beëindigd op basis van de tekst van het plan niet automatisch dat hij geen aanspraak meer heeft op een uitkering uit hoofde van het plan. Werknemers waarvan het dienstverband is beëindigd anders dan als gevolg van een dringende reden hebben immers ook aanspraak op de uitkering. Uit het plan volgt verder dat werknemer recht heeft op de halfjaarlijkse uitkering die plaatsvindt direct na de datum waarop het dienstverband is geëindigd. Omdat het dienstverband is geëindigd op 1 april 2023 heeft werknemer nog recht op de uitkering van september 2023. Werknemer heeft tot slot geen recht op terugbetaling van zijn eigen bijdrage in verband met de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4385

Zaaknummer: 10519760 AE VERZ 23-29 LT/44506

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.F.M. Verheij, Y.H. Dissel en mr. L.P.L. van den Hof

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen schade geleden door de wijze van uitbetaling van de reiskosten via IKAP- en IKB-budget.*Feiten*

In januari 2019 is werknemer in dienst bij getreden als management-ondersteuner bij werkgever. Zijn aanstelling is op 1 januari 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst vanwege de invoering van de Wnra. Werknemer reisde aanvankelijk met het openbaar vervoer naar het werk, maar in februari 2019 verzocht hij om met de auto te mogen reizen vanwege rugklachten. Na een bezoek aan de bedrijfsarts werd geconcludeerd dat werknemer niet met het openbaar vervoer kon reizen. Hierop verzocht hij zijn werkgever om volledige vergoeding van de reiskosten. Partijen kwamen toen overeen dat werknemer vanaf 23 april 2019 tot en met 15 oktober 2021 recht had op een reiskostenvergoeding van € 0,20 netto per autokilometer voor woon-werkverkeer. Dit bedrag was hoger dan de maximale reiskostenvergoeding volgens de cao. Het geschil draait om de vraag of deze vergoeding correct mocht worden uitbetaald via het IKAP- en IKB-budget en of werknemer daardoor schade heeft geleden. Werknemer beweert dat hij de reiskosten als arbeidstoelage had moeten ontvangen zonder gebruik te maken van deze regelingen. Derhalve vordert werknemer een verklaring voor recht die stelt dat hij de reiskosten als arbeidstoelage had moeten ontvangen zonder gebruik te maken van het IKAP- en IKB-budget. Ook vordert werknemer een schadevergoeding als gevolg van de verkeerde uitbetalingen.

Oordeel

De stelling van werknemer is dat de overeengekomen reiskostenvergoeding van € 0,20 netto moest worden uitbetaald als bruto arbeidsmarkttoelage, derhalve simpelweg als extra bruto salaris. De kantonrechter oordeelt dat partijen weliswaar over de mogelijkheid van het toekennen van een arbeidsmarkttoelage hebben gesproken en daar ook deels toe zijn overgegaan. Uit de stellingen van werknemer volgt echter onvoldoende dat partijen louter een bruto loonsverhoging in de vorm van een arbeidsmarkttoelage zijn overeengekomen: partijen zijn het er immers over eens dat met werknemer is afgesproken dat hij zijn reiskostenvergoeding van € 0,20 per kilometer netto ontvangt. De verklaring voor recht wordt derhalve afgewezen. De kantonrechter stelt voorop dat voor de gestelde aanspraak op schadevergoeding moet komen vast te staan dat werkgever toerekenbaar is tekort geschoten in de nakoming van zijn verplichtingen jegens werknemer. In het geval werkgever zonder instemming van werknemer met inzet van de IKAP- of IKB-regeling zou zijn overgegaan tot het betalen van de overeengekomen netto reiskostenvergoeding, kan dit kwalificeren als deze

vorm van tekortkoming. De vraag is echter of werknemer hier ook schade door heeft geleden. Daarom kijkt de kantonrechter naar de berekeningen van partijen. De kantonrechter concludeert daaruit dat er geen grond is voor toewijzing van schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4522

Zaaknummer: 10044404 UC EXPL 22-5346

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.M. Geerdes en mr. R. van Vliet

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Onvoldoende aannemelijk dat werknemer recht heeft op loondoorbetaling en een bonus.*Feiten*

Bij schriftelijke arbeidsovereenkomst van 3 mei 2022 is werknemer met ingang van 2 mei 2022 bij Entourage B.V. (hierna: Entourage) in dienst getreden. In de aanbiedingsbrief van Entourage aan werknemer is opgenomen dat werknemer in aanmerking komt voor het Incentive program van Entourage, waarin onder meer een minimumbonus is vermeld. Op 5 juli 2022 heeft Entourage van een medewerker een klacht ontvangen over werknemer. Op 6 april 2023 is tussen werknemer en Entourage gesproken over de prestaties van werknemer. In een schriftelijke verklaring staat dat daar tegen werknemer is gezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Entourage heeft aan werknemer een vergoeding betaald wegens de schending van de aanzegverplichting, de transitievergoeding en een eindafrekening opgesteld met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023. Werknemer vordert in kort geding onder meer de betaling van zijn salaris en een bonus.

Oordeel

Het is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer na 1 mei 2023 nog aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn salaris. Uit de gepresenteerde feiten en omstandigheden kan voorshands niet worden opgemaakt dat werknemer zijn werkzaamheden na 1 mei 2023 zonder tegenspraak heeft voortgezet. Ook voor toewijzing van enig bedrag aan bonus is in dit geding geen aanleiding. Dat partijen een salaris van € 60.000 zijn overeengekomen is op basis van de overgelegde stukken niet aannemelijk geworden. Ook de stelling van werknemer dat hij aanspraak heeft op een bonus van 25 procent komt uit die stukken niet naar voren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:5853

Zaaknummer: 10638045 KK EXPL 23-455

Rechters: E. Pennink

Advocaten: W.J. Floor en K. Aupers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. De kantonrechter staat tussentijds hoger beroep toe van de beschikking in de tussen partijen gevoerde deelgeschilprocedure (art. 1019cc Rv).

Feiten

Op 8 december 2022 heeft werknemer bij de kantonrechter een deelgeschilprocedure als bedoeld in artikel 1019w e.v. Rv aanhangig gemaakt (zaaknummer 10235352 VZ VERZ 22-14644). In die procedure heeft werknemer verzocht voor recht te verklaren dat Cloetta Holland B.V. (hierna: Cloetta) als werkgever en Chubb European Group SE (hierna: Chubb) als verzekeraar van Cloetta aansprakelijk zijn voor schade die werknemer ten gevolge van een arbeidsongeval op 1 december 2019 heeft geleden en nog zal lijden, met begroting van de kosten van het deelgeschil op € 6.862. De kantonrechter heeft dat verzoek bij beschikking van 13 maart 2023 afgewezen. Werknemer eist – in de hoofdzaak – dat voor recht wordt verklaard dat Cloetta als werkgever en Chubb als verzekeraar van Cloetta aansprakelijk zijn voor schade die werknemer ten gevolge van een arbeidsongeval op 1 december 2019 heeft geleden en nog zal lijden. Daarnaast verzoekt werknemer dat aan hem toestemming wordt verleend om tussentijds hoger beroep te kunnen instellen tegen de hiervoor genoemde beschikking van 13 maart 2023.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer het verzoek om hoger beroep in te mogen stellen tijdig heeft gedaan en dat Cloetta c.s. over het verzoek is gehoord als bedoeld in artikel 1019cc lid 3 Rv, in die zin dat zij zich over het verzoek heeft kunnen uitlaten. In de memorie van toelichting bij de Wet deelgeschilprocedure is vermeld dat aan de mogelijkheid van hoger beroep tegen de deelgeschilbeschikking, voordat eindvonnis in de bodemprocedure is gewezen, behoefte kan bestaan als de beschikking een cruciale kwestie betreft die in feite bepalend is voor de afloop van de zaak. Net als wanneer een dergelijke kwestie in de bodemprocedure in een tussenvonnis zou zijn behandeld, kan het doelmatig zijn wanneer partijen deze kwestie bij het gerechtshof (en eventueel bij de Hoge Raad) kunnen uitprocederen, zonder dat zij gedwongen zijn om eerst de gehele bodemprocedure in eerste aanleg af te ronden. Naar het oordeel van de kantonrechter is in deze situatie aan het weergegeven criterium voldaan. Immers, de vraag of Cloetta c.s. aansprakelijk is voor de schade die werknemer ten gevolge van een arbeidsongeval op 1 december 2019 heeft geleden en nog zal lijden, is mede bepalend voor de afloop van de zaak. Omdat de kantonrechter in de bodemprocedure in beginsel gebonden is aan de in het deelgeschil gegeven beslissing, moet

het doelmatig worden geacht dat over die beslissing – waarmee werknemer zich niet kan verenigen – eerst in hoger beroep een oordeel wordt gegeven, waartegen Cloetta c.s. zich overigens ook niet heeft verzet. Het verzoek van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:7999

Zaaknummer: 10527138 / CV EXPL 23-15070

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: E.W. Bosch en L.K. de Haan

Wetsartikelen: 1019cc Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2020 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. Op 13 september 2022 stond aanvankelijk tussen werknemer en de algemeen directeur een gesprek gepland. Deze afspraak is op verzoek van werknemer verplaatst naar 15 september 2022. Hij is niet op deze verplaatste afspraak verschenen. Op 13 september 2022 is werknemer door werkgever afgesloten van zijn zakelijke e-mail. Vanaf dat moment heeft werkgever een onderzoek uitgevoerd naar de inhoud van de e-mailbox van werknemer en naar de kilometerregistratie van de leaseauto van werknemer. Op 14 september 2022 had werknemer een (al geplande) dag verlof opgenomen, waarvoor hij toestemming had van werkgever. Op 15 september 2022 heeft werknemer zich na een bezoek aan zijn huisarts ziek gemeld. In de periode van 16 september 2022 tot en met 30 september 2022 had werknemer met toestemming van werkgever verlof gepland voor een vakantie naar de Verenigde Staten. Werkgever heeft werknemer opgeroepen om bij de bedrijfsarts te verschijnen op 16 september 2022. Werknemer is niet verschenen. Op 19 september 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof begrijpt uit de ontslagbrief en uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd dat het gaat om de navolgende drie ontslaggronden, die afzonderlijk of in samenhang bezien tot het einde van de arbeidsovereenkomst hebben geleid: het nagenoeg geen arbeid meer verrichten vanaf 20 augustus 2022, het privégebruik van de leaseauto vanaf 1 januari 2022 tot en met 9 september 2022, het geen gehoor geven aan oproepen voor gesprekken op 13, 15, 16 en 19 september 2022.

Het nagenoeg niet verrichten van werkzaamheden

Deze ontslaggrond ziet op de periode 20 augustus 2022 tot en met 9 september 2022. Volgens werkgever heeft werknemer tijdens deze periode nauwelijks tot geen werkzaamheden verricht. Medewerkers gaven aan dat werknemer niet of nauwelijks op kantoor is verschenen en werkgever baseert dit ook op zijn (ontbrekende) e-mailverkeer, zijn (ontbrekende) belverkeer en zijn (niet ingevulde) agenda. Dit is echter niet vast komen te staan.

Privégebruik leaseauto

Werkgever wist vanaf het begin van het dienstverband dat werknemer de leaseauto en de tankpas ook voor privékilometers gebruikte, dat hij geen kilometerregistratie bijhield en dat werknemer daarop niet eerder dan op 16 september 2022 door werkgever is aangesproken. Werkgever heeft weliswaar in een e-mail van 1 mei 2020 aan werknemer, na het uitgeven van de auto, een kilometerregistratieformulier toegezonden en in een e-mail van 3 januari 2022 aan werknemer geschreven dat hij op jaarbasis maximaal 500 kilometer privé mocht rijden en een sluitende kilometerregistratie diende bij te houden, maar niet gebleken is dat werkgever op enig moment om een kilometerregistratie heeft verzocht.

Geen gehoor gegeven aan oproepen voor gesprek

Werkgever heeft ter zitting bij de kantonrechter verklaard te hebben meegewerkt aan het verzetten van het gesprek van 13 september 2022 naar 15 september 2022. Op 15 september 2022 heeft werknemer zich na een bezoek aan zijn huisarts ziek gemeld en op 16 en tot en met 30 september 2022 had hij (door werkgever goedgekeurd) vakantieverlof voor een reis naar de Verenigde Staten. Dit zijn allemaal legitieme redenen om niet te verschijnen. Bovendien is werknemer tijdens zijn vakantieverlof wel op 16 september 2022 verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts.

Conclusie

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Het ontslag op staande voet op 19 september 2022 was naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden dan ook een te zwaar middel en werkgever heeft de arbeidsovereenkomst niet met onmiddellijke ingang kunnen beëindigen. Het hof kent aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000 bruto toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2796

Zaaknummer: 200.325.529_01

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

Advocaten: N. der Kinderen en P. Keurentjens

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Eenzijdige opzegging van werknemer. Er is sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring.*Feiten*

Werknemer is op 18 augustus 2020 bij werkgever in dienst getreden als onderhoudsmonteur. Op 4 september 2022 werd werknemer geconfronteerd met ernstige problemen in de privésfeer en was hij genoodzaakt om zijn kinderen met spoed in huis te nemen. Werknemer achtte zich hierdoor niet in staat om te gaan werken en heeft daarover contact gehad met werkgever. In dit gesprek heeft werknemer aangegeven te willen stoppen met werken. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 8 september 2022. Tijdens dit gesprek hebben partijen gesproken over de opzegging van het dienstverband door werknemer. Werkgever heeft een gespreksnotitie opgesteld, die tijdens het gesprek door werknemer en werkgever ondertekend is. In de gespreksnotitie staat onder andere dat werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt. Op 9 september 2022 heeft werknemer per e-mail aangegeven dat hij de dag ervoor onder druk is gezet om de notitie te ondertekenen en dat hij niet wil stoppen met werken. Werkgever reageert op 10 september 2022 met de stelling dat de brief op eigen verzoek van werknemer is opgesteld en ondertekend. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat aan de door hem gedane toezegging geen rechtsgevolg toekomt. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend, hetgeen ook door de kantonrechter wordt toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof stemden wil en verklaring op het moment van de opzegging overeen en heeft werkgever daar bovendien gerechtvaardigd op mogen vertrouwen. Werknemer heeft verklaard dat hij, zonder eerst te lezen, de brief heeft ondertekend. Werknemer is ervan uitgegaan dat de brief melding maakte van zijn mogelijke terugkeer bij werkgever. Hij ging er bij ondertekening van uit dat hij daarmee een uitkering zou krijgen, net als in 2020 het geval was, heeft vervolgens de brief thuis rustig gelezen en heeft zich toen pas gerealiseerd dat hij hiermee mogelijk geen recht had op een uitkering. Dat werknemer zich naderhand heeft gerealiseerd dat hij mogelijk geen uitkering zou krijgen, komt naar het oordeel van het hof voor zijn risico. Dit besef doet namelijk niet af aan het feit dat hij bij het tekenen van de verklaring wel degelijk wilde opzeggen waarbij hij er – ondanks de waarschuwing van werkgever – van uitging dat het met de toezegging van werkgever goed zou komen met zijn uitkering, net als in 2020. Werkgever mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen

dat werknemer wilde opzeggen, mede gelet op het telefoongesprek van 7 september 2022. Werknemer heeft ontkend dat hij (mondeling) is gewaarschuwd door werkgever voor de mogelijke gevolgen van het recht op een uitkering. Al zou werknemer niet door werkgever zijn gewaarschuwd, wat het hof niet aannemelijk acht – mede gezien de inhoud van de gespreksnotitie –, dan nog komt dit eveneens voor risico van werknemer. Naar het oordeel van het hof mocht werkgever namelijk erop vertrouwen dat werknemer achter de ondertekende verklaring van 8 september 2022 stond. In die verklaring staat duidelijk dat werkgever werknemer erop heeft gewezen dat deze geen aanspraak op een werkloosheidsuitkering heeft bij zijn eigen verzoek tot ontslag. Werkgever mocht erop vertrouwen dat als het duidelijk op papier staat – en dat staat het naar het oordeel van het hof – en werknemer dit tekent, dit overeenstemt met zijn eerdere verklaring om te willen stoppen met werken. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de wil en verklaring van werknemer op het moment van de opzegging overeenstemden en bovendien dat werkgever daarop voldoende gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2867

Zaaknummer: 200.326.562/01

Rechters: A.L. Bervoets, J.F.M. Pols en A.J. van de Rakt

Advocaten: P.W.M. Broekmans en J.H.A. Nieste

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot toelating tot de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden wordt afgewezen.

Feiten

Bij brief van de advocaat van de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel (VNC) aan TUI van 21 februari 2011 heeft VNC verzocht om toegelaten te worden tot de zelfstandige cao-onderhandelingen voor cabinepersoneel. TUI heeft bij brief van haar advocaat van 11 maart 2011 afwijzend op dat verzoek gereageerd. VNC heeft TUI daarop in rechte betrokken en gevorderd dat TUI VNC erkent en aanvaardt als gesprekspartner en partij in het collectief overleg over een nieuw af te sluiten cao voor cabinepersoneel. Op 1 februari 2012 vond de comparitie van partijen bij de rechtbank Den Haag plaats. Tijdens deze comparitie hebben partijen besloten om het geschil via mediation op te lossen en de procedure daartoe aan te houden. De mediation is succesvol geweest en TUI heeft daarop haar vordering ingetrokken. Bij e-mail van 25 september 2015 aan TUI heeft de pursergroep, bestaande uit circa zestig pusers, een aantal knelpunten, waaronder de disbalans tussen werk en privé, roosterwijzigingen en hoge werkdruk aan boord, uiteengezet. TUI heeft bij brief van 27 oktober 2015 aangegeven dat er bij het werkoverleg geen ruimte is voor anderen dan medewerkers van TUI. VNC vordert een verklaring voor recht dat TUI jegens VNC onrechtmatig handelt door haar niet toe te laten tot het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

Oordeel

Bij deze beoordeling is van belang dat tussen partijen vast staat dat binnen TUI een Onderdeelcommissie actief is die (collectieve) aangelegenheden voor het cabinepersoneel behandelt en de bevoegdheid heeft om overleg daarover te voeren met de directie van TUI. VNC heeft ter comparitie desgevraagd verklaard dat zich onder de leden van de Onderdeelcommissie thans één VNC-lid bevindt. Ofschoon de rechtbank deze wens van de werknemers van TUI begrijpt, valt niet in te zien dat de belangen van de werknemers niet reeds voldoende worden gewaarborgd door het feit dat TUI een Onderdeelcommissie heeft ingesteld. Vast staat dat één van de leden van die commissie lid is van VNC. De expertise van VNC kan (waar de kennis van de commissie ontbreekt of tekortschiet) uiteraard altijd – eventueel extern – worden ingeroepen en kan worden meegenomen binnen de Onderdeelcommissie. Dat de Onderdeelcommissie als een effectief orgaan kan worden beschouwd waarmee de belangen van de werknemers van TUI op zich voldoende worden gewaarborgd, wordt geïllustreerd door het feit dat de commissie in staat is geweest om met de directie van TUI tot een verbeterde werk- en rusttijdenregeling voor de werknemers te komen.

Ook blijkt dat uit het feit dat TUI en de Onderdeelcommissie de knelpunten, zoals verwoord in de brief van de pursergroep van 24 september 2015, hebben weten weg te nemen. Dat overigens ook VNC destijds kennelijk van mening was dat de Onderdeelcommissie als een voldoende effectief orgaan moest worden beschouwd blijkt uit de verklaring van VNC en de rechtsvoorgangster van TUI. De rechtbank komt tot de slotsom dat de belangen van het cabinepersoneel moeten worden geacht voldoende te worden gewaarborgd door de Onderdeelcommissie. Aan de wens van de VNC-leden om de arbeidsrechtelijke expertise van VNC in te zetten kan worden tegemoetgekomen. De weigering van TUI om VNC toe te laten tot het arbeidsvoorwaardelijk overleg kan onder deze omstandigheden dan ook niet als strijdig met hetgeen in het maatschappelijk verkeer betamelijk is worden beschouwd en is daarmee niet onrechtmatig.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:11947

Zaaknummer: C/15/254346 / HA ZA 17-83

Rechters: M. Wouters

Advocaten: P.H.E. Voûte en M.A. Visser

RECHTSPRAAK

Werkgever dient de verslechtering van het indexatieperspectief te compenseren.*Feiten*

Werknemer is vanaf oktober 1982 tot zijn pensionering in 2012 in dienst geweest bij John Crane. Werknemer nam bij John Crane deel aan een collectieve pensioenregeling, een zogenoemde eindloonregeling. De uitvoering daarvan was ondergebracht bij de pensioenverzekeraar Zwitserleven. In het pensioenreglement is bepaald dat de werkgever de door de verzekeraar verleende kwantumkorting en winstaandelen in een bij de verzekeraar bestaand depot stort, waaraan periodiek koopsommen zullen worden onttrokken ter financiering van onder andere toeslagen op ingegane pensioenen. Werknemer is sinds 2012 met pensioen.

John Crane heeft de uitvoeringsovereenkomst met Zwitserleven beëindigd per 1 januari 2016, althans zij heeft de uitvoeringsovereenkomst na de overeengekomen looptijd van vijf jaren niet (stilzwijgend) voortgezet. Als gevolg hiervan heeft Zwitserleven aan werknemer bericht dat zij niet in staat is de pensioenen te indexeren.

In dit geding vordert werknemer, voor zover in cassatie van belang, veroordeling van John Crane om zodanige afspraken te maken met een pensioenuitvoerder en daartoe alle benodigde koopsommen en premies te betalen zodra dat voor het verlenen van de indexatie in enig jaar nodig is.

Het hof heeft John Crane veroordeeld zodanige afspraken te maken met een pensioenuitvoerder, en alle in dat kader benodigde koopsommen en premies te betalen aan die pensioenuitvoerder alsmede in de toekomst alle benodigde koopsommen en premies te betalen zodra dat voor het verlenen van de indexatie als bedoeld in artikel 16 van Pensioenreglement 2001 in enig jaar nodig is. Tevens heeft het hof geoordeeld dat de ingegane pensioenen van werknemer met ingang van 1 januari 2016 in dezelfde mate worden geïndexeerd als het geval zou zijn geweest indien John Crane vanaf 1 januari 2016 nog steeds een uitvoeringsovereenkomst had gehad met Zwitserleven.

Volgens John Crane heeft het hof hiermee ten onrechte een resultaatsverbintenis opgelegd, althans een meeromvattende verbintenis dan uit het voorwaardelijke recht op indexatie van werknemer volgt. Althans is dat oordeel onbegrijpelijk, omdat zonder nadere motivering niet valt in te zien waarom het voorwaardelijke recht op indexatie van werknemer zou nopen tot (onvoorwaardelijke) afspraken met een pensioenuitvoerder over indexatie van de

pensioenuitkeringen van werknemer, waardoor op John Crane een meeromvattende verbintenis dan een inspanningsverbintenis zou zijn komen te rusten, aldus het onderdeel.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Werkgever dient de verslechtering van het indexatieperspectief te compenseren

Deze onderdelen kunnen niet tot cassatie leiden omdat zij uitgaan van een onjuiste lezing van het bestreden arrest. Anders dan de onderdelen tot uitgangspunt nemen, heeft het hof niet aan John Crane een resultaatsverbintenis opgelegd ten aanzien van de indexering van de pensioenrechten van werknemer, en heeft het hof evenmin John Crane ertoe veroordeeld de pensioenuitkeringen van werknemer te indexeren. Het oordeel van het hof komt erop neer dat John Crane de vermindering van de kans op indexering (de verslechtering van het indexatieperspectief) moet compenseren, die het gevolg is van de wijzigingen per 1 januari 2016, waardoor toevoegingen aan de bestemmingsreserve (in de vorm van kwantumkortingen en winstdelingen) zijn verminderd of weggefallen. Daarmee heeft het hof niet het voorwaardelijke karakter van het in de pensioenovereenkomst opgenomen recht op indexering miskend. Het oordeel van het hof laat immers onverlet dat werknemer op grond van de pensioenovereenkomst slechts recht heeft op indexering voor zover de beschikbare middelen dit toelaten.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1291

Zaaknummer: 22/01446

Rechters: H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink

Advocaten: C.S.G. Janssens en A.H.M. van den Steenhoven

Wetsartikelen: 7:611 BW en 13 Pw

RECHTSPRAAK

Naheffing inkomstenbelasting van in buitenland woonachtige vliegers. Werkgever kan uit hoofde van goed werkgeverschap onder omstandigheden gehouden zijn de werknemer in kennis te stellen van een wijziging van regelgeving die voor diens fiscale positie van belang is.

Feiten

Twee werknemers (hierna: de vliegers) zijn in 1990 en 1991 als verkeersvlieger in dienst getreden van KLM. Zij hebben de Zwitserse nationaliteit. Omdat de vliegers in Zwitserland woonachtig en belastingplichtig waren, heeft de Belastingdienst in 1991 voor beiden een vrijstellingsverklaring afgegeven ter voorkoming van dubbele belasting. Met ingang van 1 januari 2012 is het belastingverdrag tussen Nederland en Zwitserland gewijzigd (hierna: de verdragswijziging). Op grond van de verdragswijziging heeft de Belastingdienst in 2017 en 2018 navorderingsaanslagen inkomstenbelasting over de jaren vanaf 2012 aan de vliegers opgelegd (in totaal respectievelijk € 1,1 miljoen en € 600.000). KLM heeft (ook) in de jaren 2012-2017 geen loonbelasting ingehouden op de door haar aan de vliegers betaalde bruto salarissen. In deze procedure vorderen de vliegers (samengevat) dat KLM wordt veroordeeld tot (primair) betaling van de bedragen die zij op grond van de opgelegde of nog op te leggen navorderingsaanslagen inkomstenbelasting aan de Belastingdienst moeten betalen over het door hen ontvangen loon, dan wel (subsidiar) tot vergoeding van de schade die zij hebben geleden als gevolg van de opgelegde of nog op te leggen navorderingsaanslagen inkomstenbelasting. De vliegers leggen aan deze vorderingen onder meer ten grondslag dat KLM heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap, door hen niet tijdig te waarschuwen voor de gevolgen van de verdragswijziging en door ten onrechte vanaf 2012 geen loonbelasting op hun loon in te houden.

De kantonrechter (zie AR 2023-0590) heeft voor recht verklaard dat KLM aansprakelijk is voor 50% van de door de vliegers geleden schade. Volgens de kantonrechter had KLM een zorgplicht jegens de vliegers om hen te waarschuwen voor de mogelijk grote financiële gevolgen van de verdragswijziging. Daarnaast heeft de kantonrechter in aanmerking genomen dat de vliegers als belastingplichtigen zelf verantwoordelijkheid droegen voor tijdige betaling van inkomstenbelasting.

Het hof (zie AR 2022-0661) heeft de vorderingen van de vliegers alsnog afgewezen en daartoe (kort samengevat) het volgende overwogen. Terecht stelt KLM voorop dat de fiscale situatie niet alleen in veel landen zeer divers is, zodat van KLM reeds hierom niet verwacht mag

worden – ook niet uit hoofde van goed werkgeverschap – dat zij dat allemaal bijhoudt en haar werknemers daarover tijdig informeert. Zij voert daarnaast terecht aan dat de fiscale gevolgen in de sfeer van de inkomstenbelasting voor haar niet overzienbaar zijn omdat deze in belangrijke mate samenhangen met privéaangelegenheden van haar werknemers die haar als werkgeefster niet aangaan. Het is de werknemer die verantwoordelijkheid draagt voor de nakoming van zijn fiscale verplichtingen, zowel in zijn woon- als in zijn werkland. KLM heeft daarin naar het oordeel van het hof geen adviserende taak. De omstandigheid dat KLM vanaf de verdragswijziging jarenlang de Wet op de loonbelasting onjuist heeft toegepast, maakt dat niet anders. Niet aannemelijk is dat KLM opzettelijk heeft verzuimd loonbelasting in te houden. De verplichting tot voorheffing van loonbelasting strekt bovendien niet primair tot bescherming van de belangen van de vliegers. Ook op deze grond kan geen zorgplicht van KLM worden aanvaard, aldus het hof.

De vliegers komen in cassatie op tegen het oordeel van het hof dat op KLM uit hoofde van goed werkgeverschap niet de plicht rustte om de vliegers te waarschuwen voor, of te informeren over, de verdragswijziging en de mogelijke financiële gevolgen daarvan voor de vliegers. De vliegers klagen onder meer dat KLM daartoe wel degelijk gehouden was, aangezien (1) zij een grote professionele werkgever is met een eigen fiscale afdeling en vele in het buitenland wonende werknemers, (2) het ging om een verdragswijziging die mogelijk tot gevolg zou hebben dat, anders dan voorheen, sommige van haar werknemers inkomstenbelasting in Nederland verschuldigd zouden worden en KLM loonbelasting op het loon van deze werknemers zou moeten inhouden en afdragen en (3) KLM van de verdragswijziging op de hoogte was en overigens (in verband met haar verantwoordelijkheid voor inhouding van loonbelasting) ook behoorde te zijn. Aan die waarschuwings- of informatieplicht doet niet af dat de betaling van inkomstenbelasting tot de verantwoordelijkheid van de werknemer behoort en dat KLM daarin geen adviserende rol heeft. Het hof heeft dat volgens de vliegers ofwel miskend, ofwel zijn oordeel onvoldoende begrijpelijk gemotiveerd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Hoewel juist is dat, zoals het hof heeft overwogen, een werknemer zelf verantwoordelijk is voor correcte nakoming van zijn fiscale verplichtingen en dat de werkgever daarbij in beginsel geen adviserende taak heeft, kan laatstgenoemde uit hoofde van goed werkgeverschap onder omstandigheden wel gehouden zijn de werknemer in kennis te stellen van een wijziging van regelgeving die voor diens fiscale positie van belang is. Dat zal in het bijzonder het geval kunnen zijn als de desbetreffende informatie evenzeer van belang is voor de verplichting tot inhouding en afdracht van loonbelasting, die op de werkgever rust. Een werkgever behoort uit hoofde van die verplichting immers van dergelijke informatie op de hoogte te zijn. Ook is van belang of en in hoeverre de werknemer nadelige gevolgen kan ondervinden van onbekendheid met bedoelde informatie. In het licht van de hiervoor onder (1) – (3) weergegeven – vaststaande – omstandigheden, heeft het hof met zijn oordeel dat op KLM geen waarschuwings- of informatieplicht jegens de vliegers rustte, dan ook ofwel blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, ofwel zijn oordeel onvoldoende

gemotiveerd. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het gerechtshof Amsterdam en verwijst het geding naar het gerechtshof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1276

Zaaknummer: 22/03169

Rechters: M.V. Polak, T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff en K. Teuben

Advocaten: J.P. van den Berg en W.H. van Hemel

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst na ontbindingsverzoek werkgever. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door verkeerde uitleg van eigen cao. Geen externe sollicitatieplicht werkneemster en onterechte loonstop. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is bij Connexie Payroll & Loonadministratie (hierna: Connexie) in dienst getreden als algemeen medewerker tegen een salaris van € 142,80 bruto per week. Vanaf 5 februari 2018 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst bij Connexie. De laatste opdracht van werkneemster loopt tot en met september 2021. Partijen verschillen van inzicht over hoe ver de verplichtingen van werkneemster omtrent het zoeken en accepteren van nieuwe werkzaamheden strekken. Volgens Connexie doet werkneemster hieromtrent te weinig en moet werkneemster op grond van de cao in de periode dat er langere tijd geen opdracht is extern solliciteren. Vanaf 7 april 2022 past Connexie een loonstop toe. Over het extern solliciteren en doorvoeren van een loonstop heeft de kantonrechter te Tilburg op 9 augustus 2023 uitspraak gedaan. Kort gezegd komt het erop neer dat uit de cao niet is af te leiden dat een externe sollicitatieplicht bestaat en dat de loonstop onterecht is toegepast. Connexie geeft te kennen zich neer te leggen bij de uitspraak en niet in hoger beroep te gaan. Een regeling in der minne is na meerdere keren overleg niet tot stand gekomen. Connexie verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster is ook van mening dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, maar verzoekt daarbij om toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding, nu de verstoorde arbeidsrelatie is te wijten aan het handelen van Connexie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. Dit blijkt uit de wijze waarop partijen zich jegens elkaar opstellen, het feit dat al lange tijd een geschil bestaat over de te verrichten werkzaamheden van werkneemster en het te betalen salaris, waar een procedure over is gevoerd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, waardoor de transitievergoeding verschuldigd is. Aan de kant van Connexie is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Connexie heeft de eigen cao verkeerd uitgelegd door te stellen dat werkneemster extern moet solliciteren, waardoor de arbeidsovereenkomst bij Connexie zou eindigen en werkneemster haar ontslagbescherming kwijt zou raken, wat mede in het licht van de uitspraak van de kantonrechter te Tilburg van 9 augustus 2023, niet kan worden

gevergd. Het probleem van Connexie wordt op deze manier het probleem van werkneemster gemaakt. Het onder druk zetten van werkneemster om extern te solliciteren en het onterecht toepassen van een loonstop, hebben de verstoorde arbeidsrelatie veroorzaakt die tot onderhavige ontbinding leidt. Om deze reden wordt een billijke vergoeding toegekend van € 500 bruto. Voor de hoogte van de billijke vergoeding is van belang dat werkneemster gezien de krapte op de arbeidsmarkt relatief snel een nieuwe baan zal kunnen vinden en werkneemster al langere tijd thuiszit zonder werkzaamheden te verrichten, met behoud van loon.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:5852

Zaaknummer: 10546463 EA VERZ 23-559

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: A. Rhijnsburger en S.C.J. van Loon

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Wedertewerkstelling van academiemanager na opgelegde schorsing door onderwijsinstelling op grond van de cao. De schorsing is gebaseerd op een PSA-onderzoek, dat niet geschikt is om een schuldige aan te wijzen voor een gedetecteerde wantoestand.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2021 als academiemanager verbonden aan een onderwijsinstelling. De kantonrechter heeft bij beschikking van 24 april 2023 geoordeeld dat op basis van de cao-tekst sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In verband daarmee heeft de kantonrechter de werkgeefster verplicht werknemer na 1 mei 2023 toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Werknemer heeft zijn werkzaamheden vanaf 1 mei 2023 kunnen voortzetten. Op 8 mei 2023 zijn werknemer en zijn (directe) collega's door het college van bestuur ervan op de hoogte gesteld dat is besloten tot het instellen van een onafhankelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het MT naar aanleiding van 'diverse meldingen' in deze sfeer. Op 23 mei 2023 is de rapportage opgesteld, waaruit onder meer blijkt dat de eerder gedane meldingen over ongewenst gedrag en het daarmee veroorzaken van werkdruk bij leidinggevend in dit onderzoek worden bevestigd. Werknemer is op 15 juni 2023 door werkgeefster vrijgesteld van werk. De academiedirecteur heeft op 21 juni 2023 per e-mail een bericht gestuurd aan alle medewerkers over de afwezigheid van werknemer. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de vrijstelling van werk. Op 6 juli 2023 is hij gedurende enkele uren toegelaten tot het werk. Dezelfde dag heeft werkgeefster hem met toepassing van de cao hbo voor de duur van drie maanden geschorst. Werkgeefster heeft vervolgens aan werknemer laten weten voornemens te zijn om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden. Werknemer verzoekt de kantonrechter in deze kortgedingprocedure onder meer wedertewerkstelling tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Werknemer meent in de eerste plaats dat de schorsing indruist tegen de beschikking van de kantonrechter van 24 april 2023. Die gedachtegang van werknemer begrijpt de kantonrechter, maar hij volgt werknemer daarin niet. Werkgeefster baseert immers de beslissing tot schorsing op de uitkomsten van het PSA-onderzoek, bekend geworden na 24 april 2023. Of dat terecht is, is iets anders. Werkgeefster kan niet verweten worden dat zij een rechterlijke beslissing niet heeft nageleefd. Uit de eisen van goed werkgeverschap vloeit voort dat werkgeefster deze maatregel alleen kan inzetten als zij

daarvoor over een redelijke en voldoende zwaarwegende grond beschikt. Dat heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt. Er is in de eerste plaats geen onderzoek gaande. Evenmin blijken uit het dossier voldoende concrete en controleerbare feiten over onbeheersbare en onwerkbaar toestanden op de werkvloer vanwege de aanwezigheid van werknemer. Het rapport toont dat niet aan en voldoet niet aan de daaraan te stellen eisen, voor zover het rapport (ook) zou moeten dienen als onderbouwing van de tegen werknemer geuite klachten. De kantonrechter plaatst kritische kanttekeningen bij het rapport. Op zichzelf is het prijzenswaardig dat werkgeefster een PSA-onderzoek heeft laten instellen. Een dergelijk rapport behoort echter uitsluitend (anoniem) vast te leggen wat er in een werkorganisatie speelt en wat de risico's zijn als het gaat om het welzijn van de werknemers, de werkdruk die werknemers ervaren en de ongewenste gedragsvormen die aanwezig zijn op de werkvloer. Het onderzoek is niet geschikt (vanwege de anonimiteit en het ontbreken van hoor/wederhoor) om schuldigen aan te wijzen voor een gedetecteerde wantoestand. Als dat al uit de registraties blijkt, ligt het op de weg van de werkgever om (vervolg)onderzoek te doen naar wat er precies gebeurd is en wat ieders rol daarin is geweest. In geen geval kan en mag zomaar worden aangenomen dat een in het PSA-onderzoek niet bij naam genoemd persoon de veroorzaker van de conflicten is geweest. Ten aanzien van werknemer is dat nu juist wel gebeurd. De onderzoeker heeft zich daarvoor, blijkens zijn conclusies en adviezen, een rol aangemeten die hem in het kader van het doel van een PSA-onderzoek niet past. Hij heeft zich daarmee bovendien op een terrein begeven waarop in de wetenschap groeiende kritiek op de kwaliteit van de onderzoeken wordt geuit. Zijn rapport is als uitkomst van een feitenonderzoek gebrekkig en voldoet in geen enkel opzicht aan de daaraan te stellen eisen. De conclusies en adviezen zijn gestuurd door wat collega's van werknemer kennelijk wensen. Door werknemer op basis daarvan te schorsen en in te zetten op een beëindigingstraject, miskent werkgeefster haar eigen verantwoordelijkheid en wekt zij de valse indruk dat de collega's van werknemer mogen bepalen hoe het afloopt met werknemers arbeidsovereenkomst. Het voor de kantonrechter kenbare dossier bevat onvoldoende om hem bij wege van schorsing zijn functie te ontnemen. De vordering tot tewerkstelling is daarom toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-08-2023

Zaaknummer: 10616915 \ VV EXPL 23-51

RECHTSPRAAK

Ondanks dat de Staat niet altijd als goed werkgever heeft gehandeld, is volgens het hof de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Staat. Grieven van werknemer falen.

Feiten

Werknemer is op 17 november 1987 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: de Staat). De Staat heeft in eerste aanleg verzocht bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2021 ontbonden. De arbeidsverhouding van partijen is ernstig en duurzaam verstoord. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding was door de kantonrechter afgewezen wegens het ontbreken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Staat. Werknemer verzoekt in hoger beroep de beschikking van de kantonrechter te vernietigen waar het betreft de afwijzing van de billijke vergoeding en te bepalen dat de Staat aan werknemer een billijke vergoeding van € 750.000 bruto en € 500.000 netto moet betalen.

Oordeel

Dat de ziekte van werknemer is veroorzaakt door het bestaan van een arbeidsconflict blijkt niet uit de door werknemer genoemde medische informatie. Dat werknemer objectief 'in zijn werk niet veilig was' is het hof evenmin gebleken. Desgevraagd ter zitting van het hof heeft werknemer geen nadere onderbouwing gegeven van de stelling dat sprake is van 'Ziekte steeds veroorzaakt door het bestaan van een arbeidsconflict'. Uit het HSK-rapport blijkt het volgende: 'Betrokkene is wantrouwend naar anderen toe, hij is ervan overtuigd dat anderen op een of andere manier misbruik van hem zullen maken en hij altijd aan het kortste eind zal trekken' en 'Hij is ervan overtuigd dat men onmiddellijk alles moet kunnen doen of zeggen wat men wil, zonder rekening te houden met het effect op anderen. Hij erkent dat hij niet tactisch kan zijn'. Het hof rekent werknemer deze eigenschappen aan. Op basis van de stukken kan de kantonrechter niet vaststellen dat de toenmalige leidinggevende werknemer valselyk zou hebben beschuldigd dan wel dat andere leidinggevenen van werknemer in dit kader niet integer hebben gehandeld. In het kader van 'wantrouwend' is volgens het hof van belang dat werknemer geen grief heeft gericht tegen deze overweging van de kantonrechter. De Staat heeft ook juist gehandeld met betrekking tot de re-integratie van werknemer. Dat de Staat werknemer in een 'zeer bedreigend, onveilig, ongezond, ja zelfs ziekmakend werkklimaat' wilde laten terugkeren is (opnieuw) volstrekt onvoldoende onderbouwd. Ter

onderbouwing van zijn grieven uit werknemer felle kritiek op de Staat zonder zich af te vragen of daarvoor feitelijke en juridische grond bestaat. Het voorgaande is niet het hele verhaal dat partijen over de afgelopen 25 jaar naar voren hebben gebracht. De Staat heeft inderdaad niet altijd als goed werkgever gehandeld maar overall is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Staat als bedoeld in artikel 7:671b lid 9 sub c BW. Alle grieven van werknemer falen. Werknemer wordt veroordeeld de kosten van de Staat te voldoen. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:2843

Zaaknummer: 200.303.968 _01

Rechters: J.W. van Rijkom, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en D.J.B. de Wolff

Advocaten: B.H. Vader en A.J. Verhagen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9, onder c BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Rechtmatige staking, nu niet kan worden uitgesloten dat de staking, die bij een individuele werkgever plaatsvindt, bijdraagt aan doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Geen gronden aanwezig voor beperking van dit recht.

Feiten

Werkgeefster heeft een ambachtelijke bakkerij met zeventien winkels in verschillende steden in Noord-Holland. Werkgeefster is lid van de Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemingsvereniging (hierna: NBOV). In het voorjaar van 2023 zijn de NBOV en de Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij (hierna: NVB) namens werkgevers en de FNV en CNV namens werknemers gestart met onderhandelingen over een nieuwe cao. De NVB is met de vakbonden tot overeenstemming gekomen, maar de NBOV tot op heden niet. Het struikelblok is de looneis die de vakbonden stellen. Zij eisen een loonsverhoging van 16% bij een cao looptijd van 1 juni 2023 tot en met 31 december 2024. Op 6 september 2023 heeft de FNV bij de NBOV en bij werkgeefster aangekondigd dat zij haar leden die werkzaam zijn bij werkgeefster zal oproepen om vanaf donderdag 7 september 15.45 uur tot zaterdag 9 september 2023 17.30 uur het werk neer te leggen. Werkgeefster is van mening dat deze staking onrechtmatig is en vordert daarom in dit kort geding dat de staking wordt verboden. Daarnaast vordert werkgeefster dat de FNV wordt veroordeeld om een persbericht te rectificeren dat zij heeft uitgebracht.

Oordeel

Artikel 6, aanhef en onder 4 van het Europees Sociaal handvest (hierna: ESH) geeft werknemers het recht om collectieve acties te voeren bij belangengeschillen over collectieve afspraken. Dit recht brengt mee dat een werknemersorganisatie in beginsel vrij is in de keuze van middelen om haar doel te bereiken. Valt de actie onder de reikwijdte van artikel 6 ESH? Dat is het geval als de actie redelijkerwijs kan bijdragen aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Werkgeefster stelt dat de door de FNV uitgeroepen staking niet onder deze bepaling van het ESH valt, omdat de staking niet kan bijdragen aan een doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. De NBOV zal door deze actie namelijk niet van mening veranderen en niet alsnog akkoord gaan met de looneis van de FNV. De voorzieningenrechter volgt het standpunt van de FNV dat sprake is van een belangengeschil over de inhoud van een af te sluiten cao en dat de collectieve acties bijdragen tot de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. De FNV heeft ervoor gekozen om niet bij alle NBOV-leden tegelijk actie te voeren. Door zich op de grotere

bedrijven uit de branche te richten verwacht de FNV dat de NBOV zal gaan bewegen in de door de FNV gewenste richting. Volgens de FNV gaat het om 100 à 150 personeelsleden en dat zou binnen de branche één van de grotere bedrijven zijn. Werkgeefster heeft dat niet betwist maar lijkt te stellen dat er van collectieve acties bij een bedrijf van haar omvang nooit voldoende druk uit kan gaan om de NBOV tot een akkoord te bewegen. Dat is echter nog maar de vraag. Zoals bij iedere collectieve actie is daar van tevoren geen zekerheid over te verkrijgen. Tegelijkertijd kan ook niet met zekerheid worden gezegd dat de staking bij werkgeefster geen enkel effect kan hebben. De FNV heeft haar keuze voor de staking bij werkgeefster voldoende gemotiveerd en aannemelijk gemaakt dat deze actie kan bijdragen aan een doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. Hiermee valt de collectieve actie onder het bereik van artikel 6 ESH. Er is geen sprake van omstandigheden die het maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk maken om de aangekondigde staking te verbieden. Nu geen sprake is van onrechtmatige publicatie door de FNV hoeft geen rectificatie van haar persbericht plaats te vinden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4972

Zaaknummer: C/16/562440 / KG ZA 23-475

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J. Ipenburg, A.M. Dielemans-Buiteman en mr. B.M.C.M. Hiddes

Wetsartikelen: 6, aanhef en onder 4 ESH, G ESH en 10 lid 2 EVRM

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) toegewezen. Geen bescherming als klokkenluider omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de melding van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2022 in dienst bij AIG Europe S.A., Netherlands Branch, (hierna: AIG Europe) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. AIG Europe verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. AIG Europe verwijt werknemer dat hij (a) niet in staat is om zich aan de binnen AIG geldende normen en waarden te houden, (b) niet openstaat voor feedback, (c) geen reflectief vermogen heeft, (d) voortdurend in de verdediging schiet, (e) het doet voorkomen alsof sprake is van intimidatie of pesten, (f) kritiek niet ter harte neemt, (g) met klachten gebruikmaakt van de hoogst mogelijke interne meldprocedure binnen de AIG-organisatie en (h) ernstige beschuldigingen van racisme, pesten, discriminatie en (seksuele) intimidatie tegenover collega's uit, terwijl die beschuldigingen na uitgebreid onderzoek ongegrond zijn verklaard. Volgens werknemer kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden omdat hij als klokkenluider moet worden beschermd en hij niet om die reden kan worden ontslagen. Werknemer kan zich er niet in vinden dat hij als een soort boeman geportretteerd wordt en dat hem wordt verweten dat hij mensen niet met respect behandelt, mensen intimideert en een onveilige werksituatie zou creëren. Volgens hem neemt AIG Europe zijn meldingen van pesten en intimidatie niet serieus.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de kantonrechter zijn er zodanige scheuren ontstaan in de vertrouwensband, dat die vertrouwensband niet meer kan worden gerepareerd. In plaats van dat werknemer zich rekenschap geeft van de verwijten en zelfreflectie toont, kiest hij ervoor om in de tegenaanval te gaan en allerlei verwijten richting AIG Europa te maken, terwijl een deel van die verwijten al uitgebreid is onderzocht en ongegrond is bevonden. AIG Europe heeft meerdere keren geprobeerd om met werknemer in gesprek te gaan over zijn gedrag, houding en communicatie terwijl dit geen enkel effect heeft gehad. Volgens de kantonrechter is niet voldaan aan de vereisten van artikel 7:658c BW. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer op geen enkele wijze onderbouwd dat en waarom hij te goeder trouw een melding heeft gedaan.

Hij heeft ook geen andere stukken in het geding gebracht waaruit zou kunnen worden afgeleid dat binnen AIG Europe daadwerkelijk sprake is (geweest) van een misstand. AIG wist tot en met het gesprek van 20 januari 2023 niet van de melding die werknemer op 5 december 2022 heeft gedaan en de gedragingen van werknemer die AIG Europe aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd dateren van (ruim) daarvoor. Het ontbindingsverzoek van AIG Europe kan daarom geen verband houden met de melding van 5 december 2022 van werknemer en om deze reden komt aan hem niet de bescherming van een klokkenluider toe. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 1 oktober 2023 onder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8005

Zaaknummer: 10441643 / VZ VERZ 23-4564

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: G.H.R. van Eldik en J. Belderok

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:658c BW (oud)

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever leidt tot arbeidsongeschiktheid. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij werkgever als assistent begeleider op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een bruto maandsalaris van € 2.888,76. Werkneemster begeleidt en verzorgt cliënten op locatie. In januari 2022 wordt besloten dat de locatie een woongroep voor intensieve begeleiding wordt. Op 18 juni 2022 meldt werkneemster zich ziek. Begin augustus 2022 is het team van werkneemster overgeplaatst naar een andere locatie. Per brief van 11 oktober 2022 wordt werkgever door werkneemster en drie collega's bericht dat niet wordt ingestemd met de overplaatsing en wordt werkgever gesommeerd het besluit terug te draaien. Tussen partijen vinden begin en eind november 2022 gesprekken plaats, waarin door werkgever wordt voorgesteld dat werkneemster tijdelijk wordt herplaatst en onder bepaalde voorwaarden drie maanden na herplaatsing terug kan keren naar haar vertrouwde locatie. Werkneemster weigert het voorstel, waarna gesproken wordt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De collega's van werkneemster sluiten een vaststellingsovereenkomst, maar werkneemster niet. In februari en maart 2023 vindt mediation plaats en even later wordt dit on hold gezet. Gesprekken over re-integratie leiden tot de afspraak dat werkneemster op een vertrouwde locatie kan re-integreren, wat per brief is bevestigd. Begin juli 2023 blijkt uit een arbeidsdeskundig rapport dat er geen re-integratiemogelijkheden bij werkgever zijn, nu blijkt dat het eigen werk niet passend is en niet passend is te maken. Advies om te re-integreren in het tweede spoor is niet van de grond gekomen. Werkneemster verzoekt onder meer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Blijkens overgelegde rapportages blijkt dat de gezondheidsklachten van werkneemster grotendeels in stand worden gehouden door onopgeloste arbeidsproblemen. Aannemelijk is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst bevorderlijk zal zijn voor het herstel van werkneemster. Werkneemster is ongekwalificeerd in dienst getreden en van een goed werkgever wordt verwacht dat ervoor gezorgd wordt dat de werkomstandigheden en werkomgeving voldoende worden afgestemd op werkneemster. Van voldoende zorg is niet gebleken. Werkgever geeft aan dat

werkneemster een opleiding kon volgen, maar voor de start hiervan is ervoor gekozen de locatie te veranderen naar een woongroep voor intensieve begeleiding, waardoor de zwaarte van de zorg toeneemt. Van een deugdelijk plan de campagne van werkgever is niet gebleken. De transitie naar een woongroep voor intensieve begeleiding is niet goed verlopen, want er kwamen klachten van cliënten en werknemers. Voldoende is vast komen te staan dat het ontbreken van de juiste tools van werkgever heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De transitievergoeding en billijke vergoeding worden bij een ontbindingsverzoek van de werknemer toegewezen indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De transitievergoeding wordt toegekend, vermeerderd met gevorderde wettelijke rente. Ook de billijke vergoeding wordt toegekend. Tot half maart 2023 is er een causaal verband tussen het handelen van werkgever en de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, hierna is namelijk wel gedaan wat verwacht kan worden van een werkgever, namelijk re-integratie in een vertrouwde omgeving met persoonlijke begeleiding. Alles overziend wordt een billijke vergoeding van zowel materiële als immateriële schade toegekend van € 6.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4442

Zaaknummer: 10552444 UE VERZ 23-174

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.K.A. Kop en T.A. Opbroek-Booij

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

RECHTSPRAAK

Er was geen dringende reden voor ontslag op staande voet na een incident in de familiesfeer. Het agressieve gedrag van werknemer was begrijpelijk gezien zijn psychische problemen, opgebouwde spanningen, en de voortdurende provocaties door de familie van werkgever. Toekenning billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Werkgever bezit een horecazaak. Werknemer is sinds 18 maart 2019 in dienst bij werkgever als manager. Vanaf 1 januari 2022 heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 38 uur per week. Werknemer is getrouwd met de tante van werkgever. Werknemer heeft zich op 9 maart 2022 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer op 29 augustus 2022 op staande voet ontslagen omdat werknemer de zus van werkgever en haar gezin heeft bedreigd toen zij in een auto langs zijn huis reden. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er een dringende reden was voor het ontslag op staande voet, maar dat het gedrag van werknemer niet ernstig verwijtbaar was. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op. Ter beoordeling staat of werknemer terecht op staande voet is ontslagen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Aan het gegeven ontslag ligt een incident in de familiesfeer ten grondslag. Het hof gaat er onder meer op basis van de ter zitting getoonde filmbeelden en de transcriptie van het gesprek dat werknemer en zijn vrouw hadden met de politie van uit dat werknemer tot twee keer toe boos op de auto van de zus van werkgever, met daarin de drie gezinsleden, is afgerend waarbij hij de eerste keer naar de auto heeft gespuugd en zijn middelvinger heeft opgestoken en de tweede keer op de auto is afgerend met een ijzeren staaf in zijn hand en daarmee heeft gedreigd, waarna de auto is weggereden. Het hof acht aannemelijk dat dit agressieve gedrag van werknemer beangstigend is geweest voor de familie van werkgever en in het bijzonder voor het 9-jarige zoontje. Ook als werknemer gezien zou hebben dat vanachter het raam van de voorbijrijdende auto een mes of een middelvinger werd getoond, zoals hij stelt maar door werkgever wordt betwist, geldt dat hij zich niet had moeten laten provoceren maar had moeten blijven waar hij was. Hoewel het hof het gedrag van werknemer als een kwalijke vorm van eigenrichting aanmerkt, acht het hof echter geen dringende reden voor ontslag aanwezig. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer al voor het incident op 26 augustus 2022 ernstig onder druk was komen te staan door

opgebouwde spanningen en wantrouwen in de (familie)verhoudingen. Dit laat echter onverlet dat werkgever zich als goed werkgever tegenover werknemer en werknemer zich als goed werknemer tegenover werkgever behoorde te gedragen, waarbij zij beiden, gelet op de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van werknemer, de adviezen van de arbo-arts in acht moesten nemen. Het hof is dan ook van oordeel dat het goed voorstelbaar is dat het werknemer door zijn psychische problemen en de opgelopen spanningen, in combinatie met het gegeven dat het kennelijk voor de zus van werkgever en haar man een gewoonte werd om werknemer telkens te filmen als zij met de auto voorbijreden, teveel is geworden waardoor hij zich op 26 augustus 2022 heeft laten provoceren tot het incident. Het hof is van oordeel dat werkgever er in ieder geval voordien bij zijn zus en zwager op had moeten aandringen om werknemer niet (dagelijks één of meerdere keren) te filmen omdat dit een ernstige inbreuk op zijn privacy vormde. Niet gesteld of gebleken is dat werkgever serieuze pogingen heeft ondernomen om de kwestie te de-escaleren. Dat had als goed werkgever wel van hem verwacht mogen worden. Gelet op de voorgaande omstandigheden is het hof van oordeel dat de handelwijze van werknemer op 26 augustus 2022 geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert.

Billijke vergoeding

Ter zitting is – opnieuw – gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen zo ernstig verstoord is geraakt dat herstel van de arbeidsovereenkomst geen reële optie meer is. Anders dan werknemer aanvoert, kan er niet van worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst nog lange tijd had kunnen worden voortgezet. Daarvoor waren er al te veel spanningen in de familieverhoudingen. Een en ander in aanmerking nemende is het hof van oordeel dat – naast de toegekende transitievergoeding van € 2.233,45 bruto – een billijke vergoeding van € 5.000 bruto redelijk is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1804

Zaaknummer: 200.324.043/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.T. Nijhuis en A.J. Swelheim

Advocaten: A. Kara en S.X.J. Zuidema

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

RECHTSPRAAK

Afwikkeling dienstverband. Arbeidsongeschiktheid. Aanspraak op een bonus of betreft het een gratificatie? Discretionaire bevoegdheid? Berekening bonus. Voorverlenging? Is een te lage transitievergoeding ontvangen? Vergoeding niet genoten vakantie-uren of zijn deze vervallen?

Feiten

Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemster in het kader van de beëindiging van haar dienstverband aanspraak had op een hogere transitievergoeding dan het door werkgeefster betaalde bedrag van € 7.495,15 bruto. Daarnaast verschillen zij van mening over de vraag of werknemster aanspraak heeft op uitbetaling van een bonus over het jaar 2021. Ook verschillen partijen van mening over de vraag of werknemster aanspraak heeft op uitbetaling van niet genoten vakantie-uren.

Oordeel

Aangezien het antwoord op de vraag of werknemster al dan niet aanspraak heeft op een bonus over het jaar 2021 relevant is voor de vraag of zij al dan niet aanspraak heeft op schadevergoeding omdat aan haar een te lage transitievergoeding is uitgekeerd, heeft de kantonrechter eerst beoordeeld of werknemster al dan niet aanspraak heeft op uitbetaling van een bonus over het jaar 2021.

Bonus of gratificatie en discretionaire bevoegdheid

Werknemster stelt onder verwijzing naar het bepaalde in de arbeidsovereenkomst dat zij aanspraak had op uitbetaling van een bonus over het jaar 2021. Daarin is vermeld dat werkgeefster ernaar streeft jaarlijks een passende bonus te verstrekken, afhankelijk van de inzet (van werknemster) en van de winstgevendheid van de onderneming. Werkgeefster betwist de aanspraak op een bonus, omdat de regeling geen afdwingbare verplichting behelst om enig bedrag uit te keren. De regeling ziet niet op toekenning van een bonus, maar op een gratificatie. De regeling heeft bovendien een vrijblijvend karakter, waarbij het aan werkgeefster is of zij al dan niet een bedrag uitkeert en zo ja, om de hoogte daarvan te bepalen. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn er geen feiten of omstandigheden aangedragen met betrekking tot hetgeen partijen bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor ogen stond met betrekking tot de bonusregeling en kan er dus niet anders dan worden aangeknoopt bij de tekst van de regeling. Op basis van het feit dat onder 'inzet' het verrichten

van arbeid wordt verstaan, kan niet worden geconcludeerd dat het al dan niet verstrekken van de uitkering feitelijk uitsluitend of met name afhankelijk was van de winstgevendheid van de onderneming. Afgezien daarvan geldt dat zelfs als dat wel het geval zou zijn, niet kan worden volgehouden dat de uitkering een gratificatie betreft. Ook dan geldt immers dat het al dan niet verstrekken van de uitkering afhankelijk is van een doel, te weten de (mate van) winstgevendheid van de onderneming. Het enkele feit dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkgeefster er naar zal 'streven' jaarlijks een bonus te verstrekken en dat 'interpretatie van de hoogte van de bonus' geheel bij de directie ligt, kan niet het oordeel dragen dat partijen beoogd hebben hiermee een discretionaire bevoegdheid aan werkgeefster te verschaffen om al dan niet een bonus toe te kennen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster – aannemend dat zij een discretionaire bevoegdheid heeft en aan haar andere werknemers een bonus over 2021 heeft uitgekeerd – in strijd heeft gehandeld met het beginsel van goed werkgeverschap door aan werkneemster over 2021 geen bonus uit te keren.

Wel of geen loon in de zin van artikel 7:629 BW

Het feit dat werkneemster in 2021 deels (tot 1 september 2021) en vervolgens geheel (vanaf 1 september 2021) arbeidsongeschikt was, kan niet tot het oordeel leiden dat zij over dat jaar geen aanspraak heeft op een bonus. Onder het loonbegrip van artikel 7:629 BW valt ook het gemiddelde loon dat werkneemster, als zij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen. Van dit niet naar tijdruimte vastgesteld loon moet bij arbeidsongeschiktheid eveneens 70 procent worden doorbetaald. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster aanspraak heeft op een bonusbetaling van € 2.333,33 bruto.

Schadevergoeding en bedrag aan bonus

Werkneemster maakt aanspraak op het netto-equivalent van € 698,90 bruto aan schadevergoeding, omdat werkgeefster volgens haar een te lage transitievergoeding aan haar heeft uitbetaald door bij de berekening daarvan geen rekening te houden met de aan haar uitgekeerde bonussen en (dus) ook niet met de aanspraak op de bonus over 2021. Uit artikel 3 lid 1 aanhef en onder c van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, volgt dat bij de berekening van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de aanspraak op de variabele looncomponenten verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig. Dat betekent in dit geval dat in beginsel rekening moet worden gehouden met de in 2019, 2020 en 2021 verschuldigde bonus. De arbeidsovereenkomst is 1 oktober 2022 geëindigd. Bij de berekening van de transitievergoeding had dus de bonus over september 2019 tot en met september 2021 in aanmerking moeten worden genomen.

Vakantie-uren 2020 en 2021

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkneemster per 31 december 2021 nog 18,3 openstaande wettelijke vakantie-uren had. De vraag moet worden beantwoord of die vakantie-uren per 1 juli 2022 zijn vervallen. Werkneemster is per 1 september 2021 volledig arbeidsongeschikt geworden en zij is dientengevolge niet meer in staat geweest de op dat

moment nog resterende 18,3 vakantie-uren op te nemen. Zij heeft tevens aangevoerd dat werkgeefster haar ook niet zodanig tijdig heeft aangespoord om vakantie-uren op te nemen en haar niet erop heeft gewezen dat die uren zouden komen te vervallen als opname daarvan zou uitblijven. Onder verwijzing naar de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie van 6 november 2018 (ECLI:EU:C:2018:872; *Kreuziger*) en (ECLI:EU:C:2018:874; *Max-Planck-Gesellschaft*) oordeelt de kantonrechter dat de vordering van werkneemster ter zake de vakantie-uren voor zover deze ziet op 2021 toewijsbaar is. Over 2022 dienen 117,66 vakantie-uren betaalbaar te worden gesteld. Ook is werkgeefster de wettelijke verhoging verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:4667

Zaaknummer: 10577286 / AZ / 23-65

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:625 BW; 7:629 BW; 7:634 BW; 7:640a BW; 7:641 BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg cao. PAWW-uitkering is geen sociale uitkering in de zin van de aftoppingsregeling van het Sociaal Plan. Ook geen recht op voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid, omdat de achterliggende regeling in het pensioenreglement is vervallen.

Feiten

De vakbonden en tot NS behorende werkgevers zijn partijen bij de ondernemings-cao's van NS (NS-cao). Partijen verschillen van mening over de vraag hoe enkele bepalingen uit de NS-cao moeten worden uitgelegd. Tussen partijen is verschil van inzicht gerezen over de uitleg van de aftoppingsregeling en de pensioenopbouw bij WW-uitkering. De vakbonden hebben bij de kantonrechter een drietal verklaringen voor recht gevorderd, die er in de kern op neerkomen dat de uitleg die zij aan drie cao-bepalingen geven de juiste is.

*Oordeel**Aftoppingsregeling*

Een sociaal plan is onderdeel van de NS-cao's. Artikel 4 daarvan regelt onder meer de uitkering bij ontslag na einde arbeidsovereenkomst als gevolg van reorganisatie. Artikel 4 bevat een aftoppingsregeling. Hierin staat onder meer:

'De hoogte van de uitkering bij ontslag als bedoeld in artikel 4 onder v (ontslaguitkering) zal zodanig worden vastgesteld, dat over de periode tot het bereiken van de voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd de som van de uitkomsten uit:

- sociale uitkeringen
- pensioen- en/of OVUT-rechten
- de ontslaguitkering niet meer dan 75% van zijn laatst verdiende inkomen bedraagt doch tenminste gelijk is aan de voor de individuele werknemer geldende wettelijke Transitievergoeding mits de individuele werknemer (...) op die Transitievergoeding recht zou hebben.'

Partijen zijn het er niet over eens of de PAWW-uitkering (Private Aanvulling WW en WGA) valt onder het begrip 'sociale uitkeringen' en dus of die uitkering meegenomen moet worden in de aftopping van de ontslaguitkering. Volgens NS is dat wel het geval, volgens de

vakbonden niet. Het begrip ‘sociale uitkering’ is niet gedefinieerd in de cao. Partijen geven daaraan ieder hun eigen invulling: de vakbonden stellen dat het moet gaan om publieke uitkeringen, NS om collectieve uitkeringen met een solidair karakter. Uit dit verschil van inzicht blijkt al dat het begrip ‘sociale uitkering’ niet één objectief vast te stellen betekenis heeft. De wettelijke wijziging van het WW-stelsel per 1 januari 2016 had gevolgen voor de aftoppingsregeling in de cao: door de beperking van (de opbouw en) de duur van de WW-uitkering van drie naar twee jaar werd namelijk de som van de drie in de aftoppingsregeling genoemde uitkeringen lager, en daarmee de door NS te betalen ontslaguitkering hoger. De tekst van de aftoppingsregeling is desondanks niet aangepast. Dat betekent dat onder het begrip ‘sociale uitkering’, net als daarvoor, de gewijzigde (verkorte) WW-uitkering valt, maar niet dat dat ook automatisch geldt voor de PAWW-uitkering. De PAWW-uitkering is immers niet in de plaats getreden van de (door de wetswijziging vervallen of ingeperkte onderdelen) van de WW-uitkering, maar betreft een nieuwe private regeling, die wordt gefinancierd door werknemers en die niet landelijk, maar slechts voor werknemers van aangesloten werkgevers (waaronder NS) geldt. Dat die voorziening is bedoeld om tegemoet te komen aan de gevolgen van de beperking van de WW-uitkering en dat deze een collectief en solidair karakter heeft, maakt dat niet anders. Het hof verklaart daarom voor recht dat op grond van artikel 4 sub c onder ii) Sociaal Plan bij de aftopping van de ontslagvergoeding een PAWW-uitkering niet wordt aangemerkt als ‘sociale uitkering’ in de zin van het Sociaal Plan en derhalve bij de aftopping van de ontslagvergoeding buiten beschouwing moet worden gelaten in het kader van de berekening van de hoogte van de eenmalige ontslaguitkering.

Pensioenopbouw WW

Dit geschilpunt spitst zich toe op de uitleg van artikel 26 van de cao:

'Bij werknemers die na ontslag bij één van de bij de CAO Sociale Eenheid NS aangesloten bedrijven een WW-uitkering ontvangen, loopt hun pensioenopbouw door, mits men voldoet aan de daarvoor bepaalde voorwaarden. De regeling is onderdeel van en staat beschreven in de pensioenregeling van het Spoorwegpensioenfonds. De premie hiervoor komt ten laste van de werkgever.'

Partijen zijn het erover eens dat deze bepaling is opgenomen in verband met de introductie van het zogeheten ‘FVP-vervangend product’. Het FVP-vervangend product is op initiatief van het SPF gestopt per 1 april 2020. Tussen partijen staat vast dat de afschaffing van het FVP-vervangend product niet is ingebracht bij de eerstvolgende cao-onderhandelingen: niet door de vakbonden en niet door NS. Het hof constateert zodoende dat (de tekst van) artikel 26 lid 6 cao geen aanknopingspunten biedt voor de stelling van de vakbonden dat de bepaling een zelfstandige aanspraak bevat op voortzetting van pensioenopbouw tijdens WW op kosten van NS. De verklaring voor recht wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:7628

Zaaknummer: 200.312.726

Rechters: A.E.F. Hillen, A.J.J. van Rijen en E.J. van der Poel

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen, A.A. Dielemans-Buiteman, M.J.M.F. van Rooy en T.M.A. Verhoeven

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding tot wedertewerkstelling toegewezen onder de voorwaarde dat werkgever niet binnen twee weken na vonnisdatum een ontbindingsverzoek heeft ingediend.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij Natuurmonumenten (NM) als Boswachter Natuurbeheer C (toezicht) in Zuid-Limburg. Haar werk omvatte onder andere het optreden als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) in natuurgebieden. Op 20 januari 2023 stuurde X, de leidinggevende van werkneemster, een e-mail aan werkneemster met de agenda voor een gepland overleg op 23 januari. Een andere collega reageerde hierop, en uitte zijn zorgen over een gebrek aan BOA-capaciteit en onvoldoende inspraak in beslissingen. Hij kondigde aan niet naar het geplande overleg te zullen komen. Binnen een uur sloot werkneemster zich bij hem aan en stuurde een vergelijkbare e-mail, waarin ze aankondigde niet naar het geplande overleg te zullen komen en haar werk te beperken tot haar taken. Op 21 maart 2023 stuurde X een e-mail waarin ze verklaarde dat de voorvallen in januari haar emotioneel hadden geraakt en dat ze werkneemster als zeer kritisch en intimiderend ervoer. Ze stelde voor een gesprek te voeren en suggereerde mediation. Werkneemster ging akkoord met het gesprek. Een mediationtraject volgde, maar leverde geen positieve resultaten op. Op 17 augustus 2023 is werkneemster vrijgesteld van haar werk vanwege aanhoudende spanningen op de werkvloer. Werkneemster werd ook uitgenodigd voor een gesprek op 8 september om hierover te praten. Werkneemster vordert in kort geding haar wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat met de vrijstelling van werkneemster van haar werk slechts de vrijstelling tot aan het geplande gesprek op 8 september 2023 lijkt te zijn bedoeld. NM heeft echter verklaard dat de op non-actiefstelling ook daarna zal voortduren als er geen oplossing wordt bereikt tijdens dat gesprek. Hoewel er enige onduidelijkheid is over de toedracht van de op non-actiefstelling en er spanningen zijn tussen werkneemster en haar leidinggevende, is er weinig bewijs van disfunctioneren van werkneemster. Haar beoordelingen zijn grotendeels positief en eventuele tekortkomingen zijn niet voldoende onderbouwd. Er lijkt sprake te zijn van een onverenigbaarheid van karakters tussen werkneemster en haar leidinggevende. Daarom besluit de kantonrechter dat een onmiddellijke terugkeer van werkneemster naar haar werkplek onwenselijk is. In plaats daarvan wordt een minder vergaande voorziening getroffen. De kantonrechter benadrukt dat NM moet kiezen tussen het starten van een ontbindingsprocedure of het oplossen van de gerezen problemen met

werkneemster met als doel om met werkneemster door te gaan. De vordering in kort geding tot wedertewerkstelling wordt toegewezen onder de voorwaarde dat de werkgever niet binnen twee weken na vonnisdatum een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter heeft ingediend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5354

Zaaknummer: 10669428 CV EXPL 23-3678

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en C.B.G. Derks

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft meerdere keren de gedragscodes overtreden door etenswaren de inrichting in te brengen en geen gepaste afstand tot gedetineerden te houden.

Feiten

Werknemer is sinds april 2018 werkzaam bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) in het Justitieel Complex Zaanstad (JC Zaanstad). Hij begon met een tijdelijke aanstelling die later werd omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er hebben zich meerdere incidenten met mogelijke inbreuken op de integriteitsregels voorgedaan waarbij werknemer betrokken was. Zo is op camerabeelden te zien hoe werknemer een Albert Heijntas aan een gedetineerde overhandigt. Hier zat vermoedelijk eten in. Als reactie op de incidenten heeft de directie van JC Zaanstad interne onderzoeken uitgevoerd en gesprekken met werknemer gevoerd. Hij is vervolgens geschorst in afwachting van verdere onderzoeksresultaten. Daarnaast hebben verschillende getuigen verklaringen afgelegd over de gang van zaken binnen JC Zaanstad, waaruit blijkt dat sommige van de (ongewenste) praktijken, zoals samen koken met gedetineerden en informele interacties, vaker voorkwamen in de werkomgeving. DJI verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter heeft geoordeeld dat DJI volgens de regels heeft gehandeld bij het veiligstellen van de CCTV-beelden en dat toestemming van de ondernemingsraad niet vereist was. Daarom kunnen de beelden in de procedure worden gebruikt. De kantonrechter concludeert dat werknemer een aantal keren de geldende gedragsregels heeft overtreden en dat dit hem kan worden aangerekend. Vaststaat dat werknemer etenswaren heeft binnengebracht. De andere verwijten die DJI werknemer heeft gemaakt, zijn niet komen vast te staan. Dat betekent dat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van een voldragen e-grond. Er is volgens de kantonrechter wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft de grenzen van professionele distantie niet altijd in acht genomen, en herhaaldelijk de gedragsregels en kernwaarden van DJI geschonden zonder inzicht te tonen in zijn gedrag. Dat maakt dat voldoende aannemelijk is geworden dat DJI het vertrouwen in werknemer op goede gronden, geheel en definitief, heeft verloren en dat sprake is van een zodanig verstoorde verhouding dat van DJI redelijkerwijs niet langer gevergd kan worden werknemer in dienst te houden. Dit gedrag brengt de veiligheid binnen de instelling in

gevaar. Daarom is de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van de g-grond. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding omdat hij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. De hoogte van de vergoeding van € 7.234,94 bruto is door DJI niet betwist en wordt dus toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8950

Zaaknummer: 10580383 AO 23-79

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.H.M. Wolters en A. Noest

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