

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 42, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:770](#) 12-10-2023

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:8414](#) 09-10-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:8349](#) 05-10-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:3141](#) 28-09-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1813](#) 12-09-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2308](#) 22-08-2023

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6389](#) 11-10-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5283](#) 10-10-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:4150](#) 10-10-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6244](#) 10-10-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:14920](#) 06-10-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6063](#) 02-10-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5520](#) 29-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9059](#) 29-09-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:5796](#) 28-09-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5216](#) 28-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9003](#) 27-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:9826](#) 27-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8908](#) 22-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:9897](#) 20-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8979](#) 17-08-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8012](#) 02-08-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:14435](#) 25-04-2023

RECHTSPRAAK

Werknemer behoudt recht op (betaald) vakantieverlof over periode tussen ontslag en herstel dienstverband, ook als niet is gewerkt.

Feiten

YQ is in 2009 in dienst getreden van RSD. YQ is op 23 oktober 2013 ontslag aangezegd per 1 januari 2014. De rechter heeft het ontslag onrechtmatig geoordeeld en RSD bevolen YQ weer in dienst te nemen per 10 januari 2017. YQ heeft een schadevergoeding ontvangen van het gemiddelde loon over de periode 2014-2017. Kort na haar wederindiensttreding heeft YQ bij de RSD een aanvraag ingediend om van juli tot en met september 2017 haar nog niet-opgenomen vakantiedagen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 10 januari 2017 op te nemen. De RSD heeft dit verzoek afgewezen, aangezien YQ in die periode niet had gewerkt. De verwijzende rechter vraagt het Hof van Justitie verduidelijking van zijn rechtspraak over recht op vakantieverlof en doorbetaling van loon indien niet is gewerkt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werknemer behoudt recht op (betaald) vakantieverlof over periode tussen ontslag en herstel dienstverband, ook als niet is gewerkt

Dit doel, dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon onderscheidt van andere soorten verlof waarmee andere doelstellingen worden nagestreefd, is, zoals het Hof reeds eerder heeft gesteld, gebaseerd op de premisse dat de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt in de loop van de referentieperiode. Het doel om de werknemer in staat te stellen uit te rusten veronderstelt immers dat hij een activiteit heeft uitgevoerd die het nemen van een periode van rust, ontspanning en vrije tijd rechtvaardigt om de door Richtlijn 2003/88/EG beoogde bescherming van zijn veiligheid en gezondheid te waarborgen. Derhalve worden de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon in beginsel berekend op basis van de perioden van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn volgemaakt (HvJ EU 25 juni 2020, gevoegde zaken C-762/18 en C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504 (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*), punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarbij dient te worden opgemerkt dat er in bepaalde specifieke situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon door een lidstaat niet als voorwaarde kan worden gesteld dat er daadwerkelijk is gewerkt (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Dit is het geval wanneer een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming geen daadwerkelijke arbeid in dienst van zijn werkgever heeft kunnen verrichten (zie in die zin *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 70). Het feit dat de betrokken werknemer in de periode tussen zijn onrechtmatige ontslag en zijn wederindienstneming geen daadwerkelijke arbeid heeft verricht in dienst van zijn werkgever, is immers het gevolg van de handelingen van die werkgever die tot het onrechtmatige ontslag hebben geleid. Zonder die handelingen zou de werknemer hebben kunnen werken en gebruik hebben kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie (zie in die zin *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 68).

Derhalve moet de periode tussen het onrechtmatige ontslag en de wederindienstneming van de werknemer overeenkomstig het nationale recht na de gerechtelijke nietigverklaring van dat ontslag worden gelijkgesteld met een periode van daadwerkelijke arbeid om de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen (*Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca*, punt 69).

Conclusie

Gelet op het voorgaande moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale rechtspraak volgens welke een werknemer die onrechtmatig is ontslagen en later, na de gerechtelijke nietigverklaring van zijn ontslag en overeenkomstig het nationale recht, zijn werkzaamheden in dienstverband heeft hervat, geen recht heeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor de periode tussen het ontslag en zijn wederindienstneming op grond dat die werknemer tijdens deze periode geen daadwerkelijke arbeid in dienst van de werkgever heeft verricht aangezien de werkgever hem geen werkzaamheden heeft opgedragen en de werknemer gedurende die periode op grond van het nationaal recht reeds salariscompensatie heeft ontvangen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-10-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:770

Zaaknummer: Richtlijn 2003/88/EG C-57/22

Rechters: P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: 7:634 BW en Richtlijn 2003/88/EG

RECHTSPRAAK

Pensioenzaak - schadestaatprocedure tussen FrieslandCampina en SPC wordt vanwege complexiteit en grote financiële belangen met toepassing van artikel 98 Rv verwezen naar de meervoudige kamer van het team handel en haven.

Feiten

Dit geschil is een schadestaatprocedure als vervolg op het tussen partijen gewezen vonnis (in de hoofdzaak) van 3 mei 2019 van deze rechtbank. In het door Koninklijke FrieslandCampina N.V, FrieslandCampina Nederland B.V., FrieslandCampina Kievit B.V. en Zuivelcoöperatie Deltamilk B.A (hierna: FrieslandCampina) ingestelde hoger beroep heeft het Hof Den Haag bij arrest van 9 februari 2021 het vonnis van de kantonrechter vernietigd en – opnieuw rechtdoende – voor recht verklaard dat FrieslandCampina onrechtmatig heeft gehandeld door in strijd met hetgeen de eisen van redelijkheid en billijkheid meebrengen de UVO 2010 met Stichting Pensioenfonds Campina (hierna: SPC) op te zeggen zonder daarbij een redelijke vergoeding aan te bieden. Het hof heeft de partijen aan de zijde van FrieslandCampina veroordeeld, iedere partij voor het gedeelte waarvoor zij aansprakelijk is, tot vergoeding aan SPC van de schade die het gevolg is van de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst met ingang van 1 januari 2015 zonder daarbij een redelijke vergoeding aan te bieden, op te maken bij de staat. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 16 september 2022 het principale en het incidentele cassatieberoep tegen het arrest van het hof verworpen. SPC vordert in deze schadestaatprocedure om iedere gedaagde voor het deel waarvoor deze aansprakelijk is conform de gehanteerde verdeelsleutel te veroordelen om binnen zeven dagen te voldoen een bedrag van minstens € 73,9 miljoen en hoogstens een bedrag van € 131 miljoen te vermeerderen met de wettelijke rente. SPC legt daaraan ten grondslag dat de schade van SPC als gevolg van de onrechtmatige opzegging door FrieslandCampina bestaat uit verslechterd indexatieperspectief voor de inactieven. Het indexatieperspectief moet worden hersteld. FrieslandCampina heeft geconcludeerd tot afwijzing.

Oordeel

Hoewel in een schadestaatprocedure de rechter bevoegd is die in eerste instantie over de hoofdzaak heeft geoordeeld, is de kantonrechter van oordeel dat de zaak vanwege de juridische complexiteit en het grote financiële belang ongeschikt is voor behandeling en beslissing door één rechter. De zaak wordt verwezen naar een meervoudige kamer van het team handel en haven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9059

Zaaknummer: 10371699 CV EXPL 23-6354

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: I.H. Vermeeren-Keijzers, C.E. Drion, mr. A.N. Oetomo en R.F. van der Ham

Wetsartikelen: 98 Rv

RECHTSPRAAK

Loonvordering, wettelijke verhoging (25%), dwangsom en afgifte salarisspecificatie toegewezen. Werkgeefster is een bouwbedrijf, valt onder de cao Bouw en Infra en dient tijdens arbeidsongeschiktheid 100% van het garantieloon te voldoen.

Feiten

Werknemer is in augustus 2023 arbeidsongeschikt geraakt. Op 15 september 2023 heeft NHGB B.V. (hierna: NHBG) aan werknemer een bedrag van € 977 netto betaald. Werknemer stelt een loonvordering in en vordert onder meer wettelijke verhoging. Volgens werknemer is NHBG een bouwbedrijf en valt zij onder de werking van de cao Bouw & Infra. Op grond van de arbeidsovereenkomst en cao bestaat tijdens ziekte recht op 100% van het loon en bedraagt het garantieloon van werknemer € 2.724,80 bruto per maand. NHBG stelt dat sprake is van een bedrijf in het kader van zakelijke dienstverlening. Verder stelt zij dat haar financiële omstandigheden niet goed zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet aannemelijk is dat NHGB een bedrijf in het kader van zakelijke dienstverlening is. Werknemer heeft door middel van een uittreksel van de KvK gemotiveerd gesteld dat NHBG een bouwbedrijf is en onder de werking van de cao Bouw & Infra valt. Vaststaat dus dat NHBG in feite een bouwbedrijf is en onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde cao Bouw & Infra valt, hetgeen meebrengt dat NHBG deze cao dient na te leven. NHGB heeft niet betwist dat werknemer bij ziekte recht heeft op 100% van zijn loon en evenmin dat werknemer recht heeft op het garantieloon van € 2.724,80 bruto per maand. De kantonrechter gaat daarom uit van dat bedrag. Vaststaat verder dat werknemer in augustus 2023 arbeidsongeschikt is geraakt en recht heeft op loon. Dat loon moet, bij gebreke van een arbeidsovereenkomst en gelet op de overgelegde loonstroken, uiterlijk de eerste van de volgende maand betaald worden. Op 15 september 2023 heeft NHGB aan werknemer slechts een bedrag van € 977 netto betaald. Dat betekent dat NHGB veroordeeld zal worden om aan werknemer het restant van het salaris over de maand augustus 2023 te voldoen, zijnde een bedrag van € 2.724,80 bruto minus € 977 netto. De gevorderde wettelijke verhoging zal worden gematigd tot 25% omdat de kantonrechter dit redelijk acht. Ook de wettelijke rente wordt toegewezen. De gevorderde toekomstige loonbetalingen worden afgewezen, evenals de gevorderde wettelijke verhoging daarover, omdat deze vorderingen nog niet opeisbaar zijn. De gevorderde afgifte van de salarisspecificaties en arbeidsovereenkomsten zal worden toegewezen. Ook de gevorderde dwangsom wordt

toegewezen en gemaximeerd. Dat de financiële omstandigheden niet goed zijn, ontslaat NHGB niet van haar betalingsverplichting. NHGB wordt tot slot veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:9897

Zaaknummer: 10691854 \ KG EXPL 23-114

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: T.M. Melissen en S. van Vliet

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering en wettelijke verhoging afgewezen. Dat werkgever niet heeft gecontroleerd of werknemer zijn salaris had ontvangen, maakt niet dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Geen sprake van misbruik van procesrecht werknemer.

Feiten

Werknemer is op 13 december 2022 in dienst getreden van VWA B.V. (hierna: VWA) in de functie van chauffeur. Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao BGV van toepassing. Artikel 64 van deze cao bepaalt dat per dag 8 diensturen worden genoteerd indien niet wordt gewerkt wegens bijzonder verlof. De cao BGV hanteert daarnaast verschillende functielooschalen in verband met de fusie tussen de KVN en TLN. Artikel 17 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat het handboek van VWA onvoorwaardelijk deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is wegens het overlijden van zijn vader niet op 13 maar op 14 december 2022 gestart met zijn werkzaamheden en heeft tot en met 16 december 2022 gewerkt. Op 19 december 2022 heeft VWA proeftijdontslag verleend en werknemer verzocht zijn digitale tachograafkaart uit te laten lezen. Op 6 maart 2023 wordt het VWA bekend dat het salaris van werknemer nog niet is uitbetaald en dat werknemer daar aanspraak op maakt. Uit onderzoek van VWA volgt dat het salaris van werknemer per abuis niet is uitbetaald. Vervolgens is op 10 maart 2023 de loonbetaling verricht en aan werknemer toegelicht dat in het tachosysteem geen gegevens van de bestuurderskaart van werknemer zichtbaar waren. Werknemer vordert uitbetaling van loon, vakantietoelage, opgebouwde verlofuren, wettelijke verhoging, reis- en verletkosten alsmede proceskosten. VWA is bij de loonbetaling uitgegaan van een onjuist aantal arbeidsuren alsmede onjuiste bedragen en percentages. VWA betwist de vorderingen en stelt zich onder meer op het standpunt dat (i) de vordering van werknemer te onbepaald is en daarom moet worden afgewezen en (ii) werknemer zich schuldig maakt aan misbruik van procesrecht als gevolg waarvan zij aanspraak maakt op de daadwerkelijk gemaakte proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel het duidelijker was geweest als werknemer in het petitum van de dagvaarding de bedragen en percentages van zijn vorderingen had opgenomen, valt het gevorderde bedrag wel voldoende duidelijk uit de inhoud van de dagvaarding af te leiden. Het eerste standpunt van VWA wordt daarom niet gevolgd. Verder geldt dat voor zover werknemer aanspraak maakt op het verschil van het door hem gevorderde bedrag van € 754,92 bruto en het door VWA betaalde bedrag van € 709,20 bruto, daar geen

recht op bestaat. Werknemer heeft zijn stelling dat hij recht heeft op uitbetaling van 39 uren waarvan 9.75 uur aan bijzonder verlof, gelet op de door VWA aangevoerde feiten en omstandigheden, onvoldoende onderbouwd. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat aan werknemer kan worden toegegeven dat de verschillende functieschalen uit de BGV verwarrend zijn, maar dat geen recht bestaat op een uurloon van € 16,41 omdat uit zowel de arbeidsovereenkomst als de cao een uurloon van € 16,31 volgt. Ook wordt werknemer niet gevolgd in zijn standpunt omtrent de vakantietoeslag en zijn berekening aan opgebouwde verlofuren. De loonvordering wordt afgewezen. Nu werknemer verder zijn uren in strijd met het handboek van VWA niet (juist) heeft verantwoord, was VWA niet op de hoogte van de gewerkte uren en kon zij niet tijdig overgaan tot uitbetaling van het salaris. Dat VWA na afloop van het dienstverband niet heeft gecontroleerd of het salaris was ontvangen, kwalificeert niet als ernstig verwijtbaar handelen. Omdat VWA vervolgens na de melding van werknemer voortvarend heeft gehandeld, bestaat geen recht op de wettelijke verhoging. Er is immers geen prikkel tot nakoming vereist. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat voor een volledige proceskostenvergoeding door werknemer geen plaats is, omdat niet is gebleken van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen. Werknemer is wel buitengerechtelijke incassokosten (€ 169,86) aan VWA verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8979

Zaaknummer: 10397122 CV EXPL 23-1086

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: M.D. Vrolijk

Wetsartikelen: 7:625 BW, 237 RV en 238 RV

RECHTSPRAAK

Toewijzen loonvordering. Mondelinge vaststellingsovereenkomst is niet rechtsgeldig overeengekomen. Rechtsverhouding kwalificeert als arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst gaan werken voor SHM Construction B.V. (hierna: SHM). SHM heeft zich op het standpunt gesteld dat deze arbeidsovereenkomst is geëindigd en dat werknemer nu als zzp'er bij haar werkt. Werknemer is het daar niet mee eens. Hij eist daarom een verklaring voor recht dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst bij SHM werkt. Hij eist daarnaast vakantiegeld over juni 2021 tot en met mei 2022, met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook eist hij afgifte van loonstroken vanaf juni 2021 en de jaaropgave van 2022. Werknemer stelt verder dat SHM hem heeft afgemeld bij het pensioenfonds. Hij eist daarom dat SHM veroordeeld wordt om de niet betaalde pensioenpremie rechtstreeks aan hem te betalen. Volgens SHM moeten alle eisen worden afgewezen omdat partijen mondeling een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten, waardoor de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter wijst bijna alle eisen van werknemer toe omdat SHM onvoldoende heeft onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Op basis van artikel 7:670b BW kan een vaststellingsovereenkomst alleen schriftelijk worden gesloten. Als het dus al klopt dat werknemer en SHM mondeling overeenstemming hebben bereikt, dan is daardoor de overeenkomst niet geëindigd. Daar komt bij dat werknemer is blijven werken bij SHM en hij ook elke maand € 1.600 op zijn rekening gestort kreeg met de omschrijving 'salaris'. Volgens SHM werkte werknemer toen als zzp'er voor haar. Volgens werknemer is sinds de mondelinge vaststellingsovereenkomst niets veranderd aan de samenwerking. Zelfs als partijen de arbeidsovereenkomst zouden hebben beëindigd, dan moet de rechtsverhouding daarna dus nog steeds worden gekwalificeerd als rechtsverhouding. Het is de kantonrechter niet gebleken dat de arbeidsovereenkomst op een andere manier is geëindigd. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst op het moment van de dagvaarding nog steeds voortduurde. De geëiste verklaring voor recht wordt daarom toegewezen. SHM moet het vakantiegeld over juni 2021 tot en met mei 2022 betalen met wettelijke verhoging en rente. SHM wordt veroordeeld om loonstroken over de periode juni 2021 tot en met maart 2023 en de jaaropgave van 2022 af te geven, zoals geëist door werknemer. De eis om SHM te veroordelen de pensioenpremie rechtstreeks aan werknemer te betalen wordt afgewezen, omdat hier geen basis voor is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8908

Zaaknummer: 10429760

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: mr. E. Danso

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:67ob BW

RECHTSPRAAK

Gedeeltelijke afwijzing loonvordering tijdens arbeidsovereenkomst wegens ontbreken deskundigenverklaring ex artikel 7:629a BW.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2019 bij Auto Service Haarlem (hierna: ASH) in dienst getreden voor onbepaalde tijd. Volgens ASH is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 oktober 2020. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. ASH heeft werknemer loon betaald over de maanden juni 2019 tot en met oktober 2020. Op 29 november 2020 heeft ASH een afrekening van vakantiegeld aan werknemer overgemaakt. Op 1 november 2020 heeft werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst met 123 Autofinanciering ondertekend. In de arbeidsovereenkomst staat dat het contract wordt aangegaan van bepaalde tijd van 1 november 2020 tot en met 31 mei 2021. 123 Autofinanciering heeft werknemer loon betaald over de maanden november en december 2020. Werknemer heeft zich op 4 januari 2021 ziekgemeld. Werknemer vordert hoofdelijke veroordeling van ASH en 123 Autofinanciering tot betaling van loon over de periode 1 januari 2021 tot en met december 2022. Volgens 123 Autofinanciering heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 december 2020. Volgens werknemer is hij op 1 juni 2019 met ASH een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. Deze is niet opgezegd of anderszins geëindigd. Op 1 november 2020 is werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met 123 Autofinanciering voorgelegd. Werknemer heeft die arbeidsovereenkomst ondertekend. Werknemer heeft die arbeidsovereenkomst niet opgezegd en is nog steeds ziek. Volgens ASH en 123 Autofinanciering heeft werknemer een beëindigingsovereenkomst ondertekend waardoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met ASH is geëindigd met ingang van 1 november 2020. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met 123 Autofinanciering is geëindigd met ingang van 1 januari 2021 door opzegging door werknemer in december 2020 wegens de verhuizing naar België.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering grotendeels af, omdat de vordering vanaf 4 januari 2021 het loon tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte betreft en werknemer geen deskundigenverklaring ex artikel 7:629a BW heeft overgelegd. ASH en 123 Autofinanciering hebben de arbeidsongeschiktheid van werknemer gemotiveerd betwist en werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond dat het overleggen van een deskundigenverklaring in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd. De kantonrechter ziet geen reden waarom van werknemer in redelijkheid niet kon worden gevergd een

deskundigenverklaring in het geding te brengen. De vordering zal voor zover deze de periode vanaf 4 januari 2021 betreft, worden afgewezen. Werknemer heeft van 1 tot en met 3 januari 2021 nog werkzaamheden verricht. Onduidelijk is of die werkzaamheden zijn verricht voor ASH dan wel voor 123 Autofinanciering. Zij zullen daarom hoofdelijk worden veroordeeld om aan werknemer het loon (inclusief vakantiebijslag) over de periode van 1 tot en met 3 januari 2021 te betalen, te vermeerderen met de wettelijk verhoging overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:625 BW en met de wettelijke rente over dat loon en de wettelijke verhoging vanaf de dag van dagvaarding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:9826

Zaaknummer: 10316308 \ CV EXPL 23-709

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.R.A. Rutten en S. Askamp

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Bestuurder heeft door over te gaan tot turboliquidatie terwijl dat niet de aangewezen weg was, bewerkstelligd dat Y haar verplichtingen jegens werknemer niet na kon komen. A kan daarvan persoonlijk een ernstig verwijt worden gemaakt.

Feiten

Op 19 oktober 2020 heeft werknemer brandwonden aan beide handen opgelopen. Hij reinigde gevels en werkte die dag met zoutzuur. Op 19 november 2020 heeft werknemer loon over oktober 2020 ontvangen op zijn rekening van X B.V. Op 13 januari 2021 heeft werknemer X aansprakelijk gesteld voor zijn schade. Hij stelde dat hij letsel had opgelopen in de uitoefening van zijn reinigingswerkzaamheden voor deze vennootschap. A, directeur en (indirect) enig aandeelhouder van X, reageerde op 24 januari 2021 en schreef dat zijn bedrijf geen partij is, omdat werknemer niet bij deze bv in dienst was in de periode van het gestelde bedrijfsongeval. Werknemer heeft op 29 april 2021 Y en Z gedagvaard. A is ook van deze vennootschappen bestuurder en (indirect) enig aandeelhouder. Werknemer vorderde bepaling door de kantonrechter dat de vennootschappen hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door hem geleden en nog te lijden schade. Een van deze vennootschappen was zijn werkgever, zo stelde hij. De vordering is door de kantonrechter toegewezen, nadat Y en Z weliswaar waren verschenen, maar geen inhoudelijk verweer hebben gevoerd. Op 17 februari 2022 zijn Y en Z opgehouden te bestaan. Werknemer heeft A op 21 december 2022 in privé aansprakelijk gesteld. Werknemer vordert A te veroordelen tot betaling van zijn schade.

Oordeel

A heeft betwist dat de turboliquidatie onrechtmatig was. Volgens hem waren er geen goederen of andere vormen van baten in Y, waar werknemer in dienst is geweest, aanwezig op 17 februari 2022 (de datum van uitschrijving uit de KvK). De kantonrechter oordeelt dat turboliquidatie alleen is toegestaan als er geen baten meer in de vennootschap aanwezig zijn. De vennootschappen hadden in ieder geval, zo erkent A, bezittingen. Die bezittingen waren werkmateriaal en een bus. A heeft weliswaar betwist dat die bezittingen nog aanwezig waren ten tijde van de turboliquidatie, omdat deze zouden zijn verkocht aan X, in ruil voor betalingen aan schuldeisers van Y en Z, maar zijn betwisting heeft hij onvoldoende onderbouwd. Als er al van uit moet worden gegaan dat “het bedrijf volledig onder in schuld zat”, zoals A ter zitting heeft verklaard maar evenmin met stukken heeft onderbouwd, dan nog stond het hem niet vrij om bij beëindiging van het bedrijf andere schulden volledig te betalen ten koste van werknemer. A heeft dan ook, door over te gaan tot turboliquidatie terwijl dat niet

de aangewezen weg was, bewerkstelligd dat Y haar verplichtingen jegens werknemer niet na kon komen. Het handelen van A, als bestuurder, ten opzichte van werknemer is zo onzorgvuldig dat A daarvan persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt. A heeft dus een onrechtmatige daad jegens werknemer gepleegd die hem kan worden toegerekend. Hij is verplicht de schade die werknemer diens gevolge heeft geleden te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5520

Zaaknummer: 10363609 \ CV EXPL 23-648

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: R.J. Verweij

Wetsartikelen: 6:162 BW en 2:19 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet voldaan aan de op hem rustende stel- en bewijsplicht dat werkgeefster valt onder de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer is na een eerdere periode van arbeidsongeschiktheid op 25 mei 2021 opnieuw uitgevallen. Inmiddels re-integreert werknemer in het kader van het tweedespoortraject. Werkgeefster heeft op 9 februari 2022 een ontbindingsverzoek ingediend, dat is afgewezen vanwege het opzegverbod. Inmiddels is het UWV toestemming verzocht voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Na een verzoek van werkgeefster heeft het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven aangegeven dat werkgeefster niet onder de wettelijke verplichtstelling valt. Werkgeefster is een ongebonden werkgever. Er is geen cao van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst. De cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven is over meerdere periodes in 2017 t/m 2023 algemeen verbindend verklaard. Volgens de boekhouder van werkgeefster viel werkgeefster niet onder de werkingssfeer van de cao, zoals omschreven in artikel 1 van de cao. Werknemer heeft de Vakraad voor de meubelindustrie gevraagd om een formeel advies over de toepassing van de werkingssfeer van de cao op werkgeefster. De Vakraad heeft Providius ingeschakeld voor onderzoek. De conclusie was dat werkgeefster op basis van het representatief geachte jaar 2019 niet onder de werkingssfeer van de cao valt, ook niet als de periode van langdurige ziekte van een meubelmaker wordt meegewogen. Werknemer verzoekt o.a. betaling van achterstallig loon. De kantonrechter heeft overwogen dat op werknemer de stelplicht en bewijslast rust van zijn stelling dat de cao van toepassing is en dat hij het verweer van werkgeefster daartegen onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken.

Oordeel

Het hof constateert dat werknemer in zijn beroepschrift slechts terloops opmerkt dat de werkplaats gekwalificeerd moet worden als een afdeling van de onderneming waar men zich hoofdzakelijk bezighoudt met de in de cao genoemde activiteiten. Het hof is van oordeel dat werknemer deze mogelijke subsidiaire grondslag voor zijn verzoeken met betrekking tot de cao onvoldoende duidelijk naar voren heeft gebracht. Van een duidelijk kenbare beroepsgrond of beroep op een voldoende onderbouwde grondslag is daarmee geen sprake en het hof gaat daarom aan die opmerking voorbij. Werknemer voert wel argumenten aan waaruit kan volgen dat werkgeefster voldoet aan het 'hoofdzakelijkheids criterium' in de cao. Daarbij moet volgens

hem, anders dan Providius naar zijn mening doet, niet alleen gekeken worden naar medewerkers die de werkzaamheden verrichten die zijn beschreven in artikel 1 lid 1 van de cao, maar ook naar werknemers die hen in staat stellen om die werkzaamheden te verrichten, daarbij ondersteuning verlenen of anderszins faciliteren, of zorgen dat de producten van de bedrijfsuitoefening afzet vinden. Hij verwijst naar de uitspraken van de Hoge Raad in de zaken *Vector* en *Unis*. Het hof volgt werknemer niet in zijn betoog over de berekeningssystematiek in de door hem genoemde uitspraken. Anders dan in die zaken gaat het in de hier aan de orde zijnde werkingssfeerbepaling niet om het aantal overeengekomen arbeidsuren. De meest vergaande stelling van werknemer is dat ook de zeven werknemers die Providius niet meetelt voor de werkingssfeer, wel bij de bedoelde werkzaamheden zijn betrokken. Werkgeefster heeft dat echter gemotiveerd betwist. Tijdens de mondelinge behandeling is ook gebleken dat het niet zo is, dat werkgeefster meubels fabriceert die vervolgens nog verkocht moeten worden. Het hof constateert dat er méér werknemers zijn van wie de activiteiten gericht buiten de werkingssfeer vallen. Het hof verwerpt de stelling dat werkgeefster onder de werkingssfeerbepaling van de cao valt. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:8349

Zaaknummer: 200.312.747/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: M.M. Pasman en T.S. Nicolai

Wetsartikelen: 10 wet op de cao

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onjuiste mededelingen gedaan over zijn belastbaarheid en over zijn gestelde COVID-19-besmetting. Deze gedragingen leveren een dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Feiten

Op 1 augustus 2021 is werknemer in dienst getreden van GLS. Sinds 2012 staat werknemer ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel als eenmanszaak Taxi X. Op 10 september is werknemer tijdens zijn laadwerkzaamheden (in opdracht van GLS) ten val gekomen. Op 13 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 oktober 2021 is werknemer door de bedrijfsarts gehoord. Voor de lichamelijke klachten is gesproken over aanvullend onderzoek. De prognose was gunstig, met herstel binnen enkele weken. Op 26 oktober 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden met GLS over het incident op 10 september 2021. Op 2 november 2021 is werknemer opnieuw gehoord door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat het gesprek voor werknemer niet het beoogde effect heeft gehad. Bij brief van 3 november 2021 heeft werknemer GLS aansprakelijk gesteld. Vervolgens hebben er meerdere gesprekken plaatsgevonden met de bedrijfsarts, een psycholoog en GLS. Werknemer heeft o.a. aangegeven dat hij nog steeds fysieke en mentale beperkingen heeft en dat die niet waren afgenomen. Ook kreeg werknemer begin 2022 naar eigen zeggen een coronabesmetting. In opdracht van GLS heeft recherchebureau X werknemer op 20, 25 en 31 januari 2022 geobserveerd. X zegt in een samenvatting dat niet is gebleken dat werknemer kampt met fysieke beperkingen. Bij brief van 2 februari 2022 heeft GLS aan werknemer meegedeeld dat er op grond van de observaties van X grote twijfels zijn gerezen. GLS zag een mogelijk grond voor onmiddellijke beëindiging en heeft werknemer uitgenodigd om op 4 februari 2022 zijn kant van het verhaal te vertellen. Bij brief van 11 februari 2022 heeft GLS werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zowel GLS als de bedrijfsarts onjuiste informatie heeft verstrekt met betrekking tot zijn belastbaarheid, taxiwerkzaamheden heeft verricht op 25 januari 2022 en onjuiste mededelingen heeft gedaan met betrekking tot zijn coronabesmetting. Bij brief van 23 februari 2022 is namens werknemer geprotesteerd tegen het ontslag. Werknemer heeft in eerste aanleg betaling van achterstallig loon en een billijke vergoeding verzocht. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer komt tegen de beslissing op.

Oordeel

Onverwijldheid

Het hof is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. GLS heeft onderzoek gedaan en X ingeschakeld, die bijna twee weken onderzoek heeft gedaan. Ook heeft GLS nog aanvullende informatie opgevraagd bij de bedrijfsarts. Naar het oordeel van het hof zijn alle stappen voldoende voortvarend genomen.

Dringende reden

Het hof is van oordeel dat uit het onderzoeksrapport van X kan worden afgeleid dat werknemer onjuiste informatie over zijn belastbaarheid heeft verstrekt. De door X geschetste gang van zaken komt geenszins overeen met hetgeen werknemer heeft verklaard over zijn belastbaarheid en beperkingen bij de bedrijfsarts en tijdens het gesprek op 13 januari 2022, te weten dat hij geen enkele benutbare mogelijkheid heeft. Daarbij weegt het hof ook mee dat werknemer niet voldoende voortvarend heeft meegewerkt aan het ondertekenen en terugsturen van de medische machtiging naar de bedrijfsarts, waardoor het voor GLS niet mogelijk was om tijdig de door werknemer gestelde klachten medisch te objectiveren bij de behandelde sector. Niet is naar het oordeel van het hof vast komen te staan dat werknemer (taxi)werkzaamheden heeft verricht op 25 en/of 31 januari 2022. Werknemer heeft personen vervoerd, maar niet is gebleken dat dit bedrijfsmatig was. Wel is voldoende vast komen te staan dat werknemer onjuiste mededelingen heeft gedaan over zijn COVID-19-besmetting. Het hof is van oordeel dat de gedragingen een dringende reden opleveren die ontslag op staande voet rechtvaardigen. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2308

Zaaknummer: 200.314.326/01 en

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.C. Zevenberg en P. Chr. Snijders

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over de uitleg van de vaststellingsovereenkomst. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.*Feiten*

Werknemer heeft voor X gewerkt, een hotel, dat onderdeel is van het familiebedrijf Y, dat op zijn beurt weer deel uitmaakt van de groep die Z exploiteert. Naast zijn werkzaamheden voor X verrichtte werknemer ook werkzaamheden via zijn eigen vennootschappen. Zo heeft hij via deze vennootschappen contracten gesloten met A BV voor het onderbrengen van asielzoekers in bedrijf B. Daarover is tussen partijen discussie ontstaan. Die discussie heeft geleid tot een vaststellingsovereenkomst die op 4 augustus 2023 door partijen is ondertekend. Volgens werknemer houdt Z zich niet aan de afspraken uit de vaststellingsovereenkomst. Met dit kort geding wil hij afdwingen dat Z die verplichtingen wel nakomt. Z heeft op haar beurt ook vorderingen ingesteld. Zo vordert zij opheffing van het beslag dat werknemer op een bankrekening van X heeft gelegd. Daarnaast wil zij dat de door haar opgestelde versie van de overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsrelatie tussen werknemer en X tot stand komt. Volgens haar is dat een redelijke overeenkomst en houdt werknemer zich niet aan de vaststellingsovereenkomst door ondertekening daarvan te weigeren.

Oordeel

Partijen twisten over de uitleg van artikel 5 van de vaststellingsovereenkomst. Partijen leggen dit artikel verschillend uit en daarbij gaat het met name om de vraag wie wordt bedoeld met de aan hen gelieerde contractspartijen en in het bijzonder of A daaronder valt. In de vaststellingsovereenkomst zelf is niet uitgelegd wat er met gelieerde contractspartijen wordt bedoeld. Wie van partijen gelijk heeft over de uitleg van de vaststellingsovereenkomst en van welke bedoelingen partijen mochten uitgaan bij het aangaan daarvan is niet duidelijk geworden. Daarvoor is nader onderzoek nodig en dat kan niet in dit kort geding. Ook twisten partijen over de uitleg van artikel 10 van de vaststellingsovereenkomst inzake het niet zich negatief uitlaten over elkaar. Werknemer stelt dat Z hem probeert zwart te maken binnen de familie. Zo zou aan iedereen binnen het familiebedrijf zijn verteld dat hij heeft betaald voor zijn fraude en dat werknemer met het tekenen van de vaststellingsovereenkomst schuld heeft erkend. Z betwist dat zij zich niet aan artikel 10 houdt en voert aan dat werknemer geen enkel bewijs heeft overgelegd waaruit blijkt dat zij negatieve uitlatingen doet over werknemer. Dat klopt. Werknemer heeft die stelling op geen enkele manier onderbouwd. Over het eerste deel van artikel 10, het doen van mededelingen over de vaststellingsovereenkomst aan derden of het verstrekken van de vaststellingsovereenkomst of bijbehorende documenten aan derden,

heeft werknemer zelfs helemaal niets aangevoerd. De vorderingen worden daarom afgewezen. In artikel 8 van de vaststellingsovereenkomst is - onder meer - bepaald dat Z ervoor zal zorgen dat werknemer en zijn partner hun aan de familie gelieerde mobiele telefoonnummer kunnen houden. Dat is nog niet gebeurd. Tussen partijen is niet in geschil dat de telefoonnummers omgezet moeten worden, maar wel het moment waarop dat moet gebeuren. Volgens werknemer koppelt Z het omzetten van de telefoonnummers ten onrechte aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Uit de inhoud en de volgorde van de artikelen die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het omzetten van de telefoonnummers (de artikelen 7 en 8), maakt de voorzieningenrechter op dat partijen hebben afgesproken, of althans bedoeld hebben, om eerst een beëindigingsovereenkomst op te stellen en te ondertekenen en daarna pas de telefoonnummers om te zetten. Werknemer heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat Z in strijd handelt met de verplichtingen die zij heeft op grond van (artikel 8 van) de vaststellingsovereenkomst, door te wachten op ondertekening van de beëindigingsovereenkomst. Ook deze vordering wordt dus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5216

Zaaknummer: C/16/561964 / KG ZA 23-455

Rechters: S.H. Gaertman

Advocaten: M.J. Draaisma, C.B. Schutte, P.S. Jonkers en C.N. van den Heuvel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft onvoldoende herplaatsingsinspanningen geleverd.
Werknemer ontvangt een billijke vergoeding.***

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2018 in dienst getreden bij Navobi, dat onderdeel uitmaakt van VanDrie. Op 28 december 2021 is een ontwikkeltraject van een jaar gestart om, kort gezegd, de (telefonische) communicatie door werknemer te verbeteren. Werknemer heeft coaching gehad en heeft hieraan actief meegewerkt. Navobi is van mening dat het ontwikkeltraject niet het beoogde resultaat heeft gehad. Werknemer is het met die conclusie niet eens. Op 24 juni 2022 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en de plantmanager, zijn hoogste leidinggevende binnen de vestiging Staverden. Tijdens een verjaardagsbijeenkomst op kantoor heeft werknemer tegen de plantmanager gezegd dat het nu eens zijn beurt was om hem op een fout aan te spreken of woorden van gelijke strekking. De plantmanager reageerde daarop door te zeggen dat hij de neiging had om het hoofd van werknemer in de taart te duwen. Daarna hebben beiden excuses aan elkaar gemaakt. Een paar dagen later, op 30 juni 2022, heeft werknemer te kennen gegeven aan Navobi dat hij zijn functie wilde neerleggen vanwege dit incident. Navobi heeft hem toen aangeraden daar goed over na te denken en werknemer is op dit voornemen teruggekomen. De plantmanager en werknemer hebben daarna niet meer met elkaar gepraat maar uitsluitend digitaal gecommuniceerd, vooral per whatsapp. Aan werknemer is een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarna werknemer heeft aangestuurd op mediation met de plantmanager. Na afronding van de mediation heeft Navobi het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Per 1 mei 2023 heeft werknemer een andere baan. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer is het niet eens met het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Ter zitting is gebleken dat de verstandhouding tussen werknemer en de plantmanager ernstig is verstoord. Het “taartincident” en de reactie van werknemer daarop (hij wilde ontslag nemen waarvan Navobi hem heeft weten te weerhouden) illustreren dat. Op de mondelinge behandeling is gebleken dat werknemer op de locatie Staverden in een klein logistiek team werkte, de plantmanager op dezelfde gang zijn kamer heeft als werknemer en dat de plantmanager eindverantwoordelijk is voor het kleine team logistiek (zes personen) en dus

ook voor de prestaties van werknemer. Niet goed voorstelbaar is dat hij als het ware om de plantmanager heen zou kunnen werken (door wel te praten met zijn direct leidinggevende en alleen als het nodig is te appen met de plantmanager) omdat in een werkomgeving medewerkers niet alleen digitaal met elkaar moeten communiceren maar ook met elkaar moeten kunnen praten en overleggen. Geoordeeld wordt daarom dat sprake is van een vertrouwensbreuk die zodanig is dat van Navobi in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof is van oordeel dat Navobi onvoldoende onderzoek heeft gedaan naar de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer. Op de mondelinge behandeling heeft het hof hierover vragen gesteld aan Navobi. De antwoorden kwamen erop neer dat VanDrie meerdere vestigingen in Nederland heeft. De personeelsmanager van Navobi heeft alleen gebeld met de locatie in Uddel en de slachterij in Apeldoorn omdat die geografisch gezien het dichtst in de buurt van de woonplaats van werknemer liggen. Daar bleken geen vacatures te zijn. Het hof is van oordeel dat Navobi hiermee onvoldoende uitvoering heeft gegeven aan haar inspanningsverplichting. Meer dan een of twee telefoongesprekken hebben niet plaatsgevonden en enige documentatie over het besprokene, maar ook documentatie in het algemeen over de inrichting van VanDrie ontbreekt, net zoals vacature- en functieoverzichten. Werknemer krijgt een billijke vergoeding ter hoogte van € 4.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:8414

Zaaknummer: 200.324.977

Rechters: A.J.J. van Rijen, W.F. Boele en P. Kruit

Advocaten: F.B.A.M. van Oss en A.E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Assistent-professor terecht op staande voet ontslagen na financiële onregelmatigheden in EU-onderzoeken.*Feiten*

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgever als assistent-professor. In zijn functie is werknemer hoofdverantwoordelijke en geeft hij leiding aan een groep waarbij hij onder andere wetenschappelijke projecten begeleidt. Op 21 december 2022 en 25 januari 2023 heeft de werkgever een brief van de European Research Executive Agency (REA) ontvangen met betrekking tot subsidies bij EU-projecten. In de brief van 25 januari 2023 heeft REA medegedeeld de deelname aan een Europees programma voor projecten 1, 2 en 3 te willen beëindigen vanwege onregelmatigheden met detacheringen: gedetacheerden die niet of nauwelijks aanwezig waren of nauwelijks werk hebben verricht (spookdetacheringen). Werkgever heeft naar aanleiding van de brieven van REA een intern onderzoek ingesteld en daarvoor La Gro Geelkerken Advocaten (hierna: LGGA) ingeschakeld om onderzoek te doen (hierna: het onderzoek). Van de resultaten van het onderzoek tot dan toe is op 18 april 2023 een tussentijds rapport van bevindingen van het onderzoek definitief gemaakt en aangeboden aan de raad van bestuur van werkgever met een arbeidsrechtelijk advies omtrent de bevindingen. De raad van bestuur heeft hierop vervolgens een besluit genomen. In een gesprek op 19 april 2023 is werknemer door werkgever op staande voet ontslagen en is hem de toegang tot het terrein van werkgever ontzegd. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te verplichten hem weer toe te laten tot de werkvloer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever het ontslag onverwijd heeft gegeven. Werkgever heeft direct na ontvangst van de REA-brieven in januari 2023 een intern onderzoek ingesteld. Gelet op het onderwerp, de omvang van het onderzoek en de benodigde zorgvuldigheid is niet onbegrijpelijk dat dit onderzoek drie maanden in beslag heeft genomen. Werkgever heeft onbetwist gesteld dat de raad van bestuur de partij is die kan besluiten over het ontslag. Nadat de uitkomsten van het onderzoek op 18 april 2023 in een (definitieve) tussenrapportage zijn gedeeld met de raad van bestuur, is aansluitend het besluit genomen om werknemer op staande voet te ontslaan. Daarmee zijn naar het oordeel van de kantonrechter alle stappen voldoende voortvarend genomen.

Dringende redenen

Werkgever heeft zes dringende redenen aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd.

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever voldoende onderbouwd dat werknemer documenten heeft ondertekend die dienen of hebben gediend als bewijs van spookdetacheringen en dat werknemer daarvan wetenschap had. Bovendien heeft werkgever voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer onregelmatigheden die hebben plaatsgevonden door toedoen van een biotechnisch onderzoeksbedrijf heeft gefaciliteerd en kennis had van onregelmatigheden met betrekking tot EU-projecten en/of in relatie met het biotechnisch onderzoeksbedrijf en daar geen melding van heeft gemaakt. Verder heeft werkgever ten aanzien van deze ontslaggronden voldoende onderbouwd dat werknemer een detachering betreffende hemzelf naar een partnerorganisatie heeft gepresenteerd, welke detachering niet heeft plaatsgevonden en dat deze detachering pas bij navraag van het projectenbureau op verzoek van werknemer is verwijderd. Tot slot heeft werknemer de verantwoordelijkheid van LUMC in projecten miskend, door geen betrokkenheid te hebben bij onderzoek dat op locatie bij LUMC plaatsvindt door gedetacheerden in de projecten 1, 2 en 3. Dit alles levert naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op voor het door werkgever gegeven ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer staan tot slot het aannemen van een dringende reden niet in de weg. Het langdurig dienstverband zonder eerdere incidenten weegt niet op tegen de ernst van de gedragingen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14920

Zaaknummer: 10564576 \ EJ VERZ 23-83009

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer die kennismigrant is voor onbepaalde tijd verlengd, omdat er sprake is van een toezegging zonder voorbehoud.

Feiten

Under Armour Europe B.V. (hierna: Under Armour) exploiteert een onderneming in onder meer sportkleding. Werknemer heeft de Sri Lankaanse nationaliteit en heeft in Nederland verblijf op grond van een verblijfsvergunning als kennismigrant. Werknemer mag met deze verblijfsvergunning alleen arbeid verrichten als aan zijn werkgever een tewerkstellingsvergunning wordt toegekend. Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij Under Armour op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden eindigend op 31 augustus 2023. Under Armour heeft hiervoor een tewerkstellingsvergunning aangevraagd, die is verleend voor de duur van de arbeidsovereenkomst. De leidinggevende van werknemer bericht op 26 april 2023 per e-mail dat het contract voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Aan deze e-mail ging een berichtenwisseling tussen de afdeling personeelszaken (HR) en de leidinggevende vooraf, waarin de vraag centraal stond of de leidinggevende - gelet op de tewerkstellings- en verblijfsvergunning - het contract met werknemer wenste te verlengen voor bepaalde of onbepaalde tijd. Ondanks de toezegging krijgt de leidinggevende op 28 april 2023 alsnog feedback over het functioneren van werknemer waardoor wordt voorgesteld om werknemer eerst een verlenging voor bepaalde tijd te geven. Op 4 mei 2022 heeft Under Armour aan werknemer mondeling kenbaar gemaakt dat de verlenging van de arbeidsovereenkomst nog niet zeker was omdat daarvoor nog een procedure conform het beleid van Under Armour gevolgd moest worden. Op 27 juni 2023 had werknemer een beoordelingsgesprek, waarbij hem werd meegedeeld dat hij niet aan alle eisen voldoet en zijn contract daarom niet wordt verlengd. Partijen hebben hierna meermaals contact gehad en op 31 juli 2023 heeft Under Armour werknemer per mail als laatste aanbod aangeboden zijn contract met nog een maand te verlengen, en aangegeven dat na die maand geen verlenging meer mogelijk is en dat hij in die tijd mag solliciteren. Werknemer is eind september 2023 een verzoekschriftprocedure gestart waarin hij zich onder meer op de toezegging van de leidinggevende beroept. In kort geding vordert werknemer dat Under Armour wordt veroordeeld hem per 1 oktober 2023 onder dezelfde voorwaarden een arbeidsovereenkomst aan te bieden en tevens een aanvraag tot verlenging van de verblijfsvergunning te doen. Under Armour voert aan dat de leidinggevende niet bevoegd was om de toezegging te doen en dat de toezegging bovendien niet onvoorwaardelijk is gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een spoedeisend belang omdat het verblijfsrecht in Nederland afhankelijk is van een dienstverband en werknemer daarnaast met ingang van 1 oktober 2023 geen inkomen meer heeft. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft de leidinggevende in zijn e-mail van 26 april 2023 aan werknemer een toezegging zonder voorbehoud gemaakt. Het is een ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt verlengd. Op een ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging gegeven door een bevoegd persoon, kan de werkgever in beginsel niet terugkomen. Of de leidinggevende volgens de regels van Under Armour al dan niet bevoegd was om deze toezegging te doen, is hier niet relevant. De enige vraag die beantwoord moet worden is of werknemer kon en mocht begrijpen dat de toezegging bevoegdlijk is gedaan. De kantonrechter is ook van oordeel dat werknemer erop mocht vertrouwen dat de leidinggevende bevoegd was om deze toezegging over zijn arbeidsovereenkomst te doen. Dat Under Armour een ander beleid heeft, kan zeker zo zijn. Maar Under Armour heeft, gelet op de betwisting van werknemer, onvoldoende onderbouwd dat hij van het beleid op de hoogte was of dat hij dat behoorde te zijn dan wel dat het beleid in zijn geval niet juist was gevolgd. Hierbij speelt een rol dat werknemer als kennismigrant zijn verblijfsrecht zal verliezen als hij niet op korte termijn een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit die aan de kennismigrantenregeling voldoet. De kantonrechter komt tot de voorlopige conclusie dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is verlengd. Omdat het bodemgeschil al aanhangig is, treft de kantonrechter een voorziening. Under Armour is gelet op de voorlopige conclusie gehouden de tewerkstellingsvergunning aan te vragen en indien de vergunning is verleend, werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Ook brengt dit een loondoorbetalingsverplichting voor Under Armour met zich mee, ook voor de periode waarin niet kan en mag worden gewerkt, omdat de vergunning ontbreekt. Dat er momenteel geen tewerkstellingsvergunning is, komt voor rekening en risico van Under Armour.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6244

Zaaknummer: 10713535 KK EXPL 23-560

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: I. Rhodes en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: Wet arbeid vreemdelingen

RECHTSPRAAK

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat de leerwerkovereenkomst een arbeidsovereenkomst is. Geen sprake vanrechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door inroepen van ontbindende voorwaarde(n).

Feiten

Werkneemster volgde de opleiding tot verpleegkundige aan het Albeda College in Rotterdam. In 2022 hebben Royaal Thuis en werkneemster een overeenkomst gesloten, genaamd “leerwerkovereenkomst”. Werkneemster heeft met de Stichting Albeda en Royaal Thuis een BBL-praktijkovereenkomst gesloten zodat werkneemster binnen het bedrijf van Royaal Thuis het vak van verpleegkundige kon leren waarvoor zij bij het Albeda Collega een opleiding volgde. Royaal Thuis heeft deze overeenkomst beëindigd voorafgaand aan het zwangerschapsverlof van werkneemster omdat werkneemster volgens Royaal Thuis de opleiding niet meer op tijd af kon ronden en te veel ziek was geweest. Werkneemster heeft in eerste aanleg verzocht Royaal Thuis te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding. Volgens werkneemster is de overeenkomst die partijen hebben gesloten een arbeidsovereenkomst en heeft Royaal Thuis deze overeenkomst beëindigd zonder daarbij de wettelijke regels in acht te nemen. Volgens Royaal Thuis is sprake van een leerovereenkomst omdat in de verhouding tussen partijen het aspect van leren overheerst. Deze overeenkomst kon door opzegging worden beëindigd. Ook als sprake is van een arbeidsovereenkomst is deze overeenkomst rechtsgeldig beëindigd door het in vervulling gaan van de ontbindende voorwaarde. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt in hoger beroep de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en de in eerste aanleg ingestelde verzoeken alsnog toe te wijzen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat gelet op de hoogte van de vergoeding die werkneemster ingevolge de overeenkomst ontving, sprake is van een financiële tegenprestatie voor loonvormende arbeid. Het hof stelt vast dat Royaal Thuis onvoldoende heeft weersproken dat werkneemster zich bij de uitvoering van de werkzaamheden moest houden aan de instructies van Royaal Thuis. Tussen Royaal Thuis en werkneemster bestond een gezagsverhouding en aan het criterium van ‘in dienst/gezag’ is voldaan. Het hof is van oordeel dat het arbeidselement en niet het leerelement in de verhouding tussen werkneemster en Royaal Thuis overheerste. Dat betekent dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Royaal Thuis heeft een beroep gedaan op twee in de arbeidsovereenkomst genoemde ontbindende

voorwaarden. Niet is gebleken dat de ontbindende voorwaarde is vervuld waardoor een beroep op de ontbindende voorwaarde niet slaagt. Royaal Thuis heeft niet aangetoond dat werkneemster in verband met onvoldoende resultaten de opleiding niet meer met een diploma kon afronden. Ook is niet gebleken noch aangetoond dat werkneemster het ziekteverzuimpercentage van 10% gedurende de opleiding heeft overschreden. Werkneemster heeft zich inmiddels neergelegd bij het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding van € 10.000 bruto en een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1813

Zaaknummer: 200.323.896/01

Rechters: M. Verkerk, M.T. Nijhuis en M.D. Ruizeveld

Advocaten: O. Sahin en M. Smit

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

WAMCA-procedure. Collectieve actie van FNV en CNV tegen Temper. Laatste zin artikel 1018f lid 1 Rv. Hoofdvorderingen kunnen worden voortgezet in verband met de bescherming van het meer overstijgende ideële belang van een rechtvaardige arbeidsmarkt.

Feiten

In deze WAMCA-procedure heeft de rechtbank bij tussenvonnis van 21 december 2022 de opt-out- en opt-inmogelijkheid (art. 1018f lid 1 en lid 5 Rv) opengesteld voor de Temper-werkers voor een termijn van drie maanden (zie ook AR 2023-0062). Na afloop van deze opt-out- en opt-infase heeft de rechtbank de resultaten daarvan aan partijen kenbaar gemaakt. Deze resultaten waren: opt-outverklaringen: 20.398 en opt-inverklaringen: 117. Vervolgens heeft de rechtbank partijen gelegenheid geboden om zich bij akte uit te laten over de opt-out- en opt-infase en de beoordeling als bedoeld in de laatste zin van artikel 1018f lid 1 Rv, dit laatste naar aanleiding van de aankondiging van Temper dat zij (mogelijk) een beroep op die bepaling zou gaan doen. Daarnaast mochten partijen zich uitlaten over de voortgang van de procedure. Partijen hebben van deze gelegenheid gebruikgemaakt.

Oordeel

FNV en CNV betogen dat al op voorhand geen waarde kan worden gehecht aan de in de opt-out- en opt-infase afgelegde verklaringen, omdat Temper zich niet heeft gehouden aan de instructie van de rechtbank over de wijze van aankondiging van deze fase. Dit verweer faalt. De instructie van de rechtbank was gericht op neutrale informatievoorziening die in opdracht van de rechtbank verstuurd moest worden (wat ook in de aankondiging zelf was opgenomen). De instructie hield geen restricties in voor partijen om daarnaast eigen informatie te verspreiden. Dat stond hun dan ook vrij. Dat betekent ook dat de eigen informatie(verspreiding) door Temper geen grond vormt om aan de in de opt-out- en opt-infase uitgebrachte verklaringen geen enkele waarde toe te kennen. Daarmee komt de rechtbank toe aan het beroep van Temper op de bepaling in de laatste zin van artikel 1018f lid 1 Rv. Temper betoogt dat het aantal personen dat van de opt-outmogelijkheid gebruik heeft gemaakt uitzonderlijk hoog is, en wel zo hoog dat de procedure niet langer kan worden voortgezet, zoals bedoeld in die laatste zin. In deze zaak heeft de rechtbank bij tussenvonnis van 21 december 2022 de opt-out- en opt-inmogelijkheid opengesteld, omdat de vorderingen voor een deel strekken ter bescherming van de belangen van de Temper-werkers. In het tussenvonnis heeft de rechtbank overwogen dat de vorderingen van FNV en CNV voor een deel ook strekken tot bescherming van het meer overstijgende, ideële belang van een

rechtvaardige arbeidsmarkt, waarop rechten van werkenden in het algemeen worden beschermd, en waarop geen sprake is van oneerlijke concurrentie. In navolging van partijen heeft de rechtbank in het tussenvonnis geoordeeld dat het openstellen van de opt-out- en opt-inmogelijkheid voor de groep van 'werkenden in het algemeen' niet aangewezen of zinvol is. De procedure kent aldus meerdere, te onderscheiden belangen die worden gediend. Tegen deze achtergrond zal de rechtbank het beroep van Temper op de bepaling in de laatste zin van artikel 1018f lid 1 Rv beoordelen. Zoals vermeld zijn 20.398 opt-outverklaringen uitgebracht. Deze resultaten zijn niet geschoond van voorkomende dubbele verklaringen. Op basis van die toelichting is waarschijnlijk dat het aantal unieke opt-outverklaringen circa een kwart lager ligt dan het totale aantal opt-outverklaringen. Als dit percentage wordt toegepast op de bij rechtbank uitgebrachte opt-outverklaringen (20.398) gaat het nog steeds om een relevant groot getal: $75\% \text{ van } 20.398 = 15.298$ ten opzichte van het totaal van 61.292 (hier relevante) Temper-werkers. Bij deze stand van zaken acht de rechtbank het aantal uitgebrachte opt-outverklaringen een 'te groot' aantal zoals bedoeld in artikel 1018f lid 1 laatste zin Rv. De rechtbank komt dan ook tot de conclusie dat het grote aantal opt-outverklaringen door de Temper-werkers aanleiding geeft voor beëindiging van de collectieve actie, maar alleen voor zover de ingestelde vorderingen strekken ter bescherming van het belang van de Temper-werkers. Het grote aantal uitgebrachte opt-outverklaringen is voor de rechtbank geen aanleiding om ook de collectieve actie te beëindigen, voor zover die strekt ter bescherming van het meer overstijgende, ideële belang van een rechtvaardige arbeidsmarkt, waarop rechten van werkenden in het algemeen worden beschermd, en waarop geen sprake is van oneerlijke concurrentie. Dit belang blijft immers nog steeds aanwezig en dat rechtvaardigt op zichzelf dat de procedure op dit punt wordt voortgezet. De volgende vraag is welk deel van de procedure kan worden voortgezet, en dus welke van de ingestelde vorderingen niet alleen strekken ter bescherming van het belang van de Temper-werkers. Dit geldt voor de hoofdvorderingen. Met deze vorderingen leggen FNV en CNV de rechtsvraag voor of de Temper-werkers als uitzendkracht of werknemer kwalificeren. Zoals overwogen in het tussenvonnis van 13 juli 2022, richten deze vorderingen zich (mede) tegen de door Temper gehanteerde werkwijze waarbij de via een platform gesloten overeenkomsten tussen Temper-werkers en opdrachtgevers als opdrachtovereenkomst worden aangeduid. FNV en CNV hebben hierover toegelicht: *"Eisers komen hiermee op tegen schending van werknemersrechten, oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, uitholling van de sociale zekerheid en het in brede zin tegengaan van onwenselijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (...)"* Die vorderingen strekken daarmee mede tot bescherming van het overstijgende belang van de werkenden in het algemeen, die geen partij zijn bij de via het platform gesloten overeenkomsten maar in de redenering van FNV en CNV wel door de werkwijze van Temper worden gedupeerd. Daar kan aan worden toegevoegd dat de kwalificatie van de gesloten overeenkomsten in dit geval uit de wet volgt en dwingendrechtelijk van aard is, en dus niet (volledig) ter vrije bepaling staat van de wel bij de rechtsverhouding betrokken partijen, waaronder de Temper-werkers. Dit geldt ook voor de gevraagde verklaringen voor recht dat Temper in strijd handelt met artikel 7a Waadi. De overige ingestelde vorderingen strekken alleen ter bescherming van het belang van de Temper-werkers. Omdat FNV en CNV slechts in een deel van hun vorderingen niet-

ontvankelijk worden verklaard, gaat de procedure voor het overige (deel) verder. Omdat beide partijen elkaar dus nog niet inhoudelijk van antwoord hebben gediend, dienen zij daar nu (alsnog) de gelegenheid voor te krijgen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6389

Zaaknummer: C/13/692040 / HA ZA 20-1079

Rechters: R.H.C. van Harmelen, H.J. Schaberg en M.L.S. Kalff

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 1018f Rv

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet. Er is voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet is afgestudeerd als docent economie.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Maandag Interim Professionals B.V. (hierna: Maandag) voor een bepaalde tijd. Hij vervulde de functie van docent Economie. Werknemer heeft aangegeven dat hij zijn eerstegraads bevoegdheid als docent economie heeft op basis van zijn afstuderen aan de Rijksuniversiteit Groningen. Maandag heeft aan werknemer gevraagd om van beide opleidingen aan de Rijksuniversiteit Groningen die vermeld staan op zijn curriculum vitae het diploma aan te leveren. Werknemer heeft vervolgens screenshots gemaaild waarop de behaalde studieresultaten en het aantal ECTS-credits te zien zijn. Hieruit blijkt volgens Maandag echter niet dat werknemer daadwerkelijk de volledige opleiding heeft afgerond. Wegens het verstrekken van onjuiste informatie op het curriculum vitae heeft Maandag werknemer per direct op staande voet ontslagen. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden.

Oordeel

Uit de ontslagbrief volgt dat aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd dat werknemer “onjuiste informatie op zijn curriculum vitae heeft verstrekt”. De stelplicht en bewijslast van de dringende reden rust op de werkgever. Maandag heeft werknemer acht keer in de gelegenheid gesteld een bewijs van afstuderen over te leggen. Werknemer heeft dat niet gedaan, zelfs niet in het kader van deze procedure, terwijl als niet, althans onvoldoende, weersproken vaststaat dat de Rijksuniversiteit Groningen desgewenst vervangende stukken voor in het ongereede geraakte diploma’s verstrekt. Daarmee heeft Maandag naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer niet is afgestudeerd. Hij heeft op dat punt zijn werkgever dus bewust onjuist geïnformeerd. Dat levert een dringende reden op. Dat het Maandag niet zozeer ging om “diploma’s”, maar om enig bewijsstuk waaruit de universitaire graad kan blijken, had werknemer uit de gevoerde correspondentie over dit punt duidelijk moeten zijn.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14435

Zaaknummer: 10307328 RP VERZ 23-50050

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: S. Deliran en mr. A.T.S. Neutel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding door werkgever. Geen sprake van verwijtbaar handelen of verstoorde arbeidsverhouding. Voormalig leidinggevend omschrijven werkneemster juist als een uitstekende manager.

Feiten

In het voorjaar van 2022 heeft de gemeente Tynaarlo (hierna: de gemeente) een vacature opengesteld voor een 'vakmanager' die leiding moet geven aan de afdeling Toegang. Werkneemster heeft op de vacature gesolliciteerd. Zij is op 1 juni 2022 bij de gemeente in dienst getreden in de functie van vakmanager. Op 31 januari 2023 heeft werkneemster contact gehad met de bedrijfsarts en zich ziek gemeld. Naar aanleiding van een vraag op 3 februari 2023 hoe het met werkneemster ging, heeft zij laten weten dat zij zich nog niet goed voelde en op 6 februari 2023 een afspraak met de bedrijfsarts had. Werkneemster heeft zich ziekgemeld vanwege gezondheidsklachten die naar haar mening werkgerelateerd waren, vooral door een slechte werkrelatie met een collega. Ondanks verschillende pogingen tot gesprekken en mediationvoorstellen zijn daarna de meningsverschillen tussen de partijen niet opgelost. De gemeente verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan wel g-grond.

Oordeel

De gemeente beweert dat werkneemster verwijtbaar handelt, maar de rechter oordeelt dat de kritiek van de gemeente ongegrond is. Werkneemster wordt door voormalig leidinggevend omschreven als een uitstekende, constructieve en verbindende manager, met name voor werkzaamheden in het sociale domein, die een positieve bijdrage levert aan het oplossen van problemen, zich materie snel eigen maakt, inwoners centraal stelt, niet meebeweegt met anderen om het zichzelf makkelijk te maken en een teamplayer is. De kantonrechter concludeert dat de gemeente niet kan aantonen dat werkneemster verwijtbaar handelt of dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord. De gemeente heeft te snel besloten tot ontbinding. Van een goed werkgever mag verwacht worden dat hij zich inspant om conflicten met een werkneemster op te lossen en probeert om elkaar weer te vinden. Dit is niet voldoende gebeurd. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:4150

Zaaknummer: 10586276 / AR VERZ 23-21

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: D. Lacevic en mr. J. Heida

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Toewijzing achterstallig loon. Weigering mediation door werknemer is geen weigering van een redelijk voorschrift, omdat mediator eenzijdig is ingeschakeld.*Feiten*

Werknemer is vanaf 2014 in dienst bij werkgever als slager en shoarma- en dönermaker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Slagersbedrijf van toepassing. In november 2022 meldt werknemer zich ziek. Op 3 mei 2023 spreekt werknemer voor het eerst met de bedrijfsarts. Volgens de bedrijfsarts is sprake van arbeidsongeschiktheid door ziekte en een verstoorde arbeidsrelatie, dienen partijen in gesprek te gaan met een mediator, zijn er geen duurzame re-integratiemogelijkheden en kan werknemer geen werkzaamheden verrichten. Een eerste gesprek met de ingeschakelde mediator staat ingepland op 21 juni 2023. Op 20 juni 2023 stuurt de familie van werknemer bericht dat werknemer op advies van zijn psycholoog niet in staat is het aangeboden traject te volgen. Werkgever reageert en stelt dat weigering deel te nemen aan het mediationgesprek wordt opgevat als een weigering mee te werken aan het herstellen van de relatie en dat bij niet verschijning van werknemer het loon zal worden stopgezet. De mediator stelt vervolgens twee nieuwe data voor om een afspraak in te plannen. Enkele dagen later bericht werkgever werknemer opnieuw om in te gaan op het voorstel van werkgever om een afspraak in te plannen en wordt bij verdere weigering een loonopschorting aangekondigd. De mediator bericht vervolgens partijen dat het mediationtraject niet kan worden opgestart wegens onvoldoende draagkracht van partijen om deel te nemen aan het mediationproces. Werknemer verschijnt niet op aanraden van zijn psycholoog. In de bijstelling van de probleemanalyse van 25 juli 2023 blijkt dat werknemer niet belastbaar is voor werk of passend werk en mediation. Werkgever stopt de loonbetaling per 26 juli 2023. Werknemer verzoekt onder meer betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever stopt de loonbetaling omdat werknemer niet wil meewerken aan het mediationtraject. De vraag die beantwoord moet worden is of de eis dat werknemer mee zou moeten werken aan mediation met een door werkgever uitgekozen mediator als een redelijk voorschrift moet worden aangemerkt waaraan werknemer moest meewerken. Het mediationtraject is gebrekkig, nu de mediator eenzijdig is ingeschakeld, zonder enige betrokkenheid van werknemer en dat doet afbreuk aan de onafhankelijkheid van de mediator. Zoals de mediator aangeeft, moet er voldoende draagkracht zijn bij beide partijen en daarvoor is essentieel dat beide partijen het eens zijn over de mediator die wordt

ingeschakeld. Hiervan is in dit geval geen sprake en daarom is er geen sprake van een redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Werknemer maakt bovendien voldoende aannemelijk dat zijn behandelend psycholoog hem heeft afgeraden directe gesprekken aan te gaan met werkgever. De psycholoog stelt enkel vast dat werknemer niet in staat is tot het voeren van een direct gesprek met werkgever, wat wordt bevestigd door de bedrijfsarts op 25 juli 2023. Werknemer heeft hiermee een deugdelijke grond om niet te starten met mediation. Op basis van voorgaande is niet aannemelijk dat werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan een redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Aannemelijk is dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de loondoorbetaling ten onrechte is gestaakt. Om deze reden zal de vordering tot doorbetaling van loon worden toegewezen. De doorbetaling van loon dient te geschieden volgens de door de cao voorgeschreven percentages. De wettelijke verhoging over het achterstallig loon wordt gemaximeerd tot 35%, omdat werkgever wel inspanningen heeft gedaan, maar met een gebrekkige uitvoering. Ook wordt de wettelijke rente toegewezen. Nu het salaris over de maanden februari tot en met juni 2023 te laat is betaald, wordt de wettelijke verhoging tot maximaal 50% over de te laat betaalde salarissen toegekend, met inachtneming van artikel 7:625 lid 1 BW.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6063

Zaaknummer: 10656853 KK EXPL 23-478

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: H. Yildirim en W. Matadien

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst nu werknemer na onbetaald verlof niet meer reageert op berichten van werkgever en niet meer verschijnt. Ernstig verwijtbaar handelen van werknemer; hij heeft geen recht op een vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 17 november 2019 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever als productieoperator/medewerker tegen een salaris van € 2.812 bruto per maand. Werknemer neemt vanaf 30 maart 2023 tot en met 14 mei 2023 onbetaald verlof op. Werknemer meldt zich niet bij werkgever om werk te verrichten. Werkgever ontvangt geen bericht(en) van werknemer en probeert tevergeefs via e-mail en een telefoonnummer contact met werknemer te krijgen. Ook stuurt werkgever berichten via Messenger naar de schoonzus en broer van werknemer, waar werknemer opnieuw niet op reageert. Werkgever stuurt per aangetekende post een brief naar werknemer waarin hij wordt gesommeerd uiterlijk op 3 juli 2023 de bedongen arbeid te verrichten, waar werknemer wederom niet op reageert. Vanaf maart 2023 heeft werkgever geen loon aan werknemer betaald. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is correct opgeroepen, maar is niet ter zitting verschenen. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd staan de aangevoerde feiten en omstandigheden door werkgever vast en wordt van deze feiten en omstandigheden uitgegaan. Werkgever heeft vele pogingen ondernomen om werknemer te bereiken. Zowel het niet betalen van loon vanaf maart 2023, WhatsApp-correspondentie met de broer van werknemer als de aangetekende brief van werkgever dat het einde van de arbeidsovereenkomst wordt nagestreefd indien werknemer op 3 juli 2023 zijn werk niet hervat, hebben geen effect gesorteerd. Van een geldige reden van werknemer is niet gebleken. Gelet op voorgaande is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede en kan van werkgever niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden, zonder inachtneming van een opzegtermijn en zonder toekenning van een vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5283

Zaaknummer: 10597478 \ UE VERZ 23-192

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.M. Hesselink

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Afwijzing loonvordering nu werkgever in een eerder gesloten vaststellingsovereenkomst de verplichting tot betaling van het loon heeft afgesproken. Werkgever dient op straffe van een dwangsom een Arboarts in te schakelen.

Feiten

Werknemer is vanaf 4 januari 2016 in dienst bij werkgever als allround medewerker. Werknemer loopt op 2 september 2022 tijdens de uitvoering van werkzaamheden lichamelijk en psychisch letsel op. Vanaf deze datum is werknemer ziek. Tijdens een kort geding op 17 maart 2023 sluiten partijen een vaststellingsovereenkomst waarin wordt afgesproken dat werkgever het achterstallig loon van de maanden januari en februari 2023 betaalt, werkgever tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer het loon betaalt en de arbodienst wordt ingeschakeld. Werkgever betaalt geen salaris over de maanden mei en juni 2023 en schakelt de arbodienst niet in. Werknemer vordert betaling van het salaris over de maanden mei en juni 2023, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente en dat werkgever op straffe van een dwangsom de Arboarts inschakelt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu in de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat werkgever het salaris over de maanden mei en juni 2023 dient te betalen, kan werknemer zich tot de deurwaarder wenden om werkgever te dwingen de gemaakte afspraken na te komen. Om deze reden heeft werknemer geen belang bij zijn eisen tot betaling van het achterstallig salaris over de maanden mei en juni 2023 en worden deze eisen afgewezen. Volgens werkgever wil werknemer geen aangepaste werkzaamheden verrichten, waardoor geen salaris over de maanden mei en juni 2023 is betaald. Het is echter niet aan werkgever, maar aan een bedrijfsarts/arboarts om te beoordelen of werknemer aangepaste werkzaamheden kan verrichten en zo ja welke aangepaste werkzaamheden hij kan verrichten. Op grond hiervan moet werkgever de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW betalen. Gelet op de omstandigheden van het geval wordt de wettelijke verhoging gematigd tot 35%. De wettelijke rente over het achterstallig salaris en de wettelijke verhoging zijn toewijsbaar vanaf het moment dat de bedragen opeisbaar zijn. Nu werkgever tegen de gemaakte afspraken in de vaststellingsovereenkomst in geen Arboarts heeft ingeschakeld dient hij binnen één week na betekening van dit vonnis een Arboarts in te schakelen, met een dwangsom op niet-naleving van deze verplichting van € 250 per dag met een maximum van €5.500.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8012

Zaaknummer: 10576570 / VV EXPL 23-301

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M. Ciftci

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag en verdenking van een strafbaar feit houdt geen stand. Berusting in ontslag. Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2011 bij Polderpoort Exploitatiemaatschappij B.V. (hierna: Polderpoort) in dienst getreden en werkzaam in de functie van fitnessinstructeur, tegen een salaris van € 2.132,81 bruto per maand, exclusief emolumenten. Polderpoort exploiteert een sportcentrum. In de vroege ochtend van 6 juni 2023 is werknemer door een arrestatieteam in zijn woning aangehouden en meegenomen voor verhoor. Vervolgens heeft zijn partner Polderpoort gebeld en gezegd dat werknemer ziek was en daarom niet kon werken. Later die ochtend heeft Polderpoort vernomen dat werknemer was aangehouden. In de middag van 6 juni 2023 is de operationeel directeur bij Polderpoort gehoord door de politie en kwam hem ter ore dat er aangifte was gedaan tegen werknemer door een (voormalige) klant van Polderpoort. Polderpoort heeft de salarisbetaling van werknemer per 6 juni 2023 stopgezet. Op 8 juni 2023 werd Polderpoort geconfronteerd met een nieuwsartikel, met daarin vermeld dat zes verdachten zijn aangehouden vanwege misbruik en seksuele uitbuiting van een 22-jarige vrouw. Op 12 juni 2023 vindt er een gesprek bij Polderpoort plaats waarin werknemer op de vraag of hij onschuldig was reageerde met de opmerking dat hij van zijn advocaat niets mocht zeggen. Werknemer is na afloop van het gesprek op non-actief gesteld. Op 14 juni 2023 bericht Polderpoort bij brief werknemer op staande voet te ontslaan, tenzij hij het in de brief geformuleerde voorstel zou accepteren. In die brief wordt ook melding gemaakt van het feit dat werknemer destijds personal coach was van het slachtoffer dat lid was van Polderpoort en dat hij toen een mondelinge klacht heeft gekregen over de wijze waarop hij omging met minderjarige meisjes. Werknemer stemt niet in met het voorstel van Polderpoort, waarna op 21 juni 2023 het ontslag op staande voet wordt bevestigd. Werknemer heeft per 9 juli 2023 een andere baan op basis van een bepaaldetijdovereenkomst. Werknemer berust in het ontslag op staande voet en verzoekt een billijke vergoeding (€ 29.157), gefixeerde schadevergoeding (€ 9.071,29) en een transitievergoeding (€ 10.103,31). Polderpoort verzoekt bij zelfstandig tegenverzoek betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

In deze procedure staat naar het oordeel van de kantonrechter niet de vraag centraal of Polderpoort het recht had om afscheid te nemen van werknemer, maar of Polderpoort het

recht had om op deze wijze, namelijk door hem op staande voet te ontslaan, afscheid te nemen van werknemer.

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven

De kantonrechter oordeelt dat de feiten en omstandigheden die Polderpoort in haar brief van 14 juni 2023 heeft genoemd, *geen* dringende reden zijn in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW; ook niet als zij in onderlinge samenhang worden beschouwd. Dat de partner van werknemer hem heeft ziekgemeld in plaats van direct openheid van zaken te geven, kan haar gelet op de impact van een dergelijke arrestatie echter moeilijk worden aangerekend, laat staan dat dat werknemer kan worden aangerekend. Daarbij komt nog dat Polderpoort er al diezelfde dag van op de hoogte was dat werknemer was aangehouden en zij vanaf 6 juni 2023 geen salaris meer heeft uitbetaald. Polderpoort heeft in zoverre dus geen schade geleden.

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Volgens Polderpoort heeft werknemer zich (seksueel) grensoverschrijdend gedragen op de werkvloer. In haar brief van 14 juni 2023 heeft Polderpoort die stelling geconcretiseerd door te verwijzen naar klachten over werknemer uit 2017. Dat ging over klachten over de omgang van werknemer met een destijds minderjarig meisje. Dat meisje (inmiddels een meerderjarige vrouw) is degene die de aangifte heeft gedaan die tot de arrestatie van werknemer heeft geleid. Omdat Polderpoort in haar brief van 14 juni 2023 geen andere feiten heeft vermeld die tot de conclusie kunnen leiden dat werknemer zich (seksueel) grensoverschrijdend heeft gedragen, is van een dringende reden geen sprake. Ook de door Polderpoort overgelegde verklaringen van drie vrouwen die verklaren dat werknemer zich tijdens dan wel na werktijd (seksueel) grensoverschrijdend heeft gedragen bieden geen soelaas. Het had op de weg van Polderpoort gelegen om werknemer de feiten uit die verklaringen vóór het ontslag voor te houden, zodat hij daar deugdelijk op kon reageren. Niet gesteld of gebleken is dat Polderpoort dat heeft gedaan.

Verdachte in een zedenzaak en inzet arrestatieteam

De verdenking van een strafbaar feit levert op zichzelf geen dringende reden op. Daarvoor zijn bijkomende omstandigheden nodig en daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. Werknemer heeft terecht opgemerkt dat de inzet van een arrestatieteam een beleidskeuze is van de politie en geen daad, eigenschap of gedraging van werknemer in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW. Reeds daarom levert dit geen dringende reden op.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en billijke vergoeding

Polderpoort wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding (€ 8.018,37), de transitievergoeding (€ 10.103,31) en een billijke vergoeding (€ 5.000). Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding acht de kantonrechter het aannemelijk dat hoe dan ook binnen afzienbare tijd een einde was gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Polderpoort heeft toegelicht dat de positie van werknemer door de verdenking onhoudbaar was geworden en dat

continuering van de arbeidsovereenkomst zelfs tot gevaarlijke situaties zou hebben geleid.
Ook heeft een rol gespeeld dat werknemer een nieuwe baan heeft.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9003

Zaaknummer: 10611448 VZ VERZ 23-7447

Rechters: G.B. Plomp

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en S.M. Posthumus

Wetsartikelen: 237 Rv; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 lid 1 sub a BW; 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking. Ontslag op staande voet. Van gestelde ontslaggronden is na getuigenverhoor niet gebleken. Verzoek vernietiging ten onrechte afgewezen. Herstel arbeidsovereenkomst. Devolutieve werking. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Op 6 juni 2020 is werknemer door de Stichting X op staande voet ontslagen, onder meer wegens het meenemen van een gereedschapskoffer voor eigen gebruik. Werknemer heeft Stichting X bij brief van 10 juni 2020 verzocht het ontslag in te trekken. In de procedure in eerste aanleg heeft werknemer primair verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen, met veroordeling van Stichting X tot betaling van het loon en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep. Bij tussenbeschikking heeft het hof Stichting X toegelaten feiten en omstandigheden te bewijzen die de conclusie rechtvaardigen dat (1) werknemer de gereedschapskoffer voor eigen gebruik heeft meegenomen en (2) Stichting X werknemer recent voor het meenemen van de plank nog duidelijk heeft gemaakt dat het meenemen van goederen zonder toestemming niet is toegestaan, zelfs niet als deze zich in de afvalcontainer bevinden. In het kader van de hierboven genoemde bewijsopdracht heeft Stichting X op 20 oktober 2022 drie getuigen doen horen in enquête. In contra-enquête heeft werknemer op 19 januari 2023 zichzelf en een oud-collega doen horen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is, gezien de afgelegde verklaringen, zowel op zich beschouwd als in onderling verband bezien, en hierbij betreffend reeds eerder overgelegde producties, Stichting X niet geslaagd in het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer de gereedschapskoffer voor eigen gebruik heeft meegenomen. Dat werknemer de gereedschapskoffer heeft meegenomen stond al vast. Dat zulks echter voor eigen gebruik was, in plaats van ter bescherming/bewaring zoals werknemer zelf heeft aangevoerd (en verklaard als getuige) is niet gebleken. Geen van de getuigen heeft over eigen gebruik verklaard en gezien de weinig bijzondere inhoud van de gereedschapskoffer - volgens een getuige en werknemer zelf alleen klein gereedschap - ligt meenemen voor eigen gebruik niet aanstonds voor de hand. Naar het oordeel van het hof is Stichting X ook niet geslaagd in het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat Stichting X werknemer recent voor het meenemen van de plank nog duidelijk heeft gemaakt dat het meenemen van goederen zonder toestemming niet is toegestaan, zelfs niet als deze zich in de

afvalcontainer bevinden. In het licht van de devolutieve werking van het appèl dient het hof de door Stichting X overigens gevoerde weren en voorwaardelijke tegenverzoeken - waarvan de voorwaarde thans is vervuld - ook te beoordelen. Het hof oordeelt over het voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van Stichting X, met de kanttekening dat ontbinding slechts voor de toekomst effect kan hebben (zie HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998). Stichting X heeft op drie gronden verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair heeft zij zich beroepen op de zogenoemde e-grond, en wel vanwege verwijtbaar handelen door werknemer als tevens ten grondslag gelegd aan het ontslag op staande voet. Nu dit verwijtbaar handelen niet is komen vast te staan kan daarop geen ontbindingsverzoek worden toegewezen. Ten aanzien van het beroep op de e-grond heeft werknemer betwist dat van een vertrouwensbreuk of verstoorde relatie sprake is. Stichting X heeft deze grond, mede gezien de betwisting, niet voldoende onderbouwd, zodat het hof ook ontbinding op deze grond afwijst. Ook op de i-grond kan geen ontbinding worden toegewezen, nu de te combineren gronden als zodanig ongenoegzaam zijn gebleken en zonder de toelichting, die ontbreekt, het hof niet vermogt in te zien dat de combinatie niettemin toch tot ontbinding zou dienen te leiden. Het verzoek om ontbinding wordt afgewezen. Stichting X stelt dat werknemer ingevolge artikel 7:628 BW geen recht op loondoorbetaling heeft omdat hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid volledig voor zijn rekening dient te komen (primair) dan wel (subsidiar) het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Stichting X in de lange periode tussen ontslag en de beschikking van het hof 100% loon aan werknemer dient te betalen. Meer subsidiair dient volgens Stichting X de loonaanspraak van werknemer ingevolge artikel 6:248 lid 2 BW te worden gematigd. Het hof stelt vast dat werknemer bij brief van 10 juni 2020 heeft aangeboden terstond zijn diensten te hervatten, en dat die brief ook door Stichting X is ontvangen. Onduidelijk is welke vervolgactie Stichting X in dit verband had verwacht gezien haar eigen stellige opstelling. In ieder geval heeft werknemer voldoende ondernomen om zijn aanspraak op loon te (hebben) behouden. Voor de bevoegdheid tot matiging op grond van artikel 6:248 lid 2 BW - evenals voor die tot matiging op grond van artikel 7:680a BW - geldt dat noch de duur van de procedure noch de mate waarin deze is toe te rekenen aan de werknemer, in beginsel omstandigheden zijn die matiging als hier bedoeld kunnen rechtvaardigen, behoudens uitzonderlijke omstandigheden die geen andere conclusie toelaten dan dat werknemer de procedure welbewust heeft trachten te rekken en daarmee succes heeft gehad. Stichting X wordt veroordeeld tot herstel van de dienstbetrekking met ingang van de datum van ontslag op staande voet onder de arbeidsvoorwaarden die golden vóór het ontslag. Tevens dient Stichting X aan werknemer het loon ad € 3.267,94 bruto per maand te betalen vanaf 5 juni 2020 tot aan 3 februari 2021 en vervolgens van 3 februari 2021 tot 31 januari 2022 maandelijks € 2.614,35 bruto waarop steeds in mindering strekt een door het UWV aan werknemer betaalde ziektewetuitkering.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3141

Zaaknummer: 200.287.614_01

Rechters: J.F.M. Pols, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: R.J. Ruiter en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 25 Rv; 6:248 lid 2 BW; ; 7:625 BW; 7:628 BW; 7:680a BW; 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de arbeidsovereenkomst op 16 juni 2023 rechtsgeldig is geëindigd. Loonvordering bij ziekte. Vorderingen werknemer toegewezen.

Feiten

Partijen hebben op 20 mei 2023 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, waarbij werknemer met ingang van 20 maart 2023 voor de duur van drie maanden in dienst is getreden bij Mega Management B.V. (hierna: Mega Management) in de functie van evenementenorganisator. De arbeidsovereenkomst is aansluitend met drie maanden verlengd tot 20 september 2023. In de arbeidsovereenkomst is de bepaling opgenomen dat in geval van ziekte of ongeval Mega Management gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst het volledige salaris zal doorbetalen. Werknemer meldt zich op 19 juni 2023 ziek. De bedrijfsarts oordeelt op 10 juli 2023 dat werknemer niet belastbaar is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden. Vanaf juni heeft werknemer geen loon meer ontvangen, waarbij op de laatste loonstrook 16 juni 2023 is vermeld als datum uitdiensttreding. Werknemer vordert achterstallig salaris en tijdige betaling van het nog verschuldigde salaris. Werknemer heeft bij de mondelinge behandeling toegelicht dat bedoeld is te vorderen het salaris over de periode van 1 juni 2023 tot 20 september 2023, met dien verstande dat het salaris over september 2023 thans nog niet opeisbaar is. Werknemer heeft in de dagvaarding noch bij de mondelinge behandeling een concreet bedrag geduid. De kantonrechter begrijpt uit de stukken dat het gaat om € 2.028,75 bruto per maand. Mega Management erkent het salaris over de eerste helft van juni 2023 verschuldigd te zijn.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag of de arbeidsovereenkomst op 16 juni 2023 rechtsgeldig is geëindigd. De bestuurder van Mega Management voert in dit verband aan dat hij ervan is uitgegaan dat werknemer op 16 juni 2023 ontslag heeft genomen. Dit naar aanleiding van hem bereikt hebbende berichten van klanten, die telefonisch contact hadden met werknemer, die hem vertelden dat hij als status voor zijn whatsapp had ingesteld “niet meer werkzaam” te zijn en waarbij voor contact met het bedrijf verwezen werd naar het algemene telefoonnummer van Mega Management. Mega Management is volledig afgegaan op die statusvermelding en heeft geen onderzoek gedaan. Werknemer erkent deze ingestelde statusvermelding en heeft hiervoor als - plausibele - verklaring gegeven dat hij, wegens zijn ziekzijn, klanten hiermee erop wilde attenderen dat hij op dat moment niet bereikbaar was. Deze statusinstelling kan (uiteraard) niet worden opgevat als een ontslagname. Het verweer van Mega Management

wordt verworpen. De kantonrechter constateert dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt tot 20 september 2023. Voor zover Mega Management nog bedoeld heeft te stellen dat zij de ziekmelding van meet af aan betwistte, wordt overwogen dat een bedrijfsarts is ingeschakeld. Bij gebrek aan een oordeel dat werknemer arbeidsgeschikt is, gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte. Daarmee heeft hij in beginsel recht op doorbetaling van zijn salaris tijdens ziekte op grond van artikel 7:629 BW. In samenhang gezien met artikel 7.1 van de arbeidsovereenkomst is die aanspraak 100%. Er zijn geen deugdelijke gronden gesteld of gebleken op grond waarvan Mega Management het salaris van werknemer niet zou hoeven te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5796

Zaaknummer: 10682809 CV EXPL 23-3758

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: K.J.C. van Bekkum

Wetsartikelen: 7:629 BW