

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 44, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:3343](#) 12-10-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2524](#) 19-09-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2483](#) 12-09-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2452](#) 05-09-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2526](#) 05-09-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1827](#) 29-08-2023

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10758](#) 27-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7408](#) 24-10-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4072](#) 18-10-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6170](#) 18-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7415](#) 18-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9539](#) 17-10-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5531](#) 17-10-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5530](#) 17-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7279](#) 16-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7283](#) 16-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7282](#) 16-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7280](#) 16-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7281](#) 16-10-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6122](#) 16-10-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5673](#) 16-10-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6084](#) 16-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9574](#) 13-10-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6079](#) 13-10-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5529](#) 11-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9572](#) 11-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9809](#) 11-10-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4876](#) 09-10-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:15061](#) 06-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9483](#) 05-10-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6245](#) 03-10-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6182](#) 29-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9552](#) 29-09-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:15167](#) 26-09-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6732](#) 25-09-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:9630](#) 20-09-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:5731](#) 14-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9447](#) 13-09-2023

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5898](#) 09-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5633](#) 12-07-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9295](#) 15-06-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8635](#) 25-03-2022

RECHTSPRAAK

Belemmeringsverbod artikel 9a Waadi treedt pas in na afloop van terbeschikkingstelling. Voorts heeft werkgever bevestigd werknemer – na afloop van terbeschikkingstelling – niet aan het relatiebeding te houden. Belang bij vorderingen ontbreekt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2008 werkzaam voor CGI Nederland B.V. (hierna: CGI), een IT- en consultancybedrijf. Tussen partijen is een relatiebeding overeengekomen inhoudende – kort gezegd – dat werknemer niet binnen één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst voor een klant mag gaan werken op straffe van een boete van € 450 per dag. Werknemer kan schriftelijk vrijstelling van het relatiebeding verzoeken. Werknemer is sinds 1 februari 2022 door CGI als IT-consultant tewerkgesteld bij het ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: het ministerie). Werknemer heeft op enig moment bij CGI kenbaar gemaakt dat hij als zelfstandige verder wil gaan. Op 10 maart 2023 heeft werknemer CGI om vrijstelling van het relatiebeding verzocht, hetgeen CGI op 30 mei 2023 heeft geweigerd. In een e-mail van 20 september 2023 schrijft de leidinggevende bij het ministerie aan werknemer dat de opdracht bij het ministerie niet verder verlengd wordt, maar dat hij werknemer per januari 2024 wil inzetten in een andere rol. Werknemer vordert in kort geding het concurrentie-/relatiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen. Hij stelt dat het beding op grond van artikel 9a Waadi nietig is, terwijl CGI niet bereid is de nietigheid van het relatiebeding te erkennen. Werknemer wil graag als zelfstandige verder en dit is niet mogelijk zolang er onduidelijkheid is over de geldigheid en toepasselijkheid van het beding, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen in kort geding af. Allereerst beoordeelt de kantonrechter de vraag of sprake is van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten onder toezicht en leiding van de inlener waarop de Waadi van toepassing is. Aan dat vereiste is voldaan nu sprake is van instructies van de inlener aan werknemer en hij aan de inlener verantwoording aflegt. Werknemer krijgt van de inlener rechtsreeks opdrachten en hij rapporteert om de twee weken. Het ministerie monitort bovendien de voortgang. Sinds 1 februari 2022 is het ministerie de leidinggevende en is er tussen CGI en het ministerie geen contact geweest. Onder deze omstandigheden kan niet worden geconcludeerd dat werknemer onder toezicht en leiding van CGI werkzaam is. Dat CGI functioneringsgesprekken voert, ziekmeldingen begeleidt en werknemer meegaat met teamuitjes maakt dat niet anders. Kortom, de Waadi is in dit geval van toepassing. Werknemer stelt dat het relatiebeding nietig

is vanwege strijd met het belemmeringsverbod. De kantonrechter wijst deze vordering af. Het belemmeringsverbod treedt immers pas in *na afloop* van de terbeschikkingstelling. De terbeschikkingstelling van werknemer loopt tot en met 31 december 2023. Het belemmeringsverbod is niet al voor het einde van de terbeschikkingstelling van toepassing. Werknemer is in dienst van CGI en heeft (nog) niet opgezegd. Aangezien het belemmeringsverbod pas vanaf 1 januari 2024 van toepassing is en CGI ter zitting voorts heeft aangegeven dat zij werknemer vanaf 1 januari 2024 niet aan het relatiebeding zal houden, is er geen sprake van een belemmering als bedoeld in artikel 9a lid 1 Waadi. Onder deze omstandigheden heeft werknemer dan ook geen belang bij zijn vorderingen. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9483

Zaaknummer: 10681953 VV EXPL 23-429

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: mr. C.S. de Kuyper en J.C. Hesen

Wetsartikelen: 1 Waadi en 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vorderingen VNV tegen Transavia op grond van het “Protocol Inhuur Instructeurs” en de cao afgewezen. Spoedeisend belang onvoldoende gebleken.

Feiten

Iedere vlieger in dienst van Transavia heeft een algemeen vliegbrevet en een typekwalificatie (“TQ”) om vluchten met een specifiek type vliegtuig uit te mogen voeren. Daarvoor moet een specifieke TQ-opleiding worden doorlopen. Daarnaast dient een nieuwe vlieger bij indiensttreding een Operator Conversion Course (“OCC”) te volgen, waarmee de vlieger de specifieke regels leert die bij Transavia gelden. Op 25 februari 2014 is tussen Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (“VNV”) en Transavia het “Protocol Inhuur Instructeurs” tot stand gekomen. Hierin is onder meer een afspraak opgenomen over de inhuur van externe adviseurs en extra inzet van Transavia-instructeurs. Verder is in de Cao van Transaviavliegers opgenomen dat de werkgever en VNV in overleg treden over gemeenschappelijke belangen wanneer één der partijen dit gewenst acht. De huidige vloot van Transavia bestaat uitsluitend uit vliegtuigen van het type Boeing 737. Op 16 december 2021 heeft Transavia aangekondigd dat zij haar vloot vanaf 2023 in fasen gaat vervangen door vliegtuigen van het type Airbus. Voordat de vliegers lijnvluchten mogen uitvoeren op de vliegtuigen van Airbus, moeten zij worden omschoold. Vanaf oktober 2023 zal Transavia starten met omscholing van haar vliegers, waarbij de OCC-opleiding en lijntraining voor de vliegtuigen van Airbus zullen worden uitgevoerd door het core team (eigen vliegers/instructeurs van Transavia). In de zomer van 2022 hebben VNV en Transavia afspraken gemaakt over de opleiding van het core team voor de vliegtuigen van Airbus. In een gesprek op 14 juni 2023 heeft VNV zich op het standpunt gesteld dat het protocol (ook) van toepassing is op de omscholing van de overige vliegers van Transavia voor zover die nodig is in verband met de vlootvernieuwing. Zij stelt dat een financiële compensatie door Transavia moet worden voldaan vanwege het negatieve effect op de werkgelegenheid en de loopbaanontwikkeling van het extern beleggen van de Airbus TQopleiding. VNV vordert onder meer Transavia te verbieden om voor TQ-opleidingen andere instructeurs in te zetten dan vliegers die bij haar in dienst zijn.

Oordeel

Ter onderbouwing van het spoedeisend belang heeft VNV aangevoerd dat Transavia heeft medegedeeld vanaf oktober 2023 externe instructeurs voor de Airbus TQopleidingen te willen inzetten. Omdat er geen overeenstemming is bereikt over de voorwaarden rondom de mogelijke inzet van externe instructeurs, dreigt volgens VNV een schending van meerdere

afspraken tussen VNV en Transavia. Transavia betwist het spoedeisend belang van de situatie, omdat het momenteel en op korte termijn onmogelijk is om intern de Airbus TQ-opleiding te verzorgen. Dit vereist de opstelling van een trainingsprogramma door ervaren Transaviapiloten met een afgeronde Airbus TQ-opleiding. VNV heeft niet weerlegd dat dit proces minstens enkele maanden zal duren. Transavia heeft verder aangevoerd er nog steeds financiële afspraken met VNV kunnen worden gemaakt als de aangekondigde arbitrageprocedure beslist dat VNV verplicht is dit te doen. De voorzieningenrechter concludeert dat Transavia's argument dat er geen spoedeisend belang is, valide is en dat VNV kan wachten op de uitkomst van de bodemprocedure. Ten overvloede merkt de voorzieningenrechter op dat – zelfs als het spoedeisend belang wel zou zijn aangenomen – de gevraagde voorzieningen hadden moeten worden afgewezen, omdat de voorzieningenrechter het onvoldoende waarschijnlijk acht dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat VNV zich op het protocol kan beroepen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10758

Zaaknummer: C/15/343386 / KG ZA 23-457

Rechters: A.H. Schotman

Advocaten: J.M. van Slooten en A. Stege

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster door onterechte opzegging te bewerkstelligen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2022 in dienst bij werkgeefster, een schoonheidssalon. In de arbeidsovereenkomst staat vermeld dat werkneemster de functie van schoonheidsspecialiste zal uitoefenen en dat een proeftijd geldt voor de duur van twee maanden. Vanaf september 2022 heeft werkneemster werkzaamheden verricht ten behoeve van de oprichting van werkgeefster. Werkneemster beschikte over alle diploma's voor een schoonheidssalon, waarmee de benodigde vergunningen konden worden verkregen. Zij heeft in dat kader onder meer gesprekken gevoerd met diverse instellingen en stagiaires. In een door werkneemster ondertekende brief staat vermeld dat werkneemster op 13 oktober 2023 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in de proeftijd. Bij de brief staat handmatig de datum 4 januari 2023 bijgeschreven. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster met onmiddellijke ingang te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen of subsidiair op grond van artikel 6:74 BW onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De eerste vraag die ter beoordeling voorligt, is of tussen werkneemster en werkgeefster nog een arbeidsovereenkomst bestaat. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd is geëindigd op verzoek van werkneemster en dat werkgeefster zelf de arbeidsovereenkomst ook per direct heeft willen opzeggen omdat zij had ontdekt dat werkneemster een bijstandsuitkering ontving naast haar dienstverband. Later heeft werkgeefster tijdens de zitting gesteld dat partijen samen zijn overeengekomen de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd te beëindigen. Gelet op de tegenstrijdigheid van die stellingen is de aanleiding van de opzegging niet vast te stellen. Werkneemster heeft de inhoud van de opzeggingsbrief en de datum waarop die brief door haar is ondertekend uitdrukkelijk betwist. Zo heeft werkneemster een spraakmemo overgelegd waaruit blijkt dat werkgeefster op 3 januari 2023 naar haar toe zou komen. Werkneemster heeft bij e-mail van 8 januari 2023 aan werkgeefster laten weten haar instemming met de opzegging van de arbeidsovereenkomst te herroepen op grond van artikel 7:670b BW. Die herroeping is door werkneemster tijdig, namelijk binnen veertien dagen, gedaan. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst niet ten einde is gekomen. Werkneemster heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn moet eindigen, omdat werkgeefster niet alleen heeft

geprobeerd een onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen, maar ook de herroeping van die opzegging door werkneemster volledig heeft genegeerd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster daarmee voldoende omstandigheden benoemd die maken dat tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan. Nu de ontbinding zal plaatsvinden tegen 1 november 2023, zal het loon tot 1 november 2023 worden toegewezen. Ook is de transitievergoeding verschuldigd, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werkgeefster omdat zij heeft doen voorkomen dat de arbeidsovereenkomst al in de proeftijd is opgezegd, de herroeping van de opzegging door werkneemster heeft genegeerd en geen enkele verplichting uit de arbeidsovereenkomst is nagekomen. Ondanks het oordeel van de kantonrechter dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld wordt de billijke vergoeding op nihil gesteld, nu werkneemster al sinds januari 2023 geen arbeid heeft verricht terwijl zij hier wel loon voor ontvangt. Van verder inkomensschade is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5531

Zaaknummer: 10669596 / ME VERZ 23-96

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: W. Matadien en M.M. Dezfouli

Wetsartikelen: 6:74 BW, 7:671c BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie overeenkomst. Geen arbeidsovereenkomst, maar overeenkomst van opdracht voor oprichting onderneming.*Feiten*

Werkneemster heeft in de periode van 1 juni 2022 tot en met december 2022 werkzaamheden verricht ten behoeve van de oprichting van werkgeefster, een schoonheidssalon. Mevrouw B, eigenaar van werkgeefster, en werkneemster hebben afgesproken dat werkneemster een operabele onderneming voor mevrouw B zou oprichten en aan mevrouw B zou overdragen, terwijl mevrouw B zorgde voor de financiering daarvan. Uit de notulen van een bespreking van 9 juni 2022 blijkt dat partijen hebben afgesproken dat werkneemster gedurende het eerste kwartaal geen vergoeding zou ontvangen voor haar werkzaamheden en dat na oprichting van de onderneming mevrouw B één filiaal onder haar hoede zou nemen en werkneemster een tweede filiaal. In december 2022 heeft mevrouw B de samenwerking met werkneemster verbroken. De onderneming is nooit van de grond gekomen. Werkneemster heeft geen betaling ontvangen voor haar werkzaamheden. Werkneemster vraagt onmiddellijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Over de kwalificatie van hun rechtsverhouding verschillen partijen van mening, zodat de kantonrechter allereerst moet beoordelen of de rechtsverhouding tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft ter onderbouwing van haar stelling dat tussen haar en werkgeefster een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en nog steeds zou bestaan een arbeidsovereenkomst overgelegd die alleen door werkneemster is ondertekend en niet door werkgeefster. Werkgeefster betwist dat partijen een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan en stelt dat zij slechts een samenwerking zijn aangegaan voor de oprichting van een onderneming. Werkneemster heeft erkend dat aanvankelijk een overeenkomst van opdracht is aangegaan teneinde de onderneming op te richten, maar dat zij per 1 september 2022, zodra de onderneming door haar zou zijn opgericht, op de loonlijst van werkgeefster zou komen te staan. De kantonrechter is van oordeel dat de niet ondertekende arbeidsovereenkomst onvoldoende is om te kunnen concluderen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, omdat (i) die niet door beide partijen is ondertekend en (ii) de inhoud van die arbeidsovereenkomst haaks staat op de stellingen die werkneemster inneemt in deze procedure onder meer waar het gaat om de hoogte van de beloning. Aan de tekst van de door werkneemster overgelegde arbeidsovereenkomst wordt dan ook voorbijgegaan. Omdat tussen

partijen geen schriftelijke overeenkomst tot stand is gekomen, moet worden gekeken naar hoe partijen feitelijk uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. Uit de overgelegde notulen blijkt dat is gesproken over personeelskosten, zonder dat werkneemster hierin zou zijn meegenomen. Ten aanzien van de beloning volgt verder dat werkneemster het eerste kwartaal geen beloning zou ontvangen voor het opzetten van de onderneming en op termijn per jaar een bedrag van € 32.500 zou ontvangen voor advieswerkzaamheden. Het is dan ook duidelijk dat werkneemster gedurende een zekere tijd arbeid heeft verricht voor werkgeefster en hiervoor loon ontving. Het karakter van de gemaakte afspraken en de grote vrijheid die werkneemster had bij het opzetten van de onderneming passen echter niet binnen het kader van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW omdat geen sprake is van enig gezag. Dat betekent dat de overeenkomst niet te kwalificeren is als arbeidsovereenkomst en de verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5530

Zaaknummer: 10670386 / ME VERZ 23-97

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: W. Matadien en M.M. Dezfouli

Wetsartikelen: 6:74 BW, 7:610 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Eenzijdige opzegging van arbeidsovereenkomst zonder toestemming van het UWV leidt tot toekenning van diverse vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 1.500.

Feiten

Werkneemster is in 2017 in dienst getreden bij UltraCool Stores B.V. (UltraCool). In maart 2023 heeft werkneemster te horen gekregen dat de vestiging zou worden gesloten en dat haar functie zou vervallen. Op 11 april en 22 mei 2023 heeft werkneemster zowel mondeling als schriftelijk verzocht haar dienstverband op correcte wijze af te wikkelen. Bij brief van 24 mei 2023 van UltraCool aan werkneemster is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2023 met wederzijds goedvinden zal eindigen. Werkneemster heeft diezelfde dag nog aan UltraCool laten weten geen genoegen te nemen met de gang van zaken. De gemachtigde van werkneemster heeft UltraCool bij brief van 9 juni 2023 een voorstel voor een beëindigingsovereenkomst doen toekomen. Op deze brief heeft UltraCool niet gereageerd. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster een loonstrook ontvangen voor een maandloon, inclusief vakantietoeslag. Werkneemster heeft een verzoek gedaan strekkende tot betaling van achterstallig loon, de wettelijke verhoging, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding onder verstrekking van deugdelijke bruto/nettospecificaties wegens de eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster zonder toestemming van het UWV.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat UltraCool de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW heeft opgezegd zodat de opzegging van de arbeidsovereenkomst bij brief van 24 mei 2023 niet rechtsgeldig is. UltraCool is ingevolge artikel 7:672 lid 11 BW een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over een maand, zijnde de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging na 30 juni 2023 nog had behoren voor te duren wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Werkneemster heeft wegens de beëindiging van het dienstverband recht op de transitievergoeding. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werkneemster wel een billijke vergoeding toe te kennen, maar deze op een lager bedrag vast te stellen dan het verzochte bedrag van € 2.000. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster ook recht heeft op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding, zodat de financiële gevolgen van het ontslag daarmee reeds zijn beperkt. Als compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van UltraCool zal aan werkneemster een billijke vergoeding van

€ 1.500 bruto worden toegekend. Het verzoek tot afgifte van een bruto/nettospecificatie zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7408

Zaaknummer: 10594591 AZ VERZ 23-37 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: H.A. Groeneveld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet verschenen ter zitting. De loonvordering komt de rechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en wordt toegewezen.

Feiten

Op 4 oktober 2023 is de zaak ter zitting met werkneemster en haar gemachtigde besproken. Infinitascare is niet verschenen. Namens Infinitascare heeft de kantonrechter een e-mail ontvangen, maar omdat namens Infinitascare niemand is verschenen, heeft de kantonrechter geen acht geslagen op die e-mail. Werkneemster vordert onder andere achterstallig loon en de eindejaarsuitkering.

Oordeel

De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is. Infinitascare wordt als in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9809

Zaaknummer: 10699476 VV EXPL 23-453

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: V.G. Baran

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod voor lid van medezeggenschapsraad staat opnieuw aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Geen herstel van de arbeidsovereenkomst, wel toekenning van een billijke vergoeding aan werkneemster.

Feiten

De Stichting voor Islamitisch Vorgezet Onderwijs (hierna: Sivor) is de stichting die het Avicenna Collega in Rotterdam in stand houdt. Werkneemster is op 25 november 2023 in dienst van Sivor getreden. Werkneemster is eind 2017 lid geworden van de medezeggenschapsraad (MR) van het Avicenna Collega. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster afgewezen omdat voldoende is komen vast te staan dat dit verzoek verband houdt met het lidmaatschap van werkneemster van de MR en dat dit aan ontbinding in de weg staat. Verder is onvoldoende gebleken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Sivor had meer inspanningen kunnen verrichten en heeft een en ander te snel als een gepasseerd station beschouwd. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst later ontbonden per 1 december 2022. Werkneemster heeft niet onderbouwd dat ook dit ontbindingsverzoek zou samenhangen met haar MR-lidmaatschap. Sinds de afwijzende beschikking van 5 juli 2021 is mediation niet van de grond gekomen. Ook hebben partijen nauwelijks initiatieven genomen om op betere voet met elkaar te komen. Er is sprake van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding waarin herplaatsing van werkneemster niet meer tot de mogelijkheden behoort. Beide partijen hebben een aandeel gehad in het ontstaan van deze situatie maar van ernstig verwijtbaar handelen van een van de partijen is geen sprake. Werkneemster stelt in hoger beroep dat het ontbindingsverzoek van Sivor verband houdt met haar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Het huidige ontbindingsverzoek houdt ook verband met het MR-lidmaatschap. Ten onrechte is overwogen dat de g-grond zich voordoet. Werkneemster verzoekt primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof stelt vast dat werkneemster ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek lid was van de MR en is van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook dit ontbindingsverzoek verband houdt met het MR-lidmaatschap. De toenmalige bestuurder heeft tegen individuele MR-leden acties ondernomen die effect hebben op hun arbeidsrelatie en verband houden met het feit dat zij (kritisch) MR-lid zijn, waaronder het afnemen van het

teamleiderschap van werknemster. De feiten en omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggen, kunnen ook niet zelfstandig een redelijke grond voor ontbinding vormen wanneer het conflict dat samenhangt met het MR-lidmaatschap van werknemster wordt 'weggedacht'. Het ontbindingsverzoek kan niet worden geabstraheerd van de feiten en omstandigheden waar het opzegverbod voor MR-leden betrekking op heeft en er bestaat een verband als bedoeld in artikel 7:671b lid 6 onder a BW. De arbeidsovereenkomst had daarom niet ontbonden mogen worden. Het hof zal niet tot herstel van de arbeidsovereenkomst overgaan omdat terugkeer van werknemster naar Sivor in de gegeven omstandigheden niet in de rede ligt, gelet op de inmiddels ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Aan werknemster wordt een bilijke vergoeding van € 45.000 (bruto) toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1827

Zaaknummer: 200.320.841/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.S.A. Vegter en M.D. Ruizeveld

Advocaten: W. de Vries en M.R.A. Dekker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 onderdeel a BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is – ondanks een eerdere waarschuwing – drie achtereenvolgende dagen zonder bericht, ondanks aanmaningen, niet op het werk verschenen. Ontslag op staande voet terecht.

Feiten

Werknemer werkte bij Maasdelta op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die van 1 juni 2022 tot 31 mei 2023 liep. Op 24 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij volgens Maasdelta van 21 tot 23 februari 2023 zonder geldige reden niet op het werk is verschenen. Werknemer vindt het ontslag onterecht, maar berust erin en verzoekt een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer is op 17 en 18 oktober 2022 niet op het werk verschenen, zonder zich vooraf af te melden. Maasdelta heeft hem toen schriftelijk gewaarschuwd dat hij niet zomaar zonder bericht weg kan blijven van zijn werk. Zij heeft er ook op gewezen dat wanneer werknemer dit wel doet, dit kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 21 en 22 februari 2023 is werknemer toch zonder bericht weggebleven. Hij reageerde ook niet op mails en telefoontjes van Maasdelta. Maasdelta heeft werknemer op 22 februari 2023 nog extra op scherp gezet door het versturen van een sommatie, waarin zij heeft benadrukt dat wanneer werknemer op 23 februari 2023 niet zou komen, dit wordt aangemerkt als een dringende reden. Werknemer is op 23 februari 2023 niet komen opdagen. Werknemer stelt dat hij zich heeft ziekgemeld, maar dat is naar oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft over het telefoongesprek dat op 23 februari 2023 zou hebben plaatsgevonden ook wisselend verklaard. Op 24 februari 2023 heeft Maasdelta werknemer op staande voet ontslagen, wegens zijn afwezigheid op 21 tot 23 februari 2023. De kantonrechter vindt dit terecht, omdat werknemer na het eerdere voorval in oktober 2022, dat gevolgd werd door een duidelijke waarschuwing door Maasdelta, drie achtereenvolgende dagen zonder bericht, ondanks aanmaningen, niet op het werk is verschenen. Werknemer laat hierdoor zien dat hij onvoldoende oog heeft voor de belangen van Maasdelta. Maasdelta mag van haar werknemers verwachten dat zij op het werk verschijnen wanneer dit is afgesproken en zij het (tijdig) melden als zij niet kunnen komen. Wanneer werknemers dit niet doen, kan Maasdelta niet op hen bouwen. Het herhaalde werkverzuim is naar het oordeel van de kantonrechter dermate ernstig dat van Maasdelta niet verwacht kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9572

Zaaknummer: 10460121

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: W. Suttorp en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen universiteit en universitair hoofddocent verstoord. Hof beëindigt arbeidsovereenkomst. Gelet op schadelijke correspondentie die werknemer heeft gevoerd, kunnen inspanningen om de verhoudingen te herstellen niet langer van universiteit worden gevergd.

Feiten

Op 1 maart 1992 is werknemer als wetenschappelijk docent in dienst gekomen bij de faculteit Erasmus School of Law (hierna: ESL). Bij e-mail van 8 april 2016 heeft werknemer aan de toenmalig decaan o.a. aangegeven dat vanwege bepaalde omstandigheden zijn vertrouwen in de organisatie is vervlogen en hij niet langer in staat is om op constructieve wijze invulling te geven aan het opleidingsdirecteurschap. De decaan heeft verzocht om overleg. Bij e-mail van 31 augustus 2017 heeft een collega van werknemer aan de HR-manager laten weten dat medewerkers nog steeds klagen over het contact met werknemer. Op 28 februari 2018 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van gewoon hoogleraar Internationaal en Europees Belastingrecht. A had ook als interne kandidaat op deze functie gesolliciteerd. X is op advies van de Benoemingsadviescommissie voorgedragen door het college van bestuur. Op 19 september 2018 heeft werknemer laten weten nog steeds een traject van bijzonder naar gewoon hoogleraar te ambiëren. Bij brief van 15 februari 2019 heeft werknemer gevraagd om hervatting van de 'career track', hetgeen is afgewezen. Daartegen is werknemer in beroep gegaan. Bij uitspraak van 23 december 2022 heeft de Centrale Raad van Beroep gelast dat de decaan werknemer plaatst in een 'career track' naar gewoon hoogleraar. Werknemer dient een klacht in tegen de toenmalige decaan, maar die klacht wordt door het college van bestuur ongegrond verklaard. Werknemer stuurt vervolgens meerdere e-mails aan o.a. X met beklag over de toetsing van het vak van X en de communicatie daarover en over de toepassing van het scriptiebeoordelingsprotocol. De toenmalig decaan is met werknemer in gesprek gegaan, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft het college van bestuur ingelicht over de correspondentie en heeft meermaals verzocht maatregelen te treffen. Werknemer heeft op 10 juni 2020 een klacht ingediend bij de Nationale ombudsman over de wijze waarop zijn klachten door het college zijn afgehandeld. De ombudsman heeft een van de vier klachten gegrond verklaard. Werknemer heeft zich ook gewend tot de rector magnificus met een klacht over pestgedrag van de toenmalige decaan. Bij brief van 20 september 2021 heeft de toenmalige decaan aangegeven dat is besloten een traject in gang te zetten om te komen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Namens werknemer is meermaals verzocht om mediation. Op 4 april 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 8 april 2022 heeft EUR een

verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. EUR heeft bij e-mail van 22 september 2022 mediation aangeboden. Namens werknemer is aangegeven dat hij dat aanbod niet serieus kan nemen. De kantonrechter heeft ontbinding afgewezen. EUR komt tegen de beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Medio augustus 2017 tekenden de eerste fricties zich af. Vanaf eind 2018 zijn de spanningen op zichtbare en ernstige wijze toegenomen. Tussen medio december 2018 en eind maart 2021 is werknemer onophoudelijk in de pen geklommen om zich, tot in de hoogste regionen van EUR en ook daarbuiten, te beklagen over onder meer de procedure waarmee de benoeming van X tot stand was gekomen, over het functioneren van X, over het functioneren van de toenmalige decaan en over bepaalde onderwijskundige omstandigheden bij ESL. Inmiddels is het het hof duidelijk dat bij EUR de emmer allang is overgelopen en dat zij geen mogelijkheid meer ziet om de arbeidsrelatie met werknemer te herstellen. Naar het oordeel van het hof kan dit, gelet op de in meerdere opzichten schadelijke correspondentie die werknemer heeft gevoerd, ook niet langer worden geleverd van EUR. EUR mocht er ten tijde van het indienen van het verzoek tot ontbinding ook van uitgaan dat een bemiddelingspoging geen zin meer zou hebben. Het hof vernietigt de bestreden beschikking en bepaalt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt op 1 oktober 2023. Aan werknemer komt een transitievergoeding van € 33.571,83 bruto toe. Daarnaast is het hof van oordeel dat EUR ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen professionele begeleider in te schakelen. Aan werknemer wordt daarom een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2526

Zaaknummer: 200.319.593/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, F.J. van de Poel en R.L. de Graaff

Advocaten: W.E. Pors en F.A. Chorus

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Dwaling of misbruik van omstandigheden bij het aangaan van een vaststellingsovereenkomst na een voorgenomen ontslag op staande voet voorshands niet gebleken. Gevorderde hervatting van de loonbetaling en re-integratie worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is werkzaam voor Oranjedak B.V. in de functie van magazijnmedewerker. Op 16 januari 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarmee de arbeidsovereenkomst eindigde per 1 april 2023. Oranjedak heeft deze overeenkomst aangeboden, omdat zij van mening was dat er redenen waren om ontslag op staande voet te verlenen. Als alternatief is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer vindt dat sprake is van een wilsgebrek, te weten dwaling en misbruik van omstandigheden, en heeft de vaststellingsovereenkomst daarom buitengerechtelijk vernietigd. Werknemer vordert hervatting van de loonbetaling en re-integratie. Hij was (en is) namelijk arbeidsongeschikt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt in dit kort geding als volgt. Aan het vereiste van spoedeisendheid is voldaan, omdat vaststaat dat werknemer een (substantieel) deel van zijn inkomen kwijt is, nu hij geen recht heeft op een WW- of ZW-uitkering. De vraag of de vordering voldoende aannemelijk is om in kort geding toe te wijzen, beantwoordt de rechter ontkennend. Werknemer beroept zich als grondslag van de vordering op dwaling of misbruik van omstandigheden, omdat Oranjedak hem in een gesprek op 9 januari 2023 onder druk zou hebben gezet. Tijdens dat gesprek heeft Oranjedak gevraagd naar onregelmatigheden (contant geld dat werknemer had ontvangen en niet heeft afgedragen aan zijn leidinggevende). Op 10 januari 2023 is dat gesprek voortgezet waarbij Oranjedak aan werknemer heeft verteld dat zij het niet afdragen van het geld beschouwde als verduistering en hem op staande voet wilde ontslaan. In plaats daarvan is hem de keuze geboden te kiezen voor een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft de overeenkomst vervolgens meegenomen en zich gewend tot zijn rechtsbijstandverzekeraar waarna de overeenkomst is getekend. Partijen verklaren beiden anders over de totstandkoming van de overeenkomst en het gesprek op 10 januari 2023. Met name verschillen partijen erover van mening of werknemer is gewezen op de gevolgen van het tekenen van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft wel een bedenktijd gekregen en juridisch advies ingewonnen. In kort geding is geen ruimte voor

nader onderzoek naar de vraag of werknemer onder druk is gezet om een vaststellingsovereenkomst aan te gaan. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9295

Zaaknummer: 10519192 VV EXPL 23-25

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: N.D.R. Toirkens en J.A. Macken

Wetsartikelen: 6:228 lid 1 onder b BW, 3:44 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder stichting. Verwijzing naar de handelskamer van de rechtbank.*Feiten*

Werknemer is in 2020 in dienst getreden bij werkgeefster, een stichting, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor één jaar die vervolgens stilzwijgend is verlengd. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van beheerder/bestuurder en hij is per 15 september 2021 als bestuurder van werkgeefster geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Op 28 maart 2023 is werknemer op non-actief gesteld. Op 24 april 2023 heeft de raad van toezicht van werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een vergadering op 3 mei 2023 waarin zijn positie geagendeerd stond. Tijdens die vergadering heeft de raad van toezicht werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen, hetgeen op 4 mei 2023 schriftelijk is bevestigd. Werknemer heeft verzocht werkgeefster te veroordelen tot het doen van diverse betalingen die verband houden met het volgens hem niet rechtsgeldig verleende ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft een exceptie van onbevoegdheid opgeworpen die erop neerkomt dat geschillen tussen een stichting en haar bestuurder(s) niet door de kantonrechter maar door de rechtbank moeten worden beoordeeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 1 juli 2021 is de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen in werking getreden als gevolg waarvan artikel 2:131 BW van overeenkomstige toepassing is op de stichting. Op grond van dat artikel worden geschillen tussen een stichting en haar bestuurder beslecht door de handelskamer van de rechtbank. Ook als de vennootschapsrechtelijke relatie is beëindigd, blijft de rechtbank bevoegd van vorderingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst kennis te nemen. Bepalend is dus of werknemer tot statutair bestuurder is benoemd. Werkgeefster heeft onbetwist aangevoerd dat werknemer tot statutair bestuurder is benoemd, de statuten bepalen dat er een bestuur is dat uit ten minste twee bestuurders bestaat en de stichting vertegenwoordigt en bestuurt (artikel 5, 7 en 8). Werknemer is als statutair bestuurder ingeschreven in het handels- en UBO-register en heeft zich naar buiten toe ook als zodanig gedragen. De betwisting dat werknemer over een arbeidsovereenkomst beschikte en om die reden slechts titulair bestuurder was, is onvoldoende. De kantonrechter overweegt voorts dat als vaststaand moet worden aangenomen dat werknemer als statutair bestuurder is benoemd en is ingeschreven als statutair bestuurder, althans actief heeft meegewerkt aan die inschrijving. Werknemer was dus op de hoogte van zijn benoeming en stemde daar mee in. Gelet op het voorgaande dient

de zaak door de kamer voor handelszaken van deze rechtbank te worden behandeld en beslist en wordt de zaak ex artikel 71 lid 1 Rv naar die kamer verwezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:4876

Zaaknummer: 10591535 \ EJ VERZ 23-341

Rechters: M. van den Brink

Advocaten: A.J.A.M. Veen-Brom en A.G. Kerkhof

Wetsartikelen: 2:131 BW , 71 lid 1 Rv, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zich bij herhaling niet gehouden aan de instructies van werkgever om diens neutrale vaccinatiebeleid niet binnen de scholen ter discussie te stellen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2011 in dienst getreden van SOVON in de functie van technisch onderwijsassistent. Werknemer was werkzaam bij twee scholen. Tijdens de coronapandemie hanteerde SOVON ter zake van het vaccineren tegen corona een zogeheten ‘neutraal beleid’, inhoudende dat zij leerlingen en docenten niet actief van informatie voorzag over de vraag of leerlingen en medewerkers zich wel of niet zouden moeten laten vaccineren. Werknemer heeft diverse keren het neutrale vaccinatiebeleid ter discussie gesteld. SOVON is hierover meermaals met werknemer in gesprek gegaan en heeft werknemer diverse keren geïnstrueerd om hiermee te stoppen. Werknemer heeft hier geen gehoor aan gegeven. Op 10 december 2021 heeft SOVON hem een schriftelijke berisping opgelegd. Werknemer is desondanks door blijven gaan met het ter discussie stellen van het vaccinatiebeleid. In februari 2022 is werknemer geschorst, waarna een ontbindingsverzoek is ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord omdat werknemer zich bij herhaling niet heeft gehouden aan de instructies van SOVON om haar neutrale vaccinatiebeleid niet binnen de scholen ter discussie te stellen. Werknemer heeft zich niet heeft willen houden aan de instructies van SOVON om, ter voorkoming van polarisatie en onrust binnen de scholen, haar beleid ter zake van vaccinaties tegen corona niet ter discussie te stellen. De weigerachtige houding van werknemer om de instructies van SOVON op te volgen, heeft geleid tot een verstoring van de arbeidsrelatie. SOVON heeft werknemer veelvuldig gemaand tot naleving van de voorschriften en hem uitdrukkelijk gewezen op de consequenties van zijn weigering om daaraan mee te werken. Ook heeft SOVON werknemer een schriftelijke berisping opgelegd en hem geschorst. Dit alles heeft er evenwel niet toe geleid dat werknemer zijn gedrag heeft aangepast. SOVON heeft meerdere keren met werknemer gesproken over zijn gedrag, onder meer op 26 oktober 2021 over de voorgenomen berisping en op 8 februari 2022 over de schorsing. Desondanks is het niet gelukt om tot een oplossing te komen. Werknemer is blijven doorgaan met het verstrekken van de ongewenste informatie en bleef erop

aandringen dat het bestuur die informatie binnen de scholen zou verspreiden. Gelet op de steeds door werknemer getoonde vasthoudendheid is niet onbegrijpelijk dat SOVON geen heil meer zag in mediation. Het valt dan ook te begrijpen dat SOVON definitief geen vertrouwen meer heeft in herstel van de verhoudingen en een vruchtbare samenwerking. Anders dan door werknemer is bepleit, heeft SOVON niet gehandeld in strijd met haar eigen cultuur die openheid en bescherming van andersdenkenden predikt. SOVON heeft aanvankelijk de mening van werknemer over de coronavaccins aangehoord. SOVON heeft werknemer hier niet om veroordeeld; zij heeft hem laten weten dat zijn mening gerespecteerd wordt en dat het hem vrijstaat zich buiten de scholen in het maatschappelijke debat te mengen. Toen bleek dat werknemer zich niet bij het neutrale beleid van SOVON kon of wilde neerleggen, heeft SOVON hem een halt toegeroepen. Tot slot komt het hof tot de conclusie dat de inmenging van SOVON in het recht op vrijheid van meningsuiting gerechtvaardigd is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2452

Zaaknummer: 200.319.051/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. Haanappel-van der Burg en N. Kampert

Advocaten: L.S. van Dis en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 10 EVRM en 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen en vordert vier maanden later in kort geding werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris en de eindafrekening. Geen spoedeisend belang.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij Mondi in de functie van monteur. Op 1 september 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 15 mei 2023 is werknemer hersteld gemeld. De directeur van Mondi heeft werknemer tijdens een telefoongesprek op 17 mei 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer zou terwijl hij arbeidsongeschikt was werkzaamheden hebben verricht die verband houden met het leggen van zonnepanelen. Mondi heeft aan werknemer over de maand mei 2023 geen loon betaald en geen eindafrekening verstrekt. Bij e-mail van 18 augustus 2023 heeft Mondi aan werknemer medegedeeld dat de kosten van het recherchebureau € 15.213,33 (incl. btw) bedragen en dat werknemer daarnaast een gefixeerde schadevergoeding van € 3.138,320 bruto (€ 2.772,95 netto) aan Mondi verschuldigd is. Mondi heeft werknemer verzocht het totaalbedrag van € 17.986,28 netto aan Mondi te betalen. Werknemer vordert in kort geding onder andere uitbetaling van het loon van 1 mei tot en met 16 mei 2023 en een eindafrekening.

Oordeel

Werknemer heeft geen verzoek gedaan tot vernietiging van de opzegging op 17 mei 2023 van de arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt dat (onherroepelijk) vaststaat dat de arbeidsovereenkomst op die datum is geëindigd. De vordering van werknemer in dit kort geding ziet in feite op de afwikkeling van het op 17 mei 2023 geëindigde dienstverband. Werknemer heeft zijn vordering op 14 september 2023 ingesteld, (bijna) vier maanden na dat einde. Op dat moment had Mondi de bodemprocedure jegens werknemer al aanhangig gemaakt. Tegen deze achtergrond had werknemer veel meer moeten uitleggen welk spoedeisend belang hij bij de door hem gevorderde voorzieningen heeft. Hij stelt in zijn dagvaarding daarover slechts dat het spoedeisend belang voortvloeit uit de aard van de vordering. Dat is in deze zaak te weinig. Het is inderdaad zo dat bij een vordering in kort geding van een werknemer tot betaling van het loon in het algemeen het spoedeisend belang al snel wordt aangenomen. Achterliggende gedachte daarbij is dat een werknemer voor zijn levensonderhoud afhankelijk is van de betaling van het loon. In deze zaak gaat het echter om een loonvordering van betrekkelijk geringe omvang over een betrekkelijk korte periode die reeds (ongeveer) vier maanden geleden is afgesloten. Werknemer heeft niet duidelijk kunnen maken waarom hij nu nog een spoedeisend belang heeft bij die vordering van dat loon en

waarom hij de uitkomst van de door Mondi aanhangig gemaakte bodemprocedure waarbij hij dan eventueel in reconventie betaling van het loon kan vorderen, niet kan afwachten. Voor wat betreft de andere onderdelen van zijn vordering heeft werknemer evenmin een spoedeisend belang.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6079

Zaaknummer: 10686772 CV EXPL 23-3794

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.C. Breuls en M.H.J. Provó Kluit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 1997 in dienst getreden bij SJG. Eind 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld en heeft zij de bedrijfsarts bezocht. In zijn advies van 22 november 2018 heeft de bedrijfsarts vermeld dat werkneemster zich heeft ziek gemeld wegens werkgerelateerde problematiek, te weten (pest)gedrag van meerdere collega's. Op 13 mei 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden met als aanleiding het zich onvoldoende houden aan de werkafspraken. Met ingang van juni 2022 heeft werkneemster een nieuwe leidinggevende. In een aan werkneemster gerichte e-mail vat de leidinggevende samen dat zij en werkneemster in een gesprek hebben afgesproken dat zij actief feedback zou gaan ophalen bij collega's over samenwerken en communicatie binnen het eigen team. Op 19 augustus 2022 heeft de leidinggevende een "verbeterplan" opgesteld. Dit plan is niet overgelegd in deze procedure. Het plan heeft in ieder geval betrekking op communicatie, samenwerking en actief feedback ophalen bij collega's. Op 15 november 2022 heeft de leidinggevende tijdens een gesprek met werkneemster geconcludeerd dat zij een van de vier doelen in het verbeterplan gehaald heeft. In een e-mail van 19 januari 2023 deelt een collega aan de leidinggevende mede dat zij geen verbetering ziet in de communicatie en samenwerking met werkneemster. Vervolgens heeft de leidinggevende een gesprek gevoerd met werkneemster, waarna zij zich ziek heeft gemeld. Partijen hebben in de navolgende periode een mediator ingeschakeld, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van SJG niet toewijsbaar is. Er is weliswaar sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar niet voldoende aannemelijk is geworden dat die verstoring zodanig is dat van SJG in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat de verhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende verstoord is geraakt, staat wel vast. De leidinggevende heeft werkneemster tijdens het gesprek op 20 januari 2023 immers beticht van manipulatief gedrag en werkneemster heeft op haar beurt gesteld dat haar leidinggevende haar toen onheus en intimiderend heeft bejegend, onder andere door tegen haar te schreeuwen en door met haar vingers op haar borstbeen te kloppen. Het staat echter ook vast dat deze leidinggevende niet meer de leidinggevende van werkneemster is en dat zij ook overigens niet meer werkzaam is bij het team. De leidinggevende is nu elders binnen de organisatie van SJG werkzaam. X is

(vanaf een onbekend moment) de opvolgend leidinggevende van werkneemster geworden. SJG heeft, overigens voor het eerst tijdens de mondelinge behandeling, aangevoerd dat ook met deze leidinggevende de arbeidsverhouding zodanig verstoord is. Van SJG mag echter worden verwacht dat zij een gesprek had georganiseerd tussen werkneemster en X om de onderlinge kwestie uit te praten. SJG stelt bovendien dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar collega's omdat al lange tijd problemen bestaan in de communicatie en samenwerking tussen werkneemster en een aantal collega's van het team. De kantonrechter constateert dat het gesprek tussen werkneemster en haar leidinggevende op 20 januari 2023 in feite de apotheose is van het in mei 2022 gestarte verbetertraject. SJG legt weliswaar uitdrukkelijk niet aan haar verzoek ten grondslag dat werkneemster disfunctioneert, maar zij legt wel aan haar verzoek ten grondslag dat als gevolg van een gebrekkige communicatie en samenwerking door werkneemster, waarvoor zij een verbetertraject heeft ingezet, een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en een aantal collega's is ontstaan. De manier waarop SJG het verbetertraject vorm heeft gegeven laat op zijn zachtst gezegd aan duidelijkheid te wensen over. Daar komt ook nog bij dat niet in geschil is dat enkel aan werkneemster is opgedragen om feedback aan haar collega's te vragen. Het geven van feedback door werkneemster aan haar collega's was niet aan de orde. Ook werd een en ander niet door een professional begeleid. SJG heeft werkneemster door het verbetertraject aldus in te richten in een uiterst kwetsbare positie geplaatst. Daarnaast schrijven de collega's, die allemaal een contract van een jaar hebben, in de e-mail dat het voor hen moeilijk is om aan iemand die een dienstverband heeft van 25 jaar feedback te geven. Het is dan ook voorstelbaar dat het voeren van deze feedbackgesprekken voor geen van de betrokkenen prettig is geweest. Op basis hiervan kan echter niet worden geoordeeld dat de arbeidsverhouding met deze collega's ernstig en duurzaam is verstoord. De verzochte ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6084

Zaaknummer: 10588610/AZ/23-68

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: D.A. Witberg en I. Kuiper-Bisscheroux

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Functiewijziging werkneemster, vordering tot wedertewerkstelling in de overeengekomen functie en betaling loon.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2015 in dienst getreden bij Bikeurope B.V. (hierna: Bikeurope). Werkneemster is voor onbepaalde tijd in dienst, in de functie van Group Leader Office, waarbij zij aan tien medewerkers leiding geeft, tegen een brutoloon van € 3.536 per maand te vermeerderen met een bonus en een eindejaarsuitkering. Werkneemster maakt onderdeel uit van het managementteam (MT). Op 24 mei 2023 heeft het MT vergaderd. Tijdens deze vergadering heeft werkneemster ontkend dat zij een door haar ontvangen bonus had verdeeld onder haar teamleden. Op 7 juni 2023 wordt werkneemster met onmiddellijke ingang geschorst in afwachting van een onderzoek naar vermeende betalingen aan medewerkers en de wijze waarop zij daarmee zou zijn omgegaan. Op 12 juni 2023 heeft Bikeurope werkneemster meegedeeld dat zij niet langer kon worden gehandhaafd in de functie van Group Leader Office en haar de functie van Logistic Coördinator aangeboden. Werkneemster wil deze functie echter niet vervullen en heeft zich beschikbaar gehouden de overeengekomen arbeid te verrichten, waarop Bikeurope per 1 juli 2023 de loonbetaling heeft stopgezet. Werkneemster vordert onder meer toelating tot haar eigen werkzaamheden als Group Leader Office en betaling van het loon inclusief emolumenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster vordert dat zij wordt toegelaten tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden in haar functie van Group Leader Office. Bikeurope heeft haar functie eenzijdig willen wijzigen terwijl haar arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding bevat op grond waarvan Bikeurope dat eenzijdig kan doen. Dat betekent dat er voor wijziging van haar functie sprake moet zijn van wilsovereenstemming, wat niet het geval is. Werkneemster heeft niet ingestemd met het 'voorstel' van Bikeurope tot wijziging van haar functie omdat zij daartoe niet gehouden was. Voor gevallen waarin de arbeidsovereenkomst geen schriftelijk beding bevat dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen als bedoeld in artikel 7:613 BW, is in de rechtspraak van de Hoge Raad het volgende aanvaard. De werknemer is in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in welk verband de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn. Bikeurope heeft aangevoerd dat er sprake

is van gewijzigde omstandigheden op het werk waarin Bikeurope aanleiding heeft gezien aan werkneemster het voorstel te doen voor een andere functie, namelijk een niet-leidinggevende functie. Volgens Bikeurope zijn de omstandigheden op het werk gewijzigd omdat werkneemster herhaaldelijk heeft gelogen over de gang van zaken met betrekking tot de verdeling van de aan haar toegekende bonus onder haar teamleden. Vast staat dat werkneemster in het MT-overleg van 24 mei 2023 niet heeft gezegd dat zij een door haar ontvangen bonus onder haar teamleden heeft verdeeld, terwijl uit het gesprek duidelijk was dat betalingen aan het team niet gewenst werden door het MT. Werkneemster heeft daarover aangevoerd dat zij zich niet veilig voelde om in het MT de waarheid te vertellen over haar handelwijze, omdat er in het verleden ‘dingen’ met betrekking tot vertrouwen waren voorgevallen. Bikeurope heeft ter zitting erkend dat er in het verleden sprake is geweest van een vertrouwensprobleem binnen het MT. Zij heeft echter aangevoerd dat daaraan in 2022 is gewerkt en dat het vertrouwensprobleem binnen het MT is opgelost. Bikeurope had bij haar overweging om werkneemster een andere, niet-leidinggevende functie aan te bieden, rekening moeten houden met de mogelijkheid dat het vertrouwensprobleem voor haar niet was opgelost. Het voorstel om de functie Logistic Coördinator te gaan vervullen is zeer ingrijpend voor werkneemster omdat zij in deze functie zou moeten gaan samenwerken met werknemers van wie zij voorheen de leidinggevende was en dat bovendien tegen een aanzienlijk lager loon. Deze omstandigheden brengen mee dat er vooralsnog van uit wordt gegaan dat Bikeurope als goed werkgever handelend redelijkerwijs niet tot dit voorstel had kunnen komen. Zij had met een lichtere maatregel zoals bijvoorbeeld een officiële waarschuwing kunnen en moeten volstaan. Werkneemster heeft terecht niet ingestemd met de functiewijziging. Het voorgaande leidt echter niet tot de conclusie dat de vordering tot tewerkstelling in de overeengekomen werkzaamheden zal worden toegewezen. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling aangevoerd dat zij over en weer geen vertrouwen meer in elkaar hebben ten aanzien van de samenwerking. Dat betekent dat er een aanzienlijke kans bestaat dat het in een bodemprocedure zal komen tot een einde van de arbeidsovereenkomst, of dat partijen eerst met mediation weer nader tot elkaar moeten komen. De vordering tot wedertewerkstelling in de overeengekomen werkzaamheden van Group Leader Office wordt afgewezen. De loonvordering wordt wel toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5673

Zaaknummer: 10602377 \ VV EXPL 23-49

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: G.J. van den Hoven en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:613 BW; 7:625 BW; 7:628 BW; 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Verstoorde arbeidsverhouding en onherstelbare vertrouwensbreuk. Vragen bij de rol van de (interne) vertrouwenspersoon.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 1999 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de Stichting Hoger Onderwijs Nederland, h.o.d.n. Hogeschool INHolland. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als leidinggevende van circa 35 werknemers, tegen een salaris van € 6.579,22 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao HBO van toepassing. Op 10 oktober 2022 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf medio november 2022 heeft werkneemster in het kader van de re-integratie haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. Er is een 'Regeling Vertrouwenspersonen'. Op 23 november 2022 heeft werkneemster samen met een collega een gesprek gevoerd met twee vertrouwenspersonen omdat er vijf collega's uit het team van werkneemster naar de vertrouwenspersoon zijn gestapt om te klagen over het functioneren van werkneemster. Er wordt een verbeterplan opgesteld. Werkneemster ervaart het gesprek met de vertrouwenspersonen als confronterend en eenzijdig. Er is volgens haar geen ruimte voor hoor en wederhoor vanwege de vertrouwelijkheid. Per e-mail van 20 maart 2023 zijn werkneemster en de collega door de vertrouwenspersoon uitgenodigd voor een vervolgesprek dat op 12 april 2023 heeft plaatsgevonden. Werkneemster heeft zich na het gesprek volledig ziek gemeld en zij is thans nog steeds arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts stelt vast dat werkneemster om medische redenen niet kan werken. Ook geeft de bedrijfsarts aan dat het hem onduidelijk is waarom het gesprek van 12 april 2023 heeft plaatsgevonden. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden en INHolland te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding (€ 58.057,63), een billijke vergoeding (€ 412.342,30) en een vergoeding van de volledige juridische kosten. INHolland verweert zich niet tegen het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en erkent dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan, maar stelt zich op het standpunt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op de zo kort mogelijke termijn moet plaatsvinden. Wel wordt de verstoorte arbeidsverhouding betwist.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter houdt deze zaak verband met de wijze waarop werkneemster functioneert, meer in het bijzonder de wijze waarop zij zich jegens

ondergeschikten zou opstellen. De tijdspanne waarin het geschil zich heeft ontwikkeld betreft de periode van 23 november 2022 tot heden. Niet in geschil is dat werknemster tot 23 november 2022 nooit eerder is aangesproken op haar manier van leidinggeven of haar opstelling jegens ondergeschikten. Vast staat dat het functioneren van werknemster altijd als goed is beoordeeld. Op 23 november 2022 is werknemster door de Vertrouwenspersoon van INHolland geconfronteerd met een aantal (zeer) algemeen geformuleerde en anonieme meldingen van collega's uit haar team, die zien op door deze collega's ervaren onveilige werkomgeving en het bestaan van een angstcultuur. Vast staat verder dat daarna een verbeterplan is opgesteld en dat is afgesproken tussentijds te evalueren. Een vervolggesprek tussen werknemster, de Vertrouwenspersoon en haar leidinggevende heeft vervolgens plaatsgevonden op 12 april 2023. Tijdens dit gesprek is aan werknemster medegedeeld dat de situatie is verslechterd ten opzichte van de situatie in november 2022. INHolland stelt in dat verband dat de Vertrouwenspersoon voorafgaand aan het gesprek contact heeft gezocht met alle melders om te vragen hoe zij hun werkomgeving inmiddels ervaren. INHolland stelt zich op het standpunt dat details – gelet op het vertrouwelijke karakter van de procedure bij de Vertrouwenspersoon – niet kunnen worden gedeeld. Daarmee miskent INHolland naar het oordeel van de kantonrechter dat de procedure bij de Vertrouwenspersoon bedoeld is om hulp te bieden bij ongewenst (grensoverschrijdend) gedrag. Niet in geschil is dat werknemster (na het eerste gesprek in november 2022, zo blijkt uit het verbeterplan) heeft aangegeven de klachten niet te herkennen en niet te kunnen plaatsen. Ook heeft werknemster aangegeven het gesprek met de Vertrouwenspersoon eenzijdig te vinden, omdat er geen hoor en wederhoor wordt toegepast waardoor het gissen is naar de feitelijke situaties waardoor deze uitspraken zijn gedaan. Desalniettemin heeft de leidinggevende van werknemster de meldingen kennelijk voor waar aangenomen en heeft hij nagelaten om (i) een nadere onderbouwing van de meldingen te verlangen en (ii) om überhaupt aan te kaarten dat de procedure bij de Vertrouwenspersoon niet voor meldingen over het functioneren van werknemster bedoeld is en dat meldingen over het functioneren van werknemster bij hem zouden moeten worden gedaan en door hem zouden moeten worden behandeld. Uit niets blijkt dat INHolland op enige wijze onderzoek heeft gedaan naar hetgeen voorgevallen zou zijn en werknemster de kans heeft geboden om zich op een concrete wijze te verdedigen. In die zin heeft INHolland het basisbeginsel van hoor en wederhoor geschonden en zich niet als een goed werkgever gedragen. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van INHolland. Aan werknemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 155.000 bruto. Ten aanzien van de transitievergoeding geldt dat met ingang van 1 januari 2020 de wettelijke regels voor de transitievergoeding zijn gewijzigd. Een van die wijzigingen is dat in een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, maar alleen indien sprake is van een bedrijfseconomisch ontslag en op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst recht bestaat op (onder meer) een redelijke financiële vergoeding. In de onderhavige zaak is geen sprake van een bedrijfseconomisch ontslag. Daarnaast is tussen partijen niet in geschil dat in de cao HBO niet uitdrukkelijk is bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, als bedoeld in artikel 7:673b lid 1 (nieuw) BW. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 58.652,01. De

proceskosten worden volledig vergoed omdat er sprake is van bijzondere omstandigheden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:15167

Zaaknummer: 10571486 RP VERZ 23-50372

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: L.V. Claassens en D.N.C. Doolaege

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:611 BW; 7:671c BW; 7:672 lid 4 BW; 7:673 BW; 7:673b BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen. De verplichting van werkgeefster tot betaling van het loon ziet, anders dan zij stelt, niet alleen op de nettobetaling aan werknemer, maar ook op de afdrachten die zij over het loon dient te voldoen. Er dient dus uit te worden gegaan van het brutoloon.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 2023 tot 1 augustus 2023 in dienst geweest van Spectator Ehealth Holding B.V. (hierna: SEH) in de functie van software developer tegen een brutomaandsalaris van € 3.200. Met ingang van mei 2023 heeft SEH het loon en de reiskostenvergoeding niet (volledig) aan werknemer betaald. Werknemer heeft SEH gesommeerd tot betaling van het achterstallige loon. SEH heeft daarop gereageerd dat werknemer ten onrechte uitgaat van betaling van brutobedragen. Ook heeft zij hem medegedeeld dat zij bezig is haar liquiditeitsproblemen op te lossen. Ook daarna heeft SEH niet het volledige (achterstallige) loon aan werknemer betaald. Werknemer vordert betaling van het achterstallig loon en vakantietoeslag (€ 11.392 waarop in mindering strekt de nettobetaling € 3.400) te vermeerderen met de wettelijke rente en verhoging, reiskostenvergoeding (€ 599,97 netto), buitengerechtelijke kosten (€ 948) alsmede proces- en nakosten. SEH stelt zich op het standpunt dat werknemer ten onrechte uitgaat van brutobetalingen en dat zij verwacht dat haar liquiditeitsproblemen op korte termijn achter de rug zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verplichting van SEH tot betaling van het loon ziet niet alleen op de nettobetaling aan werknemer, maar ook op de afdrachten die zij over het loon dient te voldoen. Werknemer is dus in zijn berekening van de hoogte van de vordering terecht uitgegaan van het brutoloon. Dat is uiteraard wat anders voor wat betreft de reiskostenvergoeding, want daarover vindt geen afdracht plaats. Werknemer vordert dan ook betaling van de nettoreiskostenvergoeding. Het verweer van SEH dat zij op dit moment niet aan haar betalingsverplichting jegens werknemer kan voldoen, is rehtens niet relevant en staat dus niet aan toewijzing in de weg. De loonvordering en vordering tot betaling van de reiskostenvergoeding worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt deels toegewezen gelet op de betaling door SEH in juni 2023. Tot slot worden de vorderingen tot betaling van wettelijke rente, buitengerechtelijke kosten en proceskosten toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6122

Zaaknummer: 10706375 CV EXPL 23-3990

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: Y. Kunze en W. Kraaijeveld

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is, in afwachting van de ontslagprocedure van het UWV, zonder redelijke en voldoende zwaarwegende grond door werkgeefster op non-actief gesteld. Vordering in kort geding tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2021 in dienst getreden van werkgeefster. Werkneemster verneemt op 10 juli 2023 tijdens een online een-op-eenmeeting met haar manager onverwachts dat haar functie komt te vervallen. Werkgeefster bevestigt dit diezelfde dag per e-mail en geeft aan over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aan werkneemster wordt een beëindigingsovereenkomst aangeboden en zij wordt met directe ingang op non-actief gesteld en afgesloten van het netwerk van werkgeefster. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster geprotesteerd tegen de aangekondigde beëindiging van het dienstverband. Op 26 juli 2023 heeft werkgeefster een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege bedrijfseconomische redenen waartegen werkneemster zich inhoudelijk heeft verweerd. Werkneemster heeft het UWV verzocht om opschorting van de ontslagprocedure in afwachting van het onderhavige kort geding, waarmee het UWV akkoord is gegaan. Werkneemster vordert wedertewerkstelling in de bedongen arbeid op de gebruikelijke en overeengekomen wijze en het herstellen van haar toegang tot de digitale werkomgeving waaronder het e-mailaccount, beide op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De kern van het geschil tussen partijen in dit kort geding betreft in wezen de vraag of de functie van werkneemster is vervallen, welke vraag niet in kort geding kan worden beantwoord en nu voorligt aan het UWV. In dit kort geding wordt enkel beoordeeld of de op non-actiefstelling als ordemaatregel vereist is. De vordering van werkneemster tot wedertewerkstelling moet worden getoetst aan de norm van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW). Werkgeefster heeft beaamd dat werkneemster altijd een goed teamlid is geweest en dat haar bijdrage werd gewaardeerd. Aannemelijk is dan ook dat werkneemster op 10 juli 2023 werd verrast door de mededeling van haar manager dat er een reorganisatie zou gaan plaatsvinden waarbij de afdeling van werkneemster zou verdwijnen, als gevolg waarvan ook de functie van werkneemster zou komen te vervallen. De daarvoor door werkgeefster aangevoerde bedrijfseconomische gronden staan (vooralsnog) niet vast, zodat werkgeefster werkneemster in beginsel haar werkzaamheden moet laten hervatten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt

dat er een redelijke en zwaarwegende grond is om werkneemster per 10 juli 2023 op non-actief te stellen en om dat te laten voortduren. De stelling van werkgeefster dat het te risicovol is om een werkneemster wier dienstverband mogelijk op korte termijn wordt beëindigd toe te laten tot de werkplek, en toegang te geven tot vertrouwelijke en bedrijfsgevoelige klant- en bedrijfsgegevens, maakt dat oordeel niet anders. Werkgeefster heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit ook maar enigszins een vermoeden kan worden afgeleid dat werkneemster misbruik zou maken van bedrijfsgegevens van werkgeefster. Ook de stelling van werkgeefster dat werkneemster een verkeerde voorstelling van zaken geeft en die opstelling leidt tot een verstoorde verhouding, volgt de rechter niet. Dat de ontslagprocedure bij het UWV en de onderhavige procedure een negatieve impact hebben op de arbeidsrelatie is te begrijpen, maar dit staat niet in de weg aan een wedertewerkstelling. De gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6732

Zaaknummer: 10627413 \ VV EXPL 23-57

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M. de Jong en C.P.J. Clarijs

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

UWV verleent toestemming om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden op te zeggen. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is als Deck Equipment Engineer (DEE) in dienst getreden bij Acta Marine B.V. (hierna: Acta). Acta heeft bij het UWV om bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning aangevraagd en het UWV heeft deze vergunning op 25 mei 2023 verleend. Acta heeft vervolgens haar arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 1 juli 2023 opgezegd. Werknemer verzoekt zijn arbeidsovereenkomst met Acta per 1 juli 2023 te herstellen dan wel Acta ertoe te veroordelen dit te doen, met veroordeling van Acta hem vanaf 1 juli 2023 zijn loon weer te betalen en hem toe te laten tot zijn werk en voor het geval de arbeidsovereenkomst niet per 1 juli 2023 maar per een latere datum wordt hersteld, een financiële voorziening te treffen voor de tussentijd. Tevens verzoekt hij betaling van een transitievergoeding (€ 7.469,09 bruto), vakantiedagen (€ 36.314,88 bruto), gefixeerde schadevergoeding (€ 4.630,50 bruto), een reisdagenvergoeding (€ 4.630,50 bruto) en een winstdeling (€ 4.633,30 bruto).

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop de frustratie die werknemer over de gang van zaken lijkt te hebben te begrijpen. Hij is op enig moment in vaste dienst gekomen en vrij kort daarna kwam al de mededeling dat zijn functie als DEE zou vervallen. Deze mededeling kwam toen hij langdurig ziek thuis zat. Werknemer zei op de zitting het altijd naar zijn zin gehad te hebben bij Acta. Daar is dan nu een einde aan gekomen. Dit is uiteraard, op zijn zachtst gezegd, niet leuk voor hem, en dat dit bij hem tot de, overigens door Acta weerlegde, gedachte heeft geleid dat Acta andere redenen moet hebben gehad van hem af te willen (zijn ziekte, zijn aanspraak op loon en verlof) is vanuit hem gezien ook niet onbegrijpelijk. Niettemin moet zakelijk naar de kwestie gekeken worden aan de hand van wat de wet zegt over herstel van de arbeidsovereenkomst. Want dat is waar het werknemer hoofdzakelijk om gaat. Van een onjuiste beslissing van het UWV is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Het UWV merkt op dat het hoort tot de vrijheid van de werkgever om zijn onderneming met enige regelmaat onder de loep te nemen en naar eigen inzicht wijzigingen in de inrichting van de organisatie door te voeren als het aannemelijk is dat deze zullen leiden tot een doelmatiger bedrijfsvoering. Acta zet uiteen, bij het UWV en herhaalt dit in deze procedure, dat zij ervoor gekozen heeft de functie DEE te laten vervallen en het werk dat bij die functie hoort, voor

zover dat in de loop van de tijd al niet minder geworden is, in andere functies onder te brengen (de DEO, de technische dienst). Werknemer is het daar niet mee eens en maakt uitgebreid duidelijk wat er niet klopt aan het besluit van Acta (en de beslissing van het UWV). Het er niet mee eens zijn is natuurlijk mogelijk en het is vanuit werknemer gezien wellicht ook begrijpelijk (hij raakt zijn baan immers kwijt), maar als Acta dit wil, staat het haar vrij dit te doen. Zij is immers de werkgever. Acta heeft met werknemer gesproken over herplaatsingsmogelijkheden binnen Acta. Dit heeft echter nergens toe geleid. Acta heeft het UWV om een ontslagvergunning gevraagd voor werknemer en zij heeft die, nadat het UWV de aanvraag uitgebreid heeft getoetst in een beslissing van acht pagina's, zowel wat het vervallen van de functie als de herplaatsingsinspanning betreft, gekregen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan de juistheid van het oordeel van het UWV te twijfelen en neemt dit oordeel over. De verzoeken tot betaling van reisdagenvergoeding, het verschil aan te weinig betaalde transitievergoeding, een restant winstdeling en de verlofdagen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9447

Zaaknummer: 10565031 VZ VERZ 23-6877

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: U. Hoogland, E. Harlaar en J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:717 lid 1 BW; 7:641 BW; 7:669 lid 3 sub a BW; 7:682 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft de stellingen van werkgeefster onvoldoende gemotiveerd weersproken. Werknemer is zijn verplichtingen op grond van artikel 7:660a BW niet is nagekomen en heeft daardoor verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Herplaatsing ligt niet in de rede.

Feiten

Werkgeefster maakt deel uit van een concern bestaande uit meerdere industriële bakkerijen. Werknemer is met ingang van 20 mei 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam in de functie van Verdelers I tegen een brutomaandloon van € 2.353,09. Op 21 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is meerdere keren niet op het spreekuur van de arbodienst verschenen, zonder daarvoor een steekhoudende reden te hebben en/of zich af te melden. Werknemer heeft verder stelselmatig geweigerd de door werkgeefster aangeboden aangepaste arbeid te verrichten. Werkgeefster heeft tot twee keer toe een loonsanctie opgelegd. Werknemer heeft een verlofaanvraag ingediend voor de periode van 17 februari 2023 tot 4 maart 2023 in verband met een voorgenomen vakantie op Curaçao. Na een negatief advies van de arbodienst is deze aanvraag afgewezen. Uit een door werkgeefster aangevraagd deskundigenoordeel van 23 maart 2023 van het UWV blijkt dat ook het UWV van oordeel is dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn omdat er arbeidsmogelijkheden zijn die hij weigert te benutten. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het stelselmatig weigeren mee te werken aan de re-integratie waardoor er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer voert mondeling verweer.

Oordeel

Uit hetgeen werknemer ter zitting naar voren heeft gebracht leidt de kantonrechter af dat hij stelt dat hij niet in staat is om ook maar enig werk te verrichten. Uit zijn stelling dat de bedrijfsarts geen contact heeft opgenomen met de huisarts en het ziekenhuis, leidt de kantonrechter af dat werknemer tevens van mening is dat het advies van de bedrijfsarts niet voldoende is onderbouwd. Uit het dossier leidt de kantonrechter af dat de bedrijfsarts wel medische gegevens heeft opgevraagd, maar een rapport waarin staat dat de medische gegevens uit de behandelend sector zijn ontvangen en gewogen ontbreekt. De verzekeringsarts van het UWV heeft de juistheid van de door de bedrijfsarts vastgestelde FML echter bevestigd. Het is dan ook aan werknemer om de medische gegevens in het geding te brengen waaruit volgt dat de conclusies van de bedrijfsarts en het UWV onjuist zijn. In dat

verband weegt de kantonrechter in het nadeel van werknemer mee dat hij reeds in februari 2022 aan werkgeefster kenbaar heeft gemaakt geen vertrouwen te hebben in de arbodienst en dit standpunt tot op heden heeft volgehouden, maar nimmer een deskundigenoordeel heeft aangevraagd bij het UWV. Verder heeft werkgeefster het werknemer volkomen terecht ernstig aangerekend dat hij zonder toestemming en in strijd met het advies van de arbodienst op vakantie is gegaan, wetende dat er tijdens deze vakantie een afspraak met een arbeidsdeskundige was gepland en dit zijn herstel zou belemmeren. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontslag en ligt herplaatsing niet in de rede. In dit geval is geen sprake van een opzegverbod wegens ziekte omdat de situatie van artikel 7:670a lid 1 BW aan de orde is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5731

Zaaknummer: 10579359 \ AZ VERZ 23-70

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.E. Borgesius

Wetsartikelen: 7:660a BW; 7:669 lid 3 BW; 7:670 a lid 1 BW; 7:671b BW; 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Berusting zieke werknemer in ontslag op staande voet. Billijke vergoeding en transitievergoeding voor werknemer omdat het ontslag niet onverwijld gegeven is en er ook geen sprake is van een dringende reden.

Feiten

Werknemer is sinds 16 november 2015 werkzaam geweest bij Tesla Motors Netherlands B.V. (hierna: Tesla). Werknemer werkte hoofdzakelijk in de fabriek van Tesla. Het laatstverdiende salaris bedroeg € 3.043,07 bruto per maand exclusief 8% vakantietoelage. Tesla heeft een fabriek in Nederland, waar voornamelijk werkzaamheden ten aanzien van assemblage en het grondig testen van de auto's van Tesla plaatsvinden. Werknemer heeft zich op 5 augustus 2021 ziek gemeld. Na een telefonisch consult op 13 september 2021 schrijft de bedrijfsarts in zijn brief van die datum aan Tesla dat werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt geacht voor zijn eigen dan wel ander werk. Uit de probleemanalyse van 13 september 2021 blijkt hetzelfde. Werknemer heeft op 30 mei 2022 een officiële waarschuwing ontvangen vanwege het niet verschijnen op een afspraak bij de bedrijfsarts. Tesla heeft aangekondigd dat er loonmaatregelen zouden volgen in geval van een herhaling. Werknemer reageert op deze officiële waarschuwing. In de actuele mogelijkhedenlijst ("AML") van 8 augustus 2022, zoals opgesteld door de bedrijfsarts, is opgenomen dat werknemer inmiddels beschikt over duurzaam benutbare mogelijkheden, maar nog steeds beperkingen heeft ten opzichte van normaal functioneren. De re-integratie verloopt alles behalve soepel. Tesla is op 8 september 2022 gestart met een tweedespoortraject, begeleid door het adviesbureau Focus Nederland ("Focus"). De eerstejaarsevaluatie bevat een opbouwschema. Werknemer is op 20 september 2022 gestart met re-integreren en heeft zich op 21 september 2022 weer ziek gemeld. De met Focus geplande intake is daardoor niet doorgegaan. Er volgen drie officiële waarschuwingen en een loonsanctie wegens het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen, waartegen werknemer bezwaar maakt. Werknemer vraagt een second opinion en ook een deskundigenoordeel bij het UWV. Werknemer neemt alle gesprekken die hij voert op. In het deskundigenoordeel van het UWV van 11 januari 2023 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV aangegeven dat Tesla voldoende doet om werknemer weer aan het werk te helpen. Op 18 januari 2023 heeft een andere bedrijfsarts in het kader van de door werknemer aangevraagde second opinion zijn bevindingen teruggekoppeld aan de bedrijfsarts. Vervolgens krijgt werknemer op 23 februari 2023 een conflict met de bedrijfsarts omdat hij van mening is dat zij hem niet serieus neemt met betrekking tot zijn klachten. Naar aanleiding van dit conflict heeft Tesla werknemer op 1 maart 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer komt

op tegen het ontslag op staande voet. Hij verzoekt geen vernietiging van het ontslag op staande voet omdat hij door de handelswijze van Tesla het vertrouwen in zijn werkgever volledig is verloren. Hij verzoekt onder meer de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het op 1 maart 2023 ingeroepen ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Uit e-mailcorrespondentie blijkt dat Tesla op 23 februari 2023 beschikte over een verklaring van de bedrijfsarts en een verklaring van de aanwezige Security Officer. Tesla had op donderdag 23 februari en vrijdag 24 februari 2023 de tijd om aanvullend onderzoek te doen naar de verdere inhoud van het dossier van werknemer en om te overleggen met de juridische afdeling, ter voorbereiding op het gesprek met hem op maandag 27 februari 2023. Gesteld noch gebleken is dat Tesla na dit gesprek nog behoefte had aan nadere feitelijke informatie. De reden dat zij tot 1 maart 2023 uur heeft gewacht met het mededelen van haar beslissing, is gelegen in het feit dat Tesla het noodzakelijk vond dat een collega bij het ontslaggesprek aanwezig was, die op die dag pas om 15:00 uur startte met werken. Tesla heeft deze noodzaak echter onvoldoende onderbouwd. Tesla hanteert drie redenen voor ontslag op staande voet: (a) het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen, (b) het creëren van een onveilige werksituatie door het opnemen van gesprekken en (c) het incident met de bedrijfsarts. De kantonrechter is van oordeel dat er geen althans onvoldoende grond bestaat voor de stelling dat werknemer zich ten onrechte ziekmeldde tijdens het re-integratieproces, en ook dat er geen althans onvoldoende grond bestaat voor het verwijt dat werknemer onvoldoende aan zijn re-integratie heeft meegewerkt. Omdat werknemer na een officiële waarschuwing zonder toestemming geen gesprekken meer heeft opgenomen, kan het opnemen van gesprekken ook geen dringende reden voor ontslag opleveren. Duidelijk is dat het gedrag dat werknemer heeft vertoond bij de bedrijfsarts, niet hoort. Een geschil van mening dient niet te worden opgelost met schreeuwen en slaan met deuren, dat is wat de kantonrechter betreft evident. Bij de beoordeling of het incident een dringende reden voor ontslag oplevert, weegt de kantonrechter echter alle omstandigheden van het geval mee. Daarbij neemt de kantonrechter ook als omstandigheid in aanmerking dat werknemer volgens de beschikbare medische informatie sterk beperkt was in conflicthantering en het omgaan met emoties, waarvoor Tesla geen althans onvoldoende begrip toonde. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het incident bij de bedrijfsarts geen dringende reden voor ontslag oplevert. Er is sprake van een onregelmatige opzegging. Volgt toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en billijke vergoedingen en verval van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:5633

Zaaknummer: 10476828 \ AZ VERZ 23-25

Rechters: Nuijten

Advocaten: D.K. Nijhuis, A.T.M. Adams en E.Y. Sackey

Wetsartikelen: 7: 653 BW; 7:671 BW, 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkneemster vordert toelating tot het verrichten van re-integratiewerkzaamheden.*Feiten*

Werkneemster is op 5 december 2016 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 40 uur per week tegen een salaris van € 4.682,50 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In het najaar van 2021 heeft werkneemster samen met zes collega's een melding gemaakt bij de vertrouwenspersoon over een zich binnen het team voordoende situatie. In het functioneringsverslag over 2021 wordt werkneemster geconfronteerd met opmerkingen over haar wijze van communiceren, dat zij op meerdere onderdelen van haar functioneren onder niveau scoort en dat daarom een verbetertraject zal worden gestart. Vervolgens hebben vier teamleden zich negatief over werkneemster uitgelaten. Op 15 maart 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij een vaststellingsovereenkomst aan werkneemster is voorgelegd. Werkneemster meldt zich ziek. Een mediation wordt na een eerste gesprek stopgezet. Op 23 februari 2023 rapporteert de bedrijfsarts dat werkneemster over vier weken in staat wordt geacht aan een mediation deel te nemen. Werkneemster vordert toelating tot het verrichten van de re-integratiewerkzaamheden zoals omschreven door de bedrijfsarts in het advies van 19 januari 2023, namelijk *“ongeveer 3x per week 2 uur – verkennende taken, zonder druk en deadlines (bv. Weer contacten leggen, inlezen, ondersteunende taken) – bij voorkeur eerst vanuit huis”*, omdat werkgeefster re-integratie en herstel belemmert en daardoor in strijd handelt met het goed werkgeverschap. Werkgeefster stelt dat tussen partijen een zodanig verstoorde arbeidsverhouding bestaat dat van haar niet gevergd kan worden dat zij tot re-integratie in het eerste spoor overgaat. Een terugkeer van werkneemster zal veel onrust geven binnen het team en kan leiden tot stress, emoties en mogelijke conflicten.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat in het advies van de bedrijfsarts van 19 januari 2023 moet worden gelezen als een advies om te beginnen met re-integratie bij de eigen werkgeefster en dus in het eerste spoor. Als uitgangspunt geldt dat een werkgever op grond van artikel 7:658a BW gehouden is om de re-integratie van een werknemer in zijn bedrijf te bevorderen. Hierop bestaat een uitzondering als er tussen partijen een verstoorde arbeidsverhouding bestaat die zodanig is dat dit niet van de werkgever kan worden gevergd. Het ligt op de weg van werkgeefster om omstandigheden aan te voeren die een dergelijke uitzondering

rechtvaardigen (Hof Amsterdam 10 oktober 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4177). Werkgeefster stelt in dat kader dat de arbeidsverhouding tussen partijen al vanaf 2019 verstoord is geraakt door de houding en het gedrag van werkneemster op de werkvloer, met name tegen haar leidinggevende en haar directe collega's. Werkneemster betwist dat sprake is van een conflict met haar leidinggevende en stelt dat evenmin sprake is van een conflict met haar collega's. In dat kader verwijst zij naar verklaringen van collega's die stellen prettig met haar samen te werken. De kantonrechter is van oordeel dat voorshands voldoende aannemelijk is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zo volgt uit de terugkoppeling van de bedrijfsarts van 18 maart 2022 dat een arbeidsconflict is ontstaan en dat geadviseerd wordt om met elkaar in gesprek te gaan. Partijen twisten vervolgens over de vraag aan wie het te wijten is dat de mediation onvoldoende van de grond is gekomen. De kantonrechter acht het wel aannemelijk dat de verhoudingen naar aanleiding van die melding en ook de klacht van werkneemster over het traject bij de vertrouwenspersoon nog verder op scherp zijn komen te staan, maar dat werkgeefster alleen daarom aan zou sturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst is onvoldoende aannemelijk geworden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster afdoende heeft toegelicht dat op dit moment nog steeds sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van haar niet kan worden gevergd werkneemster te laten re-integreren in het eerste spoor.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:15061

Zaaknummer: 10321444 RL EXPL 23-2151

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: J.G.M. Rijksen en M. van Schaik Martinet

Wetsartikelen: 254 Rv; 7:611 BW; 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Eindvonnis na descente en bewijsopdracht. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sneetje in vinger is ontstaan tijdens uitoefening werkzaamheden. Onduidelijkheid over toedracht van het sneetje komt voor rekening en risico van werknemer.

Feiten

Werknemer is in dienst van Danish Crown Foods Haarlem B.V. (hierna: Danish Crown Foods). Op enig moment is bij werknemer een sneetje in zijn vinger ontstaan. Tussen partijen staat ter discussie de vraag of werknemer dit letsel heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Werknemer stelt zich tijdens het werk verwond te hebben aan een rooster. Danish Crown Foods heeft haar verweer gebaseerd op een ander putje/rooster dan waar werknemer zich aan zou hebben verwond. De kantonrechter heeft een plaatsopneming bevolen om te constateren of het rooster aan de onderkant scherp was. Door getuigen werkzaam bij Danish Crown Foods is verklaard welke veiligheidsmaatregelen gelden. Een van de getuigen heeft verklaard dat er sinds hij hoofd schoonmaak is – sinds 1 april 2020 – nooit klachten zijn binnengekomen over de handschoenen die de werknemers dienen te gebruiken en dat er geen snij-incidenten met het rooster hebben plaatsgevonden. In de contra-enquête heeft een getuige verklaard dat hij om 6:00 uur 's ochtends, aan het einde van zijn dienst, op de hoogte raakte van het ongeval. Werknemer liet een sneetje in zijn vinger zien, waarbij werknemer vertelde dat dit was gebeurd toen hij shampoo aan de machine toevoegde. De getuige weet verder niets van de toedracht, omdat hij op een andere afdeling werkte en het niet heeft zien gebeuren.

Oordeel

Alles overwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij schade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De verklaring van de getuige maakt dat niet anders. Hij heeft het ongeval niet zien gebeuren en hij kan zich de datum hiervan niet herinneren. Daar komt bij dat door de verklaring van de getuige nog meer onduidelijkheid is ontstaan over de toedracht van het sneetje in de vinger. Die onduidelijkheid was al aanwezig omdat werknemer verwarring heeft laten ontstaan over het rooster waaraan hij zich bezeerd zou hebben, hetgeen aanleiding heeft gevormd voor de plaatsopneming op 6 februari 2023. Tijdens de plaatsopneming heeft de kantonrechter niet kunnen constateren dat de onderkant van het rooster scherp was. Deze onduidelijkheid is nu nog groter, omdat de getuige heeft verklaard dat werknemer aan hem iets anders heeft verteld over de toedracht van het sneetje in zijn vinger dan werknemer in

deze procedure heeft gesteld. Die onduidelijkheid komt voor rekening en risico van werknemer. Dat de getuige het sneetje heeft gezien, betekent niet dat dit is ontstaan in de uitoefening van werknemers werkzaamheden. De enkele mogelijkheid dat deze schade is gelegen in de uitoefening van de werkzaamheden is onvoldoende om toe te komen aan de bewijsomkering van artikel 7:658 lid 1 BW. Dit heeft tot gevolg dat de vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:9630

Zaaknummer: 9774038 \ CV EXPL 22-1911

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: J.F. Overes en J.D.L. Wessel

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet. Werknemer heeft bedrijf van zijn vriendin ingeschakeld zonder dat werkgever dat wist. Poging tot uitlokking van valsheid in geschrift. Strijd met artikel 21 Rv. Daadwerkelijke proceskostenvergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 2018 in dienst bij Jordex Customs And Compliance B.V. (hierna: Jordex), een bedrijf dat in opdracht van bedrijven containers vervoert naar het buitenland. Onderdeel van het werk is het regelen van waivers. Dat zijn belangrijke documenten waarop informatie over de lading, de afzender en de geadresseerde staat. Jordex maakt deze waivers niet zelf, maar besteedt dit werk uit aan andere bedrijven. Werknemer heeft in 2022 toestemming gekregen om op zoek te gaan naar een ander bedrijf voor het opstellen van de waivers, mede omdat er volgens hem onvrede was over de huidige partner. Werknemer heeft toen het bedrijf van zijn vriendin aangedragen en opdrachten gegeven, maar hij heeft niet verteld dat het om het bedrijf van zijn vriendin gaat. Niet alle opdrachten gingen naar het bedrijf van de vriendin. Nadat Jordex erachter kwam dat het om het bedrijf van de vriendin van werknemer ging, heeft zij werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is het met het ontslag niet eens. Hij verzoekt nu om de opzegging te vernietigen of anders betaling van ontslagvergoedingen. Ook verzoekt hij vernietiging van de non-concurrentiebedingen.

*Oordeel**Het ontslag op staande voet en onverwijldheid*

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een dringende reden. Werknemer ontkent niet dat hij het bedrijf van zijn vriendin, met wie hij samenwoont, heeft ingeschakeld voor het regelen van waivers, zonder dat hij Jordex ervan op de hoogte heeft gesteld dat dit het bedrijf van zijn vriendin was. Jordex hoefde dat niet te accepteren en het is gerechtvaardigd dat zij hierdoor haar vertrouwen in werknemer is verloren. Werknemer diende te begrijpen dat Jordex had willen weten dat het om het bedrijf van zijn vriendin ging. Aangezien werknemer bij Jordex verantwoordelijk was voor het geven van de opdrachten, ontstond hierdoor immers belangenverstrengeling. Het was aan Jordex om te beoordelen of zij daarin een probleem zag en of zij er daarom bijvoorbeeld voor zou kiezen om de opdrachten aan een ander bedrijf te geven of iemand anders verantwoordelijk te maken voor het geven van de opdrachten. Naar het oordeel van de kantonrechter is aan de eis van onverwijldheid voldaan. Het heeft zes dagen geduurd voordat Jordex overging tot ontslag vanaf het moment dat zij ervan op de

hoogte was dat het ging om het bedrijf van de vriendin van werknemer. Drie van deze dagen vielen binnen het Pinksterweekend en waren dus vrije dagen. In de drie werkdagen heeft Jordex onderzoek gedaan en heeft zij een gesprek met werknemer gevoerd. Gezegd zou kunnen worden dat Jordex op vrijdag 26 mei 2023 werknemer al had moeten ontslaan, maar een werkgever moet één of twee werkdagen de tijd kunnen nemen om alles zorgvuldig te overdenken en af te wegen voor zo'n zware beslissing wordt genomen.

Geen recht op vergoeding en non-concurrentiebedingen blijven gehandhaafd

Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt daarom afgewezen, werknemer heeft geen recht op een schadevergoeding of een billijke vergoeding en hij heeft ook geen recht op een transitievergoeding, want zijn handelwijze is ernstig verwijtbaar. De non-concurrentiebedingen worden niet vernietigd. Werknemer heeft namelijk niet betwist dat de markt waarin Jordex zich bevindt sterk concurrerend is, dat hij kennis heeft genomen van bedrijfsgevoelige informatie zoals de marges, de in- en verkoopprijzen en de bedrijfsstrategieën.

Vergoeding alle proceskosten

Werknemer wordt veroordeeld om de daadwerkelijk door Jordex gemaakte proceskosten te betalen. De rechter is namelijk van oordeel dat de wijze waarop werknemer heeft geprocedeerd onrechtmatig is en in zo'n geval heeft de wederpartij recht op vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9539

Zaaknummer: 10631200 VZ VERZ 23-7656

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: G.H. Amstelveen en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 46b Sr; 47 Sr, 225 Sr, 21 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever had in redelijkheid (nog) niet tot bedrijfsbeëindiging mogen overgaan. Er is geen serieuze poging ondernomen de situatie bij werkgever te verbeteren. Te snel ingezet op bedrijfsbeëindiging. Afwijzing ontbindingsverzoek (a-grond).

Feiten

Werknemer is in 2022 in dienst getreden bij werkgever, een dochtermaatschappij van bedrijf X. Bedrijf X had twee dochtermaatschappijen. Werkgever was de werkmaatschappij waarbinnen het personeel werkzaam was; de klanten werden bediend vanuit de andere dochtermaatschappij (hierna: bedrijf Y). Binnen bedrijf Y werd de omzet behaald. Op 20 juni 2022 zijn de aandelen van bedrijf X overgedragen aan een andere onderneming. Werkgever hield zich tot aan die aandelenoverdracht bezig met zowel het verwerken van vlees als met de productie en het transport van maaltijden naar de klanten van bedrijf Y. Na de aandelenoverdracht zou een scheiding van de taken gaan plaatsvinden. Uit efficiencyoogpunt zou ook de maaltijdproductie voor de klanten van bedrijf Y verzorgd gaan worden vanuit een andere onderneming. Bij werkgever zou dan alleen de vleesverwerking overblijven, maar deze zou dan wel in volume toenemen. Werkgever zou namelijk de leverancier worden van vleesproducten voor (alle klanten van) de groep. Werkgever stelt zich nu op het standpunt dat de vleesproductie niet van de grond is gekomen waarbij als doorslaggevend argument is genoemd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed. De klant van bedrijf Y wilde het vlees daardoor niet inkopen, met als gevolg dat er geen werk meer was op de locatie van werkgever waardoor het bedrijf niet rendabel was en moest sluiten (aldus werkgever). Het UWV heeft werkgever geen toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Volgens het UWV volgt uit de overgelegde documenten niet dat werkgever zijn bedrijf definitief stopzet. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Oordeel

Anders dan het UWV is de kantonrechter van oordeel dat werkgever (thans) voldoende heeft aangetoond dat alle activiteiten zijn gestaakt. Alle bij de aandelentransactie betrokken partijen waren het erover eens dat de aandelenoverdracht een scheiding van de activiteiten tot doel had. Werkgever zou zich alleen nog gaan bezighouden met de vleesverwerkingsactiviteiten. Bij de beoordeling van de vraag of werkgever de activiteiten heeft gestaakt, kijkt de kantonrechter daarom alleen naar de vleesverwerkingsactiviteiten en de daarmee

samenhangende vervoersactiviteiten. Werkgever heeft in deze procedure filmpjes in het geding gebracht waarop te zien is dat de gehele locatie waar werknemer werkzaam is zo goed als leeg is gehaald. De kantonrechter stelt dan ook vast dat er vanuit deze locatie geen vleesverwerkingsactiviteiten meer worden verricht. Er hoeven daardoor ook geen vleesproducten meer te worden vervoerd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook deze activiteiten vanuit werkgever definitief zijn gestaakt. Het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten is een keuze die een werkgever, binnen de grenzen van goed werkgeverschap, mag maken. Bij de beoordeling van de noodzaak tot sluiting van de locatie past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De kantonrechter is desalniettemin van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet mocht besluiten de vleesverwerkingsactiviteiten (en de daarmee verband houdende vervoersactiviteiten) te beëindigen. Als meest doorslaggevend argument voor de beëindiging van de activiteiten heeft werkgever aangevoerd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed en dat het ondanks alle inspanningen niet is gelukt om dit te verbeteren. Uit de stukken kan echter niet worden afgeleid dat werkgever maandenlang heeft geprobeerd om het tij te keren, zoals betoogd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat het bij werkgever ontbrak aan aansturing ten aanzien van de werkzaamheden die binnen werkgever moesten worden verricht. Tot zijn ziekmelding in december 2022 had de heer X weliswaar de leiding, maar zonder duidelijkheid over de specificaties van de producten kan niet worden gesproken van een deugdelijke aansturing. Het was immers onduidelijk aan welke eisen de producten van werkgever moesten voldoen. Gesteld noch gebleken is dat het managementteam na de ziekmelding van X het personeel van werkgever aanstuurde of instructies gaf over aanpassingen die zouden moeten worden gedaan aan het vlees. Uit een e-mailbericht van 2 januari 2023 blijkt juist het tegendeel; kennelijk is het binnen de groep niet duidelijk met wie er gecommuniceerd kan worden bij werkgever. Dit alles lijkt het standpunt van werknemer te bevestigen dat het personeel van werkgever – kort gezegd – aan zijn lot werd overgelaten. Al met al kan de kantonrechter zich niet aan de indruk onttrekken dat de onderneming waaraan de aandelen zijn overgedragen alleen de klanten van bedrijf Y heeft willen overnemen en in ieder geval is er geen sprake van dat zij werkgever een eerlijke kans heeft gegeven om zich te ontwikkelen tot producent voor de groep. In januari 2023 werden er immers al gesprekken gevoerd over de verkoop van de onderneming. De feitelijk bestuurder heeft geen serieuze poging gedaan om de situatie bij werkgever te verbeteren en er is te snel ingezet op beëindiging van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever in redelijkheid niet tot deze bedrijfsbeëindiging had mogen overgaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7281

Zaaknummer: 10586605 AZ VERZ 23-30

Rechters: Ponds

Advocaten: K. Collée en F.M. Schmitz

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

RECHTSPRAAK

Werkgever had in redelijkheid (nog) niet tot bedrijfsbeëindiging mogen overgaan. Er is geen serieuze poging ondernomen de situatie bij werkgever te verbeteren. Te snel ingezet op bedrijfsbeëindiging. Afwijzing ontbindingsverzoek (a-grond).

Feiten

Werkneemster is in 2018 in dienst getreden bij werkgever, dochterbedrijf van bedrijf X. Bedrijf X had twee dochtermaatschappijen. Werkgever was de werkmaatschappij waarbinnen het personeel werkzaam was; de klanten werden bediend vanuit de andere dochtermaatschappij (hierna: bedrijf Y). Binnen bedrijf Y werd de omzet behaald. Op 20 juni 2022 zijn de aandelen van bedrijf X overgedragen aan een andere onderneming. Werkgever hield zich tot aan die aandelenoverdracht bezig met zowel het verwerken van vlees als met de productie en het transport van maaltijden naar de klanten van bedrijf Y. Na de aandelenoverdracht zou een scheiding van de taken gaan plaatsvinden. Uit efficiëncy oogpunt zou ook de maaltijdproductie voor de klanten van bedrijf Y verzorgd gaan worden vanuit een andere onderneming. Bij werkgever zou dan alleen de vleesverwerking overblijven, maar deze zou dan wel in volume toenemen. Werkgever zou namelijk de leverancier worden van vleesproducten voor (alle klanten van) de groep. Werkgever stelt zich nu op het standpunt dat de vleesproductie niet van de grond is gekomen waarbij als doorslaggevend argument is genoemd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed. De klant van bedrijf Y wilde het vlees daardoor niet inkopen, met als gevolg dat er geen werk meer was op de locatie van werkgever waardoor het bedrijf niet rendabel was en moest sluiten (aldus werkgever). Het UWV heeft werkgever geen toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Volgens het UWV volgt uit de overgelegde documenten niet dat werkgever zijn bedrijf definitief stopzet. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Oordeel

Anders dan het UWV is de kantonrechter van oordeel dat werkgever (thans) voldoende heeft aangetoond dat alle activiteiten zijn gestaakt. Alle bij de aandelentransactie betrokken partijen waren het erover eens dat de aandelenoverdracht een scheiding van de activiteiten tot doel had. Werkgever zou zich alleen nog gaan bezighouden met de vleesverwerkingsactiviteiten. Bij de beoordeling van de vraag of werkgever de activiteiten heeft gestaakt, kijkt de kantonrechter daarom alleen naar de vleesverwerkingsactiviteiten en de daarmee

samenhangende vervoersactiviteiten. Werkgever heeft in deze procedure filmpjes in het geding gebracht waarop te zien is dat de gehele locatie waar werkneemster werkzaam is zo goed als leeg is gehaald. De kantonrechter stelt dan ook vast dat er vanuit deze locatie geen vleesverwerkingsactiviteiten meer worden verricht. Er hoeven daardoor ook geen vleesproducten meer te worden vervoerd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook deze activiteiten vanuit werkgever definitief zijn gestaakt. Het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten is een keuze die een werkgever, binnen de grenzen van goed werkgeverschap, mag maken. Bij de beoordeling van de noodzaak tot sluiting van de locatie past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De kantonrechter is desalniettemin van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet mocht besluiten de vleesverwerkingsactiviteiten (en de daarmee verband houdende vervoersactiviteiten) te beëindigen. Als meest doorslaggevend argument voor de beëindiging van de activiteiten heeft werkgever aangevoerd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed en dat het ondanks alle inspanningen niet is gelukt om dit te verbeteren. Uit de stukken kan echter niet worden afgeleid dat werkgever maandenlang heeft geprobeerd om het tij te keren, zoals betoogd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat het bij werkgever ontbrak aan aansturing ten aanzien van de werkzaamheden die binnen werkgever moesten worden verricht. Tot zijn ziekmelding in december 2022 had de heer X weliswaar de leiding, maar zonder duidelijkheid over de specificaties van de producten kan niet worden gesproken van een deugdelijke aansturing. Het was immers onduidelijk aan welke eisen de producten van werkgever moesten voldoen. Gesteld noch gebleken is dat het managementteam na de ziekmelding van X het personeel van werkgever aanstuurde of instructies gaf over aanpassingen die zouden moeten worden gedaan aan het vlees. Uit een e-mailbericht van 2 januari 2023 blijkt juist het tegendeel; kennelijk is het binnen de groep niet duidelijk met wie er gecommuniceerd kan worden bij werkgever. Dit alles lijkt het standpunt van werkneemster te bevestigen dat het personeel van werkgever – kort gezegd – aan zijn lot werd overgelaten. Al met al kan de kantonrechter zich niet aan de indruk onttrekken dat de onderneming waaraan de aandelen zijn overgedragen alleen de klanten van bedrijf Y heeft willen overnemen en in ieder geval is er geen sprake van dat zij werkgever een eerlijke kans heeft gegeven om zich te ontwikkelen tot producent voor de groep. In januari 2023 werden er immers al gesprekken gevoerd over de verkoop van de onderneming. De feitelijk bestuurder heeft geen serieuze poging gedaan om de situatie bij werkgever te verbeteren en er is te snel ingezet op beëindiging van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever in redelijkheid niet tot deze bedrijfsbeëindiging had mogen overgaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7280

Zaaknummer: 10586673 AZ VERZ 23-31

Rechters: Ponds

Advocaten: K. Collée en F.M. Schmitz

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

RECHTSPRAAK

Werkgever had in redelijkheid (nog) niet tot bedrijfsbeëindiging mogen overgaan. Er is geen serieuze poging ondernomen de situatie bij werkgever te verbeteren. Te snel ingezet op bedrijfsbeëindiging. Afwijzing ontbindingsverzoek (a-grond).

Feiten

Werkneemster is van 2016 tot 2019 in dienst geweest bij bedrijf X. Bedrijf X had twee dochtermaatschappijen. Vanaf 2019 is een van de dochtermaatschappijen de formele werkgever van werkneemster geworden. Werkgever was de werkmaatschappij waarbinnen het personeel werkzaam was; de klanten werden bediend vanuit de andere dochtermaatschappij (hierna: bedrijf Y). Binnen bedrijf Y werd de omzet behaald. Op 20 juni 2022 zijn de aandelen van bedrijf X overgedragen aan een andere onderneming. Werkgever hield zich tot aan die aandelenoverdracht bezig met zowel het verwerken van vlees als met de productie en het transport van maaltijden naar de klanten van bedrijf Y. Na de aandelenoverdracht zou een scheiding van de taken gaan plaatsvinden. Uit efficiencyoogpunt zou ook de maaltijdproductie voor de klanten van bedrijf Y verzorgd gaan worden vanuit een andere onderneming. Bij werkgever zou dan alleen de vleesverwerking overblijven, maar deze zou dan wel in volume toenemen. Werkgever zou namelijk de leverancier worden van vleesproducten voor (alle klanten van) de groep. Werkgever stelt zich nu op het standpunt dat de vleesproductie niet van de grond is gekomen waarbij als doorslaggevend argument is genoemd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed. De klant van bedrijf Y wilde het vlees daardoor niet inkopen, met als gevolg dat er geen werk meer was op de locatie van werkgever waardoor het bedrijf niet rendabel was en moest sluiten (aldus werkgever). Het UWV heeft werkgever geen toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Volgens het UWV volgt uit de overgelegde documenten niet dat werkgever zijn bedrijf definitief stopzet. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Oordeel

Anders dan het UWV is de kantonrechter van oordeel dat werkgever (thans) voldoende heeft aangetoond dat alle activiteiten zijn gestaakt. Alle bij de aandelentransactie betrokken partijen waren het erover eens dat de aandelenoverdracht een scheiding van de activiteiten tot doel had. Werkgever zou zich alleen nog gaan bezighouden met de vleesverwerkingsactiviteiten. Bij de beoordeling van de vraag of werkgever de activiteiten heeft gestaakt, kijkt de

kantonrechter daarom alleen naar de vleesverwerkingsactiviteiten en de daarmee samenhangende vervoersactiviteiten. Werkgever heeft in deze procedure filmpjes in het geding gebracht waarop te zien is dat de gehele locatie waar werkneemster werkzaam is zo goed als leeg is gehaald. De kantonrechter stelt dan ook vast dat er vanuit deze locatie geen vleesverwerkingsactiviteiten meer worden verricht. Er hoeven daardoor ook geen vleesproducten meer te worden vervoerd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook deze activiteiten vanuit werkgever definitief zijn gestaakt. Het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten is een keuze die een werkgever, binnen de grenzen van goed werkgeverschap, mag maken. Bij de beoordeling van de noodzaak tot sluiting van de locatie past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De kantonrechter is desalniettemin van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet mocht besluiten de vleesverwerkingsactiviteiten (en de daarmee verband houdende vervoersactiviteiten) te beëindigen. Als meest doorslaggevend argument voor de beëindiging van de activiteiten heeft werkgever aangevoerd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed en dat het ondanks alle inspanningen niet is gelukt om dit te verbeteren. Uit de stukken kan echter niet worden afgeleid dat werkgever maandenlang heeft geprobeerd om het tij te keren, zoals betoogd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat het bij werkgever ontbrak aan aansturing ten aanzien van de werkzaamheden die binnen werkgever moesten worden verricht. Tot zijn ziekmelding in december 2022 had de heer X weliswaar de leiding, maar zonder duidelijkheid over de specificaties van de producten kan niet worden gesproken van een deugdelijke aansturing. Het was immers onduidelijk aan welke eisen de producten van werkgever moesten voldoen. Gesteld noch gebleken is dat het managementteam na de ziekmelding van X het personeel van werkgever aanstuurde of instructies gaf over aanpassingen die zouden moeten worden gedaan aan het vlees. Uit een e-mailbericht van 2 januari 2023 blijkt juist het tegendeel; kennelijk is het binnen de groep niet duidelijk met wie er gecommuniceerd kan worden bij werkgever. Dit alles lijkt het standpunt van werkneemster te bevestigen dat het personeel van werkgever – kort gezegd – aan zijn lot werd overgelaten. Al met al kan de kantonrechter zich niet aan de indruk onttrekken dat de onderneming waaraan de aandelen zijn overgedragen alleen de klanten van bedrijf Y heeft willen overnemen en in ieder geval is er geen sprake van dat zij werkgever een eerlijke kans heeft gegeven om zich te ontwikkelen tot producent voor de groep. In januari 2023 werden er immers al gesprekken gevoerd over de verkoop van de onderneming. De feitelijk bestuurder heeft geen serieuze poging gedaan om de situatie bij werkgever te verbeteren en er is te snel ingezet op beëindiging van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever in redelijkheid niet tot deze bedrijfsbeëindiging had mogen overgaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7282

Zaaknummer: 10593296 AZ VERZ 23-35

Rechters: Ponds

Advocaten: K. Collée en F.M. Schmitz

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

RECHTSPRAAK

Werkgever had in redelijkheid (nog) niet tot bedrijfsbeëindiging mogen overgaan. Er is geen serieuze poging ondernomen de situatie bij werkgever te verbeteren. Te snel ingezet op bedrijfsbeëindiging. Afwijzing ontbindingsverzoek (a-grond).

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij bedrijf X, dat twee dochtermaatschappijen had. Per 1 juni 2022 is een van de dochtermaatschappijen de formele werkgever van werknemer geworden. Werkgever was de werkmaatschappij waarbinnen het personeel werkzaam was; de klanten werden bediend vanuit de andere dochtermaatschappij (hierna: bedrijf Y). Binnen bedrijf Y werd de omzet behaald. Op 20 juni 2022 zijn de aandelen van bedrijf X overgedragen aan een andere onderneming. Werkgever hield zich tot aan die aandelenoverdracht bezig met zowel het verwerken van vlees als met de productie en het transport van maaltijden naar de klanten van bedrijf Y. Na de aandelenoverdracht zou een scheiding van de taken gaan plaatsvinden. Uit efficiencyoogpunt zou ook de maaltijdproductie voor de klanten van bedrijf Y verzorgd gaan worden vanuit een andere onderneming. Bij werkgever zou dan alleen de vleesverwerking overblijven, maar deze zou dan wel in volume toenemen. Werkgever zou namelijk de leverancier worden van vleesproducten voor (alle klanten van) de groep. Werkgever stelt zich nu op het standpunt dat de vleesproductie niet van de grond is gekomen waarbij als doorslaggevend argument is genoemd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed. De klant van bedrijf Y wilde het vlees daardoor niet inkopen, met als gevolg dat er geen werk meer was op de locatie van werkgever waardoor het bedrijf niet rendabel was en moest sluiten (aldus werkgever). Het UWV heeft werkgever geen toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Volgens het UWV volgt uit de overgelegde documenten niet dat werkgever zijn bedrijf definitief stopzet. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

Oordeel

Anders dan het UWV is de kantonrechter van oordeel dat werkgever (thans) voldoende heeft aangetoond dat alle activiteiten zijn gestaakt. Alle bij de aandelentransactie betrokken partijen waren het erover eens dat de aandelenoverdracht een scheiding van de activiteiten tot doel had. Werkgever zou zich alleen nog gaan bezighouden met de vleesverwerkingsactiviteiten. Bij de beoordeling van de vraag of werkgever de activiteiten heeft gestaakt, kijkt de

kantonrechter daarom alleen naar de vleesverwerkingsactiviteiten en de daarmee samenhangende vervoersactiviteiten. Werkgever heeft in deze procedure filmpjes in het geding gebracht waarop te zien is dat de gehele locatie waar werknemer werkzaam is zo goed als leeg is gehaald. De kantonrechter stelt dan ook vast dat er vanuit deze locatie geen vleesverwerkingsactiviteiten meer worden verricht. Er hoeven daardoor ook geen vleesproducten meer te worden vervoerd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook deze activiteiten vanuit werkgever definitief zijn gestaakt. Het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten is een keuze die een werkgever, binnen de grenzen van goed werkgeverschap, mag maken. Bij de beoordeling van de noodzaak tot sluiting van de locatie past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De kantonrechter is desalniettemin van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet mocht besluiten de vleesverwerkingsactiviteiten (en de daarmee verband houdende vervoersactiviteiten) te beëindigen. Als meest doorslaggevend argument voor de beëindiging van de activiteiten heeft werkgever aangevoerd dat de kwaliteit van het vlees niet voldeed en dat het ondanks alle inspanningen niet is gelukt om dit te verbeteren. Uit de stukken kan echter niet worden afgeleid dat werkgever maandenlang heeft geprobeerd om het tij te keren, zoals betoogd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat het bij werkgever ontbrak aan aansturing ten aanzien van de werkzaamheden die binnen werkgever moesten worden verricht. Tot zijn ziekmelding in december 2022 had de heer X weliswaar de leiding, maar zonder duidelijkheid over de specificaties van de producten kan niet worden gesproken van een deugdelijke aansturing. Het was immers onduidelijk aan welke eisen de producten van werkgever moesten voldoen. Gesteld noch gebleken is dat het managementteam na de ziekmelding van X het personeel van werkgever aanstuurde of instructies gaf over aanpassingen die zouden moeten worden gedaan aan het vlees. Uit een e-mailbericht van 2 januari 2023 blijkt juist het tegendeel; kennelijk is het binnen de groep niet duidelijk met wie er gecommuniceerd kan worden bij werkgever. Dit alles lijkt het standpunt van werknemer te bevestigen dat het personeel van werkgever – kort gezegd – aan zijn lot werd overgelaten. Al met al kan de kantonrechter zich niet aan de indruk onttrekken dat de onderneming waaraan de aandelen zijn overgedragen alleen de klanten van bedrijf Y heeft willen overnemen en in ieder geval is er geen sprake van dat zij werkgever een eerlijke kans heeft gegeven om zich te ontwikkelen tot producent voor de groep. In januari 2023 werden er immers al gesprekken gevoerd over de verkoop van de onderneming. De feitelijk bestuurder heeft geen serieuze poging gedaan om de situatie bij werkgever te verbeteren en er is te snel ingezet op beëindiging van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever in redelijkheid niet tot deze bedrijfsbeëindiging had mogen overgaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7283

Zaaknummer: 10593442 AZ VERZ 23-36

Rechters: Ponds

Advocaten: K. Collée en F.M. Schmitz

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

RECHTSPRAAK

ICT-bedrijf handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsovereenkomst senior developer eenzijdig te wijzigen (fors lager salaris), terwijl zij in verzuim was een aanbod vaste arbeidsomvang te doen. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Billijke vergoeding van € 36.500 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2002 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van senior developer. Werkgeefster is een ICT- en adviesbedrijf en ontwerpt, implementeert, beheert en verbetert SAP-oplossingen voor haar klanten. Eind 2004 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en vrijwel aansluitend is tussen partijen een nieuwe overeenkomst gesloten met als titel ‘arbeidsovereenkomst’, die met terugwerkende kracht per 1 januari 2004 in werking is getreden. In de overeenkomst is bepaald dat werknemer per gewerkt uur wordt betaald, dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een termijn die overeenkomt met een opdracht en dat werknemer geen recht heeft op vakantietoeslag, pensioenbijdragen of andere vergoedingen. Vanaf 1 januari 2004 heeft werknemer aaneensluitend op verschillende opdrachten gewerkt. Per opdracht werd steeds een aparte overeenkomst gesloten en een uurtarief bepaald. Vanaf 1 juli 2020 bedraagt het met werknemer afgesproken uurtarief, in het kader van de projecten bij klant X, € 86,25 bruto per uur. Klant X heeft de opdracht per 1 mei 2021 beëindigd. Werkgeefster heeft op 18 november 2021 de arbeidsovereenkomst eenzijdig met terugwerkende kracht naar 1 mei 2021 gewijzigd. De (eenzijdig) gewijzigde arbeidsovereenkomst gaat uit van 36 uur per week, € 6435 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, ruim 25 vakantiedagen per jaar en deelname aan de pensioenregeling van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer na 1 mei 2021 nog op opdrachten bij verschillende klanten geplaatst, maar zij heeft hem steeds na korte tijd van die opdrachten afgehaald. Werknemer is sinds 20 september 2020 met verlof. Werkgeefster heeft werknemer laten weten dat hij geacht wordt SAP-trainingen te volgen. Werknemer heeft dit niet gedaan. Hij stelt duidelijkheid te willen over zijn (gewijzigde) arbeidsvoorwaarden. Op 5 november 2021 heeft werkgeefster werknemer een loonstop opgelegd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, d-, g- dan wel i-grond. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat zijn arbeidsomvang 149,33 uur per maand bedraagt, dat zijn bruto-uurloon € 86,25 bedraagt en dat werkgeefster vanaf 1 januari 2021 een salaris van € 12.879,71 bruto per maand verschuldigd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsomvang en loon

De kantonrechter gaat ervan uit dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Partijen zijn het er ook over eens dat sprake is van een oproepovereenkomst. Werknemer heeft in het kader van de vaststelling van de arbeidsomvang een beroep gedaan op artikel 7:610b BW. Tussen partijen is niet in geschil dat in de referteperiode, het jaar 2020, de gemiddelde omvang van de arbeid 149,33 uur per maand was. Voorts overweegt de kantonrechter dat het aanvankelijk flexibele uurloon vanaf 1 juli 2020 een vast uurloon is geworden van € 86,25 bruto per uur. Dit is door werkgeefster onvoldoende betwist, zodat daarvan in rechte moet worden uitgegaan. Nu werkgeefster geen ‘aanbod vaste uren omvang’ heeft gedaan is, gelet op artikel 7:628a lid 8 BW, het gevolg dat werknemer recht heeft op loon overeenkomstig de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van 12 maanden. Dit komt neer op € 12.879,71 bruto per maand. De verzochte verklaringen voor recht worden toegewezen.

Eenzijdige wijziging

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de door werkgeefster aangevoerde ontbindingsgronden (voor een groot deel) terug te voeren op de discussie tussen partijen over de (eenzijdige) wijziging van de arbeidsovereenkomst. Nu geen sprake is van een schriftelijk eenzijdig wijzigingsbeding, moet tussen partijen overeenstemming worden bereikt over een eventuele wijziging. Hiervan is in de onderhavige situatie geen sprake. Daarnaast heeft te gelden dat de door werkgeefster voorgestelde wijziging gepaard ging met een substantieel loonoffer van werknemer zonder overgangsregeling, zodat van een redelijk voorstel dat werknemer in redelijkheid diende te aanvaarden ook geen sprake is. Dit maakt dat de arbeidsovereenkomst van 2004 nog steeds geldt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het is de kantonrechter ter zitting duidelijk gebleken dat de verstandhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Dit is begonnen nadat per 1 mei 2022 de opdracht bij bedrijf X eindigde en werkgeefster nieuwe afspraken wilde maken met werknemer, omdat zij de arbeidsovereenkomst onwenselijk vond; een groot risico voor werkgeefster. Werknemer werkte eigenlijk als zelfstandige en er was weinig marge voor werkgeefster. In het licht daarvan heeft werkgeefster een voorstel voor een arbeidsovereenkomst gedaan tegen een fors lager salaris, terwijl zij in verzuim was werknemer een ‘aanbod vaste arbeidsomvang’ te doen. Dit heeft de arbeidsverhouding op scherp gesteld. Vervolgens is de arbeidsovereenkomst zonder instemming van werknemer eenzijdig gewijzigd. Ook de loonstop (door de kantonrechter als onterecht beoordeeld) heeft de verhoudingen verder verstoord. De verstoring is in overwegende mate te wijten aan werkgeefster en haar kan hiervan een ernstig verwijt worden gemaakt. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Vergoedingen

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 80.172,22 bruto. Ook wordt een billijke vergoeding toegekend. Bij het bepalen van de hoogte van die vergoeding wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst, de ernstig verwijtbare gedragingen van werkgeefster weggedacht, toch op verzoek van werkgeefster binnen afzienbare tijd zou zijn ontbonden. Ook neemt de kantonrechter in aanmerking dat er op dit moment veel banen zijn in de ICT, dat werknemer een hoge transitievergoeding meekrijgt en het feit dat werknemer met verlof is geweest, al geruime tijd niet meer werkt en geen cursussen/trainingen heeft gevolgd om zichzelf aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmarkt. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 36.500 bruto. Werkgeefster wordt tot slot veroordeeld aan werknemer een bedrag van € 75.998,27 te betalen ter zake van achterstallig salaris.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8635

Zaaknummer: 9598858 AZ VERZ 21-102

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: A.J. Hendriks en P. Caris

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Toewijzing vordering wedertewerkstelling van academiemanager. De schorsing mocht niet worden gebaseerd op onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2021 bij de Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (hierna: HAN) als academiemanager verbonden aan de Academie Mens en Maatschappij (AMM) te Nijmegen en op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden voor de duur van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst is per 1 november 2022 verlengd voor de duur van zes maanden. De HAN heeft de arbeidsovereenkomst daarna niet verlengd. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de uitleg van de toepasselijke cao-HBO, waar het gaat om de vraag of de HAN de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 november 2022 voor bepaalde tijd mocht verlengen. Daarover heeft de kantonrechter in het voordeel van werknemer beslist. Werknemer heeft zijn werkzaamheden vanaf 1 mei 2023 kunnen voortzetten. Op 8 mei 2023 zijn werknemer en zijn (directe) collega's door het college van bestuur van de HAN ervan op de hoogte gesteld dat is besloten tot het instellen van een onafhankelijk onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het MT van AMM naar aanleiding van 'diverse meldingen' in deze sfeer. De consultant X heeft bij zijn onderzoek interviews gehouden met de negen leden van het managementteam van AMM, onder wie ook werknemer. De geanonimiseerde resultaten daarvan zijn verwerkt in een databestand. Het rapport van X bevat ook een hoofdstuk 'Conclusie en advies'. Werknemer is op 15 juni 2023 door de HAN vrijgesteld van werk. Daarover heeft de academiedirecteur van AMM aan alle medewerkers op 21 juni 2023 per e-mail een bericht gestuurd. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de vrijstelling van werk. Op 6 juli 2023 is hij gedurende enkele uren toegelaten tot het werk. Dezelfde dag heeft de HAN hem met toepassing van artikel P-1 van de cao HBO voor de duur van drie maanden geschorst. De gemachtigde van de HAN heeft aan werknemer laten weten dat de HAN voornemens is om in de maand augustus 2023 een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling.

Oordeel

De kern van de zaak betreft de schorsing van werknemer per 6 juli 2023, die feitelijk al eerder inging per 15 juni 2023 toen de HAN hem van het werk 'vrijstelde'. Werknemer meent in de eerste plaats dat de schorsing indruist tegen de beschikking van de kantonrechter van 24 april 2023. Het is gebruikelijk een bevel tot tewerkstelling te voorzien van de toevoeging 'tot de

datum van rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst', om daarmee duidelijk te maken dat het geschil dat vooraf ging aan die beslissing gedurende de dienstbetrekking niet opnieuw mag worden opgediept. Het laat echter de mogelijkheid open voor de werkgever om bij gewijzigde omstandigheden daarop een nieuwe beslissing tot het instellen van non-activiteit van de werknemer te baseren. Dat geval doet zich hier voor. De HAN baseert immers de beslissing tot schorsing op de uitkomsten van het PSA-onderzoek, bekend geworden na 24 april 2023. De HAN heeft niet voldoende aannemelijk gemaakt dat er redelijke gronden bestaan om de werknemer van het werk uit te sluiten. Er is in de eerste plaats geen onderzoek gaande. Evenmin blijkt uit het dossier iets dat voldoende concreet en controleerbaar is over onbeheersbare en onwerkbare toestanden op de werkvloer vanwege de aanwezigheid van werknemer. Het rapport van X toont dat niet aan en voldoet niet aan de daaraan te stellen eisen, voor zover het rapport (ook) zou moeten dienen als onderbouwing van de tegen werknemer geuite klachten. De kantonrechter plaatst kritische kanttekeningen bij het rapport van X. Een dergelijk rapport behoort uitsluitend (anoniem) vast te leggen wat er in een werkorganisatie speelt en wat de risico's zijn als het gaat om het welzijn van de werknemers, de werkdruk die werknemers ervaren en de ongewenste gedragsvormen die aanwezig zijn op de werkvloer. Het onderzoek is niet geschikt (vanwege de anonimiteit en het ontbreken van hoor/wederhoor) om schuldigen aan te wijzen voor een gedetecteerde wantoestand. Als dat al uit de registraties blijkt, ligt het op de weg van de werkgever om (vervolg)onderzoek te doen naar wat er precies gebeurd is en wat ieders rol daarin is geweest. In geen geval kan en mag zomaar worden aangenomen dat een in het PSA-onderzoek niet bij naam genoemd persoon de veroorzaker van de conflicten is geweest. Ten aanzien van werknemer is dat nu juist wel gebeurd. X heeft zich daarvoor, blijkens zijn conclusies en adviezen, een rol aangemeten die hem in het kader van het doel van een PSA-onderzoek niet past. Hij heeft zich daarmee bovendien op een terrein begeven waarop in de wetenschap groeiende kritiek op de kwaliteit van de onderzoeken wordt geuit. Zijn rapport is als uitkomst van een feitenonderzoek gebrekkig en voldoet in geen enkel opzicht aan de daaraan te stellen eisen. De conclusies en adviezen van X zijn gestuurd door wat collega's van werknemer kennelijk wensen. Door werknemer op basis daarvan te schorsen en in te zetten op een beëindigingstraject, miskent de HAN haar eigen verantwoordelijkheid en wekt zij de valse indruk dat de collega's van werknemer mogen bepalen hoe het afloopt met zijn arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5898

Zaaknummer: 10616915

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en H.C.W. Geffroy

Wetsartikelen: 1020 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster heeft een redelijke en voldoende zwaarwegende grond om werknemster niet tot haar arbeid toe te laten voor de re-integratie, in afwachting van de beslissing van de kantonrechter op het ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkgeefster heeft een tandartspraktijk. De eigenaar van de onderneming is X, zelf als tandarts werkzaam in de praktijk. Werkneemster is sinds 1 oktober 2014 in dienst bij werkgeefster als preventie-assistente. Op 10 januari 2022 heeft werknemster X een appbericht gestuurd met het verzoek om het geld voor de vakantie die zij vorig jaar niet had opgenomen aan het einde van de week uit te betalen. X heeft haar geantwoord en onder meer aangegeven dat alles is verrekend. Op 16 februari 2022 heeft werknemster een e-mail aan X gestuurd waarin onder meer diverse gebeurtenissen zijn opgenomen die werknemster als onplezierig en onprofessioneel heeft ervaren. Op 5 september 2022 heeft werknemster zich ziek gemeld. Blijkens de probleemanalyse van de arboarts was werknemster arbeidsongeschikt op medische gronden ten gevolge van meerdere factoren; tevens waren er belastende factoren in de werksituatie. In november 2022 heeft mediation plaatsgevonden tussen partijen. Vanaf week 47 heeft werknemster haar werkzaamheden deels hervat. Vanaf 16 maart 2023 is werknemster 100% ziekgemeld en heeft zij voor werkgeefster geen werkzaamheden meer verricht. Vanaf medio maart 2023 hebben de gemachtigden van partijen met elkaar over het ontstane conflict gecorrespondeerd. Per e-mail van 12 april 2023 heeft de gemachtigde van werkgeefster onder meer aangegeven dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels langdurig verstoord is; dat partijen niet meer in staat zijn op normale wijze met elkaar te communiceren; dat werkgeefster wil overleggen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en dat de re-integratie gericht zou moeten zijn op het vinden van een andere passende functie voor werknemster bij een andere werkgever. De gemachtigde van werknemster heeft op 11 mei 2023 aangegeven dat werknemster het standpunt niet deelt en graag de re-integratie conform het advies van de bedrijfsarts wil hervatten. Op 11 mei 2023 hebben de assistentes van de tandartspraktijk een gezamenlijke verklaring afgelegd waarin zij een aantal punten over het functioneren van werknemster benoemen en onder meer aangeven dat zij als team niet verder willen samenwerken met werknemster. Op 3 augustus 2023 heeft de bedrijfsmanager van de tandartspraktijk een verklaring afgelegd over de samenwerking met werknemster. Op 10 augustus 2023 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft werkgeefster bij het bestreden vonnis veroordeeld om werknemster uiterlijk 15 augustus 2023 weer tot het werk toe te laten. Tegen

deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkgeefster op. Werkgeefster heeft betoogd dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat er geen sprake meer is van een werkbare situatie waarbinnen werkneemster kan re-integreren en dat daarmee sprake is van een situatie waarin vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht in het bedrijf van de werkgeefster. Tevens is de kans volgens werkgeefster aanzienlijk dat de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter zal worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het hof is voorshands van oordeel dat de samenwerking tussen werkneemster enerzijds en X en de overige medewerkers van de tandartspraktijk anderzijds, zodanig verstoord is dat in redelijkheid niet van werkgeefster verwacht kan worden dat zij werkneemster binnen haar eigen bedrijf re-integreert, en dat zij mocht volstaan met een aanbod tot re-integratie in het tweede spoor. Voorts is het hof van oordeel dat de belangen van werkneemster bij hervatting van haar eigen werkzaamheden bij werkgeefster – mede gelet op het feit dat werkgeefster wel haar medewerking verleent aan re-integratie – ten opzichte van de belangen van werkgeefster om werkneemster niet toe te laten tot de praktijk, niet zodanig zwaar wegen dat de uitkomst van de ontbindingsprocedure niet zou kunnen worden afgewacht. Blijkens de correspondentie is in elk geval vanaf begin 2022 sprake geweest van aanvaringen tussen werkneemster en X. Op basis van de correspondentie komt het hof tot de conclusie dat de arbeidsverhouding in de loop van 2022 steeds meer onder druk is komen te staan en dat de toon van de communicatie steeds onvriendelijker werd. De overgelegde evaluatieverslagen van de bedrijfsarts bevestigen dat ook volgens werkneemster sprake was van spanningen in de arbeidsrelatie. Ten slotte overweegt het hof dat partijen binnen afzienbare tijd duidelijkheid zullen hebben over de vraag of de arbeidsverhouding wordt ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2483

Zaaknummer: 200.330.830/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C. Boot en R.L. de Graaff

Advocaten: P.R. Hendriks en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

UWV weigert ontslagvergunning te verlenen. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter afgewezen omdat werkgeefster in redelijkheid (nog) niet tot bedrijfsbeëindiging had mogen overgaan.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2019 in dienst getreden bij werkgeefster (een ambachtelijke slagerij). In het MT-overleg van 30 januari 2023 is het voornemen besproken om over te gaan tot beëindiging van de vleesverzorgingsactiviteiten van werkgeefster. Op 31 januari 2023 is het personeel ingelicht over dit voornemen. De directie heeft definitief besloten de vleesverzorgingsactiviteiten per 1 februari 2023 te staken. Als gevolg hiervan komt de arbeidsplaats van werkneemster te vervallen. Op 10 februari 2023 heeft werkgeefster een ontslagaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen ingediend bij het UWV. Het UWV heeft op 4 mei 2023 de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen geweigerd. Volgens het UWV heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake was van een sluiting van de onderneming. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Werkgeefster heeft maandenlang geprobeerd het tij te keren maar dat is niet gelukt. Voor werkgeefster zat er niets anders op dan de onderneming te verkopen of te beëindigen. Een potentiële koper is echter op 27 januari 2023 teruggekomen op de afspraken en heeft een onrealistisch tegenvoorstel gedaan. De onderhandelingen zijn daarop stukgelopen. Werkgeefster bleef vervolgens achter met een verlieslatende onderneming waardoor zij geen andere keuze had dan de activiteiten van de onderneming te staken, hetgeen ook daadwerkelijk is gebeurd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster (thans) voldoende heeft aangetoond dat zij al haar activiteiten heeft gestaakt. Bij de beoordeling van de vraag of werkgeefster haar activiteiten heeft gestaakt, kijkt de kantonrechter daarom alleen naar de vleesverwerkingsactiviteiten en de daarmee samenhangende vervoersactiviteiten. Nu er geen vlees meer wordt geproduceerd hoeven er ook geen vleesproducten te worden vervoerd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ook deze activiteiten vanuit werkgever definitief zijn gestaakt. Het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten is een keuze die een werkgever, binnen de grenzen van goed

werkgeverschap, mag maken. Bij de beoordeling van de noodzaak van de sluiting van de locatie past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet in redelijkheid mocht besluiten om de vleesverwerkingsactiviteiten te beëindigen. Uit de stukken kan niet worden afgeleid dat werkgeefster maandenlang heeft geprobeerd om het tij te keren. Volgens de kantonrechter is te snel ingezet op beëindiging van de werkzaamheden van werkgeefster. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van bedrijfseconomische omstandigheden zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7279

Zaaknummer: 10586471 AZ VERZ 23-29

Rechters: Ponds

Advocaten: K. Collée en F.M. Schmitz

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

RECHTSPRAAK

Ziekenhuis heeft niet in strijd met goed werkgeverschap gehandeld door leidinggevende functie werkneemster in te delen in schaal 55 en niet in schaal 60. Beroep op gelijkheidsbeginsel slaagt niet.

Feiten

Werkneemster is op 10 maart 2003 bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Bravis Ziekenhuis (hierna: Bravis) in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen (hierna: de cao) van toepassing. In de cao wordt bepaald dat een functie overeenkomstig het Protocol Functiewaardering Gezondheidszorg in bijlage C van de cao met behulp van het digitale FWG-systeem wordt ingedeeld in een functiegroep en op basis van die indeling wordt ingeschaald in een salarisschaal. Bravis heeft per 1 januari 2016 de indeling en aansturing van de zorgeenheden gewijzigd. De nieuwe structuur bestaat uit twee functies met leidinggevende bevoegdheden (hierna: functie A en functie B). Werkneemster is vervolgens per 1 april 2016 herplaatst in de nieuwe leidinggevende functie B, die is ingeschaald in FWG 55. Functie A is (hoger) ingeschaald in FWG 60. Werkneemster heeft op 12 maart 2020 bezwaar gemaakt tegen de functie-indeling en onder meer gesteld dat zij voldoet aan de functiebeschrijving van functie A. Bravis heeft aan werkneemster medegedeeld dat haar functie alsnog voorlopig is ingedeeld in functiegroep 55. Werkneemster heeft hiertegen bezwaar gemaakt, waarna de Interne Bezwaren Commissie FWG (hierna: de IBC) op 30 juli 2020 heeft geadviseerd om aan het gezichtspunt 'Inconveniënten' een hogere score toe te kennen en heeft geconcludeerd dat als gevolg van die wijziging de niveau-indicatie in het FWG-systeem wijzigt van FWG 55 naar FWG 60. Bravis heeft de functie van werkneemster in september 2020 definitief ingedeeld in FWG 55. Werkneemster heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt bij de Landelijke Commissie FWG Herindeling (hierna: de LCFH). De LCFH heeft in haar uitspraak geadviseerd de functie van werkneemster ongewijzigd te laten in functiegroep 55. Werkneemster vordert dat Bravis wordt veroordeeld om (de functie van) werkneemster te plaatsen in functiegroep 60 en aan werkneemster het achterstallig loon te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Functiebeschrijving

In de stelling van werkneemster dat zij bezwaar heeft (gemaakt) tegen 'de functiebeschrijving' ligt niet besloten dat zij bezwaar heeft (gemaakt) tegen de inhoud van beschrijving B als zodanig. Zij heeft weliswaar steeds bezwaar gemaakt tegen toepassing van beschrijving B,

stellende dat niet beschrijving B maar beschrijving A op haar functie van toepassing is, maar dat bezwaar zag niet op de inhoud van beschrijving B als zodanig, maar op het feit dat Bravis bij het aanbieden van de functiebeschrijving op de waardering en indeling van de functie is vooruitgelopen. Werkneemster stelt terecht dat deze handelwijze van Bravis in strijd is met de voorgeschreven procedure in het Protocol FWG. Met werkneemster is de kantonrechter dan ook van oordeel dat Bravis in zoverre niet de juiste weg heeft bewandeld. Dat neemt niet weg dat de inhoud van beschrijving B op zichzelf wel als functiebeschrijving voldoet en laat voorts onverlet dat werkneemster tegen de herindeling van haar functie bij de IBC en de LCFH bezwaar heeft kunnen maken en dat ook daadwerkelijk heeft gedaan, wat maakt dat zij in zoverre niet in haar belangen is geschaad.

Geen schending gelijkheidsbeginsel

Het beroep van werkneemster op het gelijkheidsbeginsel slaagt niet. In dit geval doet zich naar het oordeel van de kantonrechter geen situatie voor waarin sprake is van gelijke arbeid in gelijke omstandigheden. Werkneemster kan niet worden gevolgd in haar stelling dat er sprake is van identieke functiebeschrijvingen A en B. Vaststaat dat het hier gaat om verschillende (soorten) afdelingen waaraan leiding wordt gegeven, waarbij er blijkens de functiebeschrijvingen ook verschillen zijn wat betreft de functie-specifieke eisen, gerelateerd aan de functie-eisen die gelden voor de medewerkers aan wie leiding wordt gegeven. Met dit onderscheid is gegeven dat van gelijke arbeid in gelijke omstandigheden geen sprake is.

Waardering gezichtspunten/systeemadvies

De kantonrechter oordeelt voorts dat hetgeen werkneemster naar voren heeft gebracht, geen grond vormt om wat betreft de aan de gezichtspunten toegekende scores tot een ander oordeel dan dat van de LCFH te komen (met als conclusie plaatsing in functiegroep 55). Tot slot komt de kantonrechter tot het oordeel dat werkneemster geen feiten en/of omstandigheden heeft aangevoerd die maken dat Bravis de functie redelijkerwijs niet in FWG 55 heeft kunnen herindelen. Bravis heeft niet van het systeemadvies (FWG 55 en niet FWG 60) hoeven afwijken.

De conclusie is dat Bravis niet in strijd met het beginsel van goed werkgeverschap heeft gehandeld door de functie van werkneemster niet in FWG 60 in te delen en de indeling van deze functie in FWG 55 te handhaven. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7415

Zaaknummer: 9730373 CV EXPL 22-701 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: M.J.M. Jansen-van Beek en D. den Heeten

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing niet betaalde overuren, niet-genoten verlofuren en vakantietoeslag aan werknemers na het einde van de arbeidsovereenkomsten.

Feiten

Werknemers zijn beiden op 1 juli 2022 in dienst getreden bij Kiyo B.V. (hierna: Kiyo) tegen een brutomaandsalaris van € 2.000 per maand. Werknemer 1 heeft de functie van bedrijfsleider en werknemer 2 is chef-kok. Op de arbeidsovereenkomsten is de Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing. Werknemers hebben op 15 december 2022 hun arbeidsovereenkomsten opgezegd per 1 februari 2023. Kiyo bevestigt de opzegging van werknemers op 23 december 2022 en werknemers melden zich op dezelfde dag ziek. Na de ziekmelding hebben werknemers geen werkzaamheden meer verricht. De arbeidsovereenkomsten van werknemers zijn op 31 januari 2023 geëindigd. Over de eindafrekening van beide arbeidsovereenkomsten bestaat tussen partijen discussie. Werknemers vorderen onder meer betaling van diverse looncomponenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door werknemers overgelegde urenlijst blijkt dat zij overuren hebben gewerkt die Kiyo dient te betalen. Kiyo betwist de bijgehouden overuren niet, maar stelt dat hiervan 10% moet worden ingehouden vanwege rookpauzes. Volgens werknemers zijn de pauzetijden reeds ingehouden en nu Kiyo hier niet op in is gegaan, bestaat geen aanleiding om een bepaald percentage in mindering te brengen op de gestelde overuren. Het beroep van Kiyo op het arrest van 30 augustus 2022 (ECLI:NL:GHSHE:2022:2999) kan haar niet baten. In dit arrest blijkt dat in dit geval in de arbeidsovereenkomst van een werknemer is opgenomen dat overuren niet betaald worden en dat enig overwerk in het loon was inbegrepen. In de arbeidsovereenkomsten tussen Kiyo en werknemers is geen (vergelijkbaar) beding opgenomen. De overuren dienen dan ook te worden betaald door Kiyo. Over niet-genoten verlofuren bestaat tussen partijen ook discussie. Partijen komen ieder op een ander aantal vakantiedagen. Kiyo heeft nagelaten te onderbouwen hoe tot een lager aantal vakantiedagen is gekomen en om deze reden worden werknemers in hun stelling gevolgd, waardoor beiden recht hebben op een bedrag van € 823,34 bruto. Over het totale bedrag aan brutoloon dient Kiyo ook 8% vakantietoeslag te voldoen, wat neerkomt op een bedrag van € 1.472,78 bruto voor werknemer 1 en € 1.561,11 bruto voor werknemer 2. Op de totale eindafrekening mag in mindering worden gebracht een bedrag van € 744 voor werknemer 1 en € 892 voor werknemer 2, nu Kiyo deze bedragen

naderhand nog heeft voldaan. Over de toegewezen bedragen aan overuren, niet-genoten verlofuren en vakantiebijslag wordt de wettelijke verhoging en wettelijke rente toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6170

Zaaknummer: 10446147 CV EXPL 23-1489

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: W.L.M. Kortenray en A.J. Heijman

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Ontslag op staande voet houdt vermoedelijk geen stand, nu onduidelijk is dat werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen. Toewijzing loonvordering, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Feiten

Werknemer is op 29 oktober 2018 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als algemeen medewerker. Per 1 mei 2020 is de arbeidsovereenkomst omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een maandsalaris van € 1.439,91 bruto per maand. Op 29 december 2022 vindt tussen werkgever en werknemer een gesprek plaats over het functioneren van werknemer. Per brief van 2 januari 2023 zegt werkgever het ontslag (op staande voet) aan en biedt hij werknemer een vaststellingsovereenkomst aan. Werknemer gaat niet in op de vaststellingsovereenkomst. Op 25 januari 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens intimidatie van overige werknemers, nu werknemer niet op de vaststellingsovereenkomst is ingegaan. Werknemer stuurt verschillende brieven naar werkgever en waarin hij stelt dat er geen sprake is van ontslag op staande voet, loondoorbetaling vordert en zich beschikbaar stelt voor werk. Over de maanden juni, juli en augustus 2023 ontvangt werknemer geen loon. Werknemer vordert onder meer loonbetaling tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure geen stand houdt. Uit de overgelegde stukken (specifiek de brieven van 2 januari en 25 januari 2023) kan niet worden afgeleid dat werknemer op staande voet is ontslagen. In de brief van 2 januari 2023 blijkt namelijk dat werkgever een aantal punten opsomt die werkgever hebben doen besluiten de arbeidsovereenkomst van werknemer te beëindigen, met daarbij het voorstel tot het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Los van de betwisting van de opgesomde punten door werknemer, wordt over ontslag op staande voet niet gesproken. Tijdens de mondelinge behandeling bevestigt werkgever dat in de brief van 2 januari 2023 geen ontslag op staande voet is gegeven, maar dat deze brief moet worden gezien als een aankondiging van het ontslag voor het geval dat werknemer niet in zou stemmen met de vaststellingsovereenkomst. Ook in de brief van 25 januari 2023 staat niet duidelijk dat werknemer op staande voet wordt ontslagen, maar enkel dat het ontslag op staande voet in werking is getreden nu werknemer niet is ingegaan op de vaststellingsovereenkomst. Onvoldoende duidelijk is gemaakt dat werknemer op staande voet is ontslagen. Tevens zijn de

redenen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen onvoldoende aannemelijk gemaakt tegenover de ontkenning van werknemer. Gelet op voorgaande is niet voldaan aan de vereisten voor een ontslag op staande voet en bestaat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat, dient werkgever ook het loon te betalen. De loonvordering wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4072

Zaaknummer: 10709605 \ CV EXPL 23-2103

Rechters: R.N. Sahabdien

Advocaten: J.E. Eshuis en R.N. Sahabdien

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Vermeende diefstal dan wel fraude van werknemer is niet bewezen en er is geen sprake van werkweigering van werknemer. Ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, toewijzing gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2017 in dienst bij werkgever en houdt zich uit hoofde van zijn functie bezig met de verkoop van goederen, tegen een brutomaandsalaris van € 6.500,76. Op 25 april 2023 vertrekt werknemer voor vakantie naar Iran; hij zou tien dagen later terugkeren. Werknemer laat echter weten dat hij is opgenomen in het ziekenhuis en niet terug kan vliegen naar Nederland. Werkgever bericht werknemer op 22 mei 2023 dat een dag later bewijsstukken overgelegd moeten worden waaruit blijkt dat werknemer niet terug kan vliegen om zijn werkzaamheden te hervatten. Een dag later verstrekt werknemer foto's van hem in een ziekenhuisbed, medicatie en een MRI-scan. Begin mei is een onderzoek gestart wegens afnemende kasstromen. Werknemer wordt op 24 mei 2023 op staande voet ontslagen wegens diefstal en frauduleus handelen, nu hij goederen zou hebben weggenomen dan wel verkocht en transportdocumenten heeft verwijderd. Daarnaast heeft werknemer zich volgens werkgever schuldig gemaakt aan werkweigering door niet tijdig terug te keren van vakantie, zonder concrete onderbouwing en betrouwbare bewijsstukken. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en vordert zelf doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen bestaat discussie over de vraag of sprake is van diefstal dan wel frauduleus handelen van werknemer. Werkgever heeft niet kunnen bewijzen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal of frauduleus handelen. Vaststaat dat binnen werkgever contante betalingen, ruil van goederen en het handmatig wijzigen van pakbonnen plaatsvindt. Het had op de weg van werkgever gelegen de werkprocessen inzichtelijk te maken. Ten aanzien van de vermeende werkweigering ligt het op de weg van werkgever om bij twijfel over een ziekmelding de bedrijfsarts in te schakelen. Nu werkgever dit heeft nagelaten komt dit voor rekening en risico van werkgever. Daarnaast geldt dat in het geval sprake is van een ziekmelding en volgens de werkgever niet wordt voldaan aan redelijke controlevoorschriften, de werkgever het loon kan en mag opschorten, voordat wordt overgegaan tot het uiterste redmiddel van ontslag op staande voet. Nu werkgever ook hieraan niet heeft voldaan, is het ontslag op staande voet dan ook

disproportioneel. Werkgever had geen dringende reden om over te gaan tot ontslag op staande voet. Nu de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn is opgezegd heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding (€ 15.796,63). Nu het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, staat het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever vast, vooral vanwege de onterechte beschuldiging van diefstal of fraude. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding (€ 26.328), die is verminderd met de gefixeerde schadevergoeding. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op de transitievergoeding (€ 14.041,64) en wordt de loonvordering van werknemer tot 24 mei 2023 toegekend voor zover dit loon niet door werkgever is voldaan. Nu werkgever de arbeidsovereenkomst ten onrechte met onmiddellijke ingang heeft beëindigd en daarmee het ernstig verwijtbaar handelen is gegeven, kan werkgever geen rechten ontlenen aan het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebeding ex artikel 7:653 lid 4 BW.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5529

Zaaknummer: 10627818 / ME VERZ 23-87

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap, door niet duidelijk met werknemer te communiceren dat werd afgezien van het sluiten van een WIA-excedentverzekering, onder meer door toezenen UPO's waarin die verzekering (ten onrechte) is opgenomen. Werkgever dient schade te vergoeden (€ 488.353).

Feiten

Werknemer is op 25 oktober 2010 in dienst getreden bij Wipro Limited (hierna: Wipro) en werkte laatstelijk in de functie van Program Manager. Eind 2015 heeft Wipro het idee opgevat om haar pensioenregeling aan te passen. Op 1 januari 2016 is de pensioenregeling, met instemming van de ondernemingsraad, gewijzigd. Op 17 juli 2017 is werknemer uitgevallen vanwege arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 16 oktober 2018 heeft Aon/One Underwriting aan werknemer overzichten van zijn 'arbeidsongeschiktheidspensioen 2018' gestuurd. Hierin staat dat hij per 1 januari 2018 is aangemeld voor een WGA- en een IVA-excedentverzekering. Bij brief van 17 december 2018 heeft Aon aan werknemer laten weten dat de in het overzicht van oktober 2018 opgenomen gegevens niet correct waren en dat Wipro voor haar werknemers (uitgezonderd de 'Former Philips werknemers') alleen een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid had afgesloten. Werknemer viel niet onder die uitzondering en voor hem was dus geen IVA-excedentverzekering afgesloten. Partijen hebben op 11 februari 2020 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Tussen partijen is in geschil of Wipro als werkgever jegens werknemer aansprakelijk is voor het feit dat ten behoeve van werknemer geen IVA-excedentverzekering is afgesloten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Wipro hiervoor niet aansprakelijk is (zie AR 2021-0764). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussenarrest van 13 december 2022 is Wipro opgedragen een aantal schriftelijke stukken over te leggen.

Oordeel

Het hof concludeert dat Wipro in meerdere opzichten niet aan de bewijsopdracht heeft voldaan. Op grond van de overgelegde stukken kan niet worden uitgesloten dat in de jaren voorafgaand aan 2016, voor werknemer een WIA-excedentverzekering van kracht was. Vaststaat dat de hoogte van het salaris van werknemer zodanig was dat hij (groot) belang had bij deze verzekering. Bij het ontbreken van een andersluidende opgave van Wipro moet het hof veronderstellenderwijs aannemen dat dit niet voor alle werknemers van Wipro gold. Wipro stelt dat de pensioenregeling op 1 januari 2016 is gewijzigd met instemming van de OR. Volgens Wipro geldt vanaf die datum voor alle werknemers de WGA-hiaatverzekering en

alleen voor een aanwijsbare groep ‘Former Philips’ werknemers de WIA-excedentverzekering. Wat de exacte gang van zaken is geweest kan het hof niet vaststellen vanwege de tekortkomingen in de door Wipro overgelegde stukken. Met name kan niet worden uitgesloten dat aanvankelijk de nieuwe pensioenregeling wel een WIA-excedentverzekering omvatte voor alle werknemers (inclusief werknemer) en dat hiervoor ook premie is afgedragen, maar dat dit later is terug gedraaid. Wanneer deze correctie zou hebben plaatsgevonden ná de eerste ziekte dag van werknemer (juli 2017), acht het hof dit in strijd met de zorgvuldigheid die Wipro als goed werkgever betaamde. In dat geval viel werknemer immers onder de dekking van de WIA-excedentverzekering en werd hij ernstig benadeeld door het terugdraaien van deze dekking, nog daargelaten dat gesteld noch gebleken is dat dit met hem is besproken of hij daarmee heeft ingestemd. Het hof neemt daarbij tot uitgangspunt dat het Wipro niet was toegestaan, binnen de grenzen van ‘goed werkgeverschap’, om zonder daartoe strekkende mededeling deze WIA-excedentverzekering eenzijdig te beëindigen. Ook echter in de situatie dat de WIA-excedentverzekering, zoals Wipro stelt, in het kader van de nieuwe pensioenregeling of daarbuiten, als separate verzekering, niet tot stand is gekomen voor de groep werknemers waartoe werknemer behoort, heeft Wipro naar het oordeel van het hof gehandeld in strijd met de beginselen van goed werkgeverschap. Tijdens een bijeenkomst met de OR in 2015 is de verwachting gewekt dat er een ‘separate offerte’ zou volgen voor de WIA-excedentverzekering. Ook is het afsluiten van die verzekering voor alle werknemers met een inkomen boven het maximumdagloon op de agenda geweest en is hiervoor in november 2016 een offerte aangevraagd. Ook ontving werknemer van de verzekeraar vanaf 2016 elk jaar UPO’s waarin de totstandkoming van de WIA-excedentverzekering werd bevestigd. Gesteld noch gebleken is dat Wipro op enig moment ondubbelzinnig aan alle werknemers met een inkomen boven het maximumdagloon (onder wie werknemer) heeft gecommuniceerd dat zij afzag van het afsluiten van een WIA-excedentverzekering voor deze groep. Werknemer heeft in de veronderstelling mogen verkeren dat voor hem een dergelijke verzekering was afgesloten. Wipro is toerekenbaar tekortgeschoten in haar verplichtingen op grond van artikel 7:611 BW en is gehouden de schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. De hoogte van de schade is niet betwist door Wipro, zodat het gevorderde bedrag van € 488.353 wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2524

Zaaknummer: 200.303.598/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: H.B. Dekker en M. Bouiga

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst van servicemonteur wordt afgewezen op e-grond, g-grond en i-grond. De verweten gedragingen, waaronder zijn rijgedrag, zijn niet of slechts gedeeltelijk vast komen te staan. Werkgeefster heeft te snel gehandeld door de op non-actiefstelling van werknemer direct na de klacht in te dienen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2019 bij werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van servicemonteur. Werknemer maakt voor zijn werkzaamheden gebruik van een bedrijfsauto, waarop de naam van werkgeefster staat vermeld. Werkgeefster heeft werknemer naar aanleiding van ontvangen klachten op zijn rijgedrag aangesproken en hem op respectievelijk 21 december 2020 (na het eerste rij-incident) en 15 januari 2021 (na het tweede rij-incident) schriftelijk gewaarschuwd. De tweede waarschuwing van 15 januari 2021 vermeldt naast het rijgedrag ook andere gedragingen van werknemer die werkgeefster hem verwijt (verlof opgenomen dat was opgebouwd door onterecht gedeclareerde overuren, twee gevallen van liegen en handelen in strijd met het (rook)pauzebeleid). In juni 2021 heeft werkgeefster werknemer twee uur rijles aangeboden. Deze heeft werknemer niet gevolgd. Werknemer is sinds 4 oktober 2021 arbeidsongeschikt wegens ziekte. Werkgeefster heeft een derde klacht betreffende het rijgedrag van werknemer ontvangen op 31 augustus 2022. Op 5 september 2022 heeft werkgeefster een e-mail gestuurd naar werknemer met een samenvatting van hetgeen hem door werkgeefster wordt verweten. Op of omstreeks 6 september 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer en zijn echtgenote. Werknemer is in september op non-actief gesteld. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht de tussen haar en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Bij de beschikking waarvan beroep, heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. Hier komt werkgeefster in hoger beroep tegen op.

*Oordeel**E-grond*

Het hof is van oordeel dat werkgeefster ook in hoger beroep onvoldoende onderbouwd heeft gesteld dat werknemer ten aanzien van de overuren, het leugenachtige gedrag en het veroorzaken van de onrust onder collega's verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster heeft naar het oordeel van het hof te snel gehandeld door de op non-actiefstelling van werknemer

direct na de klacht van 31 augustus 2022 en het daaropvolgende ontbindingsverzoek van 10 november 2022 in te dienen. Nu de klacht van 31 augustus 2022 voor werknemer onverwacht kwam en hij het hier inhoudelijk niet mee eens was, had het op de weg van werkgeefster gelegen om voldoende rekening te houden met de belangen van werknemer door opnieuw, net als de voorgaande twee keren, inhoudelijk te spreken over zijn rijgedrag en niet direct tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Het hof is dan ook van oordeel, alles overwegende, dat op het moment van de op non-actiefstelling en het meteen ingezette ontslagtraject niet voldaan was aan het vereiste (van de e-grond) dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

G-grond

Zoals reeds hiervoor door het hof overwogen zijn het ten onrechte opnemen van verlof wegens gemaakte overuren, het leugenachtige gedrag en het veroorzaken van de onrust onder collega's, wegens gebrek aan voldoende (onderbouwde) stellingen daaromtrent (ook) door het hof niet vastgesteld. Voor wat betreft het rijgedrag en het niet meewerken aan de rijles, is het hof van oordeel dat onvoldoende onderbouwd is gesteld dat het vertrouwen in werknemer zodanig is geschaad dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor zover de arbeidsverhouding volgens werkgeefster is verstoord, heeft zij dat ook aan zichzelf te wijten door na de klacht van 31 augustus 2022 ten onrechte direct tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te willen overgaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3343

Zaaknummer: 200.327.029_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, M.E. Smorenburg en M.W.F. Bosters

Advocaten: M.Th.M. Zusterzeel en P.J.B.M. Besselink

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

RECHTSPRAAK

Loonstop onterecht toegepast, loonvordering toegewezen. Zieke werknemster heeft zich bereid verklaard de mediation voort te zetten, maar heeft vervolgens geen vervolgnodiging meer ontvangen. Dit komt niet voor haar rekening en risico.

Feiten

Werknemster is op 2 januari 2023 in dienst getreden van QoQo Massage B.V. (hierna: QoQo) in de functie van massagetherapist tegen een brutomaandsalaris van € 1.292,80 inclusief vakantiegeld. Op 22 maart 2023 heeft zij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft toen geadviseerd een oplossing (eventueel mediation) te zoeken voor de werkgerelateerde problemen omdat deze re-integratie en herstel van werknemster in de weg staan. Bij e-mailberichten van 3 en 12 mei 2023 heeft werknemster drie mediators voorgesteld. QoQo heeft daaruit geen keuze gemaakt. Medio juni heeft een door QoQo aangezochte mediator zich bij werknemster gemeld. Op 21 juni 2023 heeft een intakegesprek plaatsgevonden. Daarna hebben partijen tevergeefs geprobeerd om een beëindigingsregeling te treffen. Bij e-mail van 25 juli 2023 heeft de mediator aan werknemster verzocht verder te gaan met de mediation. Werknemster heeft bij e-mail van 25 juli 2023 aan de mediator geschreven dat zij nog steeds bereid is de mediation te vervolgen en data doorgegeven. Vanaf juli 2023 heeft QoQo een loonstop toegepast. Naar aanleiding van een bezoek aan de bedrijfsarts op 8 augustus 2023 heeft deze gerapporteerd dat de klachten van werknemster (deels) berusten op ziekte en geadviseerd door te gaan met de mediation. Werknemster vordert QoQo te veroordelen tot betaling van het loon (€ 1.292,80) vanaf 1 juli 2023, te vermeerderen met de wettelijke verhoging alsmede tot afgifte van een correcte salarisspecificatie, op straffe van een dwangsom. QoQo verweert zich met de stelling dat werknemster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Zij was onbereikbaar voor QoQo en de bedrijfsarts.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bedrijfsarts heeft aan partijen geadviseerd om (met behulp van een mediator) met elkaar in gesprek te gaan in verband met de werkgerelateerde problemen. Dit betekent dat van werknemster verwacht mag worden dat zij hieraan meewerkt. Dat werknemster nog andere verplichtingen heeft in het kader van haar re-integratie is door QoQo niet gesteld en is ook niet gebleken. De bedrijfsarts heeft bovendien herhaaldelijk opgemerkt dat zolang die problemen niet zijn opgelost, een vervolgconsult geen zin heeft. Vast staat dat op 21 juni 2023 een intakegesprek heeft plaatsgevonden en dat partijen

vervolgens tevergeefs hebben geprobeerd tot een beëindiging te komen. Werkneemster heeft daarna uitdrukkelijk aangegeven bereid te zijn door te gaan met mediation en data doorgegeven. In zoverre heeft werkneemster dan ook voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Niet in geschil is dat werkneemster daarna geen vervolguitnodiging meer heeft ontvangen. Dit komt niet voor rekening en risico van werkneemster. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat er geen sprake is van de in de wet genoemde gronden voor een loonstop van een zieke werknemer, zodat QoQo een loondoorbetalingsverplichting heeft. De kantonrechter overweegt nog ten overvloede dat QoQo er blijk van heeft gegeven dat zij er moeite mee heeft dat de gemachtigde van werkneemster deelneemt aan de mediation. Het staat werkneemster echter vrij zich tijdens de mediation te laten bijstaan. Van deze gemachtigde mag echter wel verwacht worden dat hij zich constructief inzet voor het laten slagen van de mediation en dat hij zich aan de spelregels houdt. De loonvordering en wettelijke verhoging worden toegewezen. Ook dient QoQo salarisspecificaties af te geven op straffe van een dwangsom en wordt zij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9552

Zaaknummer: 10660511 VV EXPL 23-404

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Geschil over uitbetaling eindafrekening. Verzoeken werkneemster toegewezen, maar wettelijke verhoging is enkel verschuldigd over het loon, en niet over de aanzeg- en transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster heeft van 1 december 2022 tot en met 31 mei 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij ProTech3D Solutions B.V (hierna: ProTech) gewerkt. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Protech te veroordelen tot betaling van bruto € 2.750 aan salaris, € 1.354,84 aan vakantietoeslag, € 405 aan aanzegvergoeding en € 495 aan transitievergoeding, alles te vermeerderen met de wettelijke verhoging alsmede tot afgifte van een correcte loonspecificatie van mei 2023. Ook verzoekt zij betaling van de buitengerechtelijke kosten en proceskosten. Volgens werkneemster heeft Protech haar bij de eindafrekening in mei 2023 te weinig betaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat het brutomaandsalaris van werkneemster € 2.750 was en dat zij dit van januari tot en met april 2023 heeft ontvangen. In principe moest zij dat in mei 2023 dus ook krijgen. ProTech heeft vlak voor de zitting aan werkneemster de loonstrook van mei 2023 gegeven. Daaruit blijkt dat zij in mei 2023 € 1.557,63 bruto aan werkneemster heeft betaald. Het restant van het loon over mei 2023 is door ProTech verrekend met een aantal posten. De kantonrechter stelt voorop dat het aan ProTech is goed te specificeren en te onderbouwen dat zij het recht had om verrekeningen toe te passen en behandelt vervolgens de door ProTech gestelde posten. De verrekening voor ziekte dagen heeft volgens de kantonrechter onterecht plaatsgevonden, omdat ProTech ingevolge de arbeidsovereenkomst niet 70% maar 100% tijdens ziekte dient uit te betalen. De onderbouwing van ProTech voor de verrekening van de verlofrechten en opgenomen dagen is daarnaast onnavolgbaar. De kantonrechter gaat daarom voorbij aan dit verrekeningsverweer. Tot slot is de verrekening voor het teveel aan loon ontvangen in december 2022, gelet op de betwisting van werkneemster, onvoldoende onderbouwd. De conclusie is dat Protech het loon van mei 2023 zonder toepassing van verrekening moest uitbetalen. Werkneemster heeft verder recht op € 1.354,84 aan vakantiegeld, € 495 aan transitievergoeding en € 266,13 aan aanzegvergoeding. ProTech heeft immers drie dagen te laat aangezegd. De wettelijke verhoging geldt echter alleen voor de betaling van het loon, en niet voor de transitievergoeding en aanzegvergoeding. ProTech is daarom alleen 25% (€ 321,94) aan wettelijke verhoging over een deel van het loon en vakantiegeld aan werkneemster verschuldigd. Concluderend dient

ProTech aan werknemers nog na te betalen € 2.370,83 bruto. Ook dient zij werknemers een nieuwe loonstrook te verstrekken, op straffe van een dwangsom. Tot slot heeft werknemers recht op € 250, aan buitengerechtelijke kosten en wordt ProTech in de proceskosten veroordeeld (€ 773).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9574

Zaaknummer: 10585726 VZ VERZ 23-7165

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J.H.M. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het beroep van werkgeefster op verrekening van volgens de eindafrekening verschuldigde bedragen met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen omdat de vervaltermijn is verstreken.

Feiten

Tussen Van Deudekom Plastics B.V. (hierna: Van Deudekom) en werknemer is op 24 februari 2020 een arbeidsovereenkomst aangegaan. Op 13 juni 2022 werd werknemer ziek. Op 6 januari 2023 besprak werknemer met Van Deudekom dat hij de arbeidsovereenkomst per direct wilde beëindigen om zijn herstel op een andere manier in te vullen. Van Deudekom heeft het ontslag niet geaccepteerd. Op 17 januari 2023 liet werknemer per e-mail weten dat hij ontslag nam per 6 januari 2023. De gemachtigde van Van Deudekom heeft werknemer gewezen op de mogelijke gevolgen van de opzegging. Op 18 januari 2023 heeft Van Deudekom een ontbindingsverzoek ingediend welke procedure is uitgemond in een minnelijke regeling op 29 maart 2023 waarin werknemer verklaart dat hij zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst weloverwogen en om goede redenen heeft gedaan en daar niet op terug zal komen en Van Deudekom haar verzoekschrift intrekt. Van Deudekom heeft op 31 maart 2023 een eindafrekening opgemaakt waarin zij het salaris bij ziekte, het vakantiegeld en de vakantiedagen verrekent met de schadeloosstelling wegens onregelmatige opzegging. In een e-mail van 31 maart 2023 liet Van Deudekom aan werknemer weten dat in verband met onregelmatige opzegging werknemer de wettelijke schadeloosstelling verschuldigd is en deze wordt verrekend met de eindafrekening. Werknemer vordert uitbetaling van de volgens de eindafrekening verschuldigde bedragen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW staat eraan in de weg dat Van Deudekom zich nu nog beroept op verrekening met een vergoeding vanwege onregelmatige opzegging. Het staat vast dat de termijn waarbinnen Van Deudekom een verzoek kon indienen vanwege onregelmatig ontslag al was verstreken bij aanvang van onderhavige procedure en dus ook op het moment dat Van Deudekom voor het eerst buiten rechte een beroep deed op verrekening. Van Deudekom voert aan dat het verstrijken van de vervaltermijn niet aan verrekening in de weg staat. Zij verwijst daarbij naar de uitspraak van de Hoge Raad van 14 december 2018 (ECLI:NL:HR:2018:2305) en van het gerechtshof te Amsterdam van 6 november 2018 (ECLI:NL:GHAMS:2018:4160). Anders dan Van Deudekom veronderstelt, is in die uitspraken niet geoordeeld dat verrekening met een in artikel 7:686a lid

4 BW genoemde vergoeding ook na ommekomst van de vervaltermijn mogelijk blijft. Wel is de vervaltermijn buiten toepassing gelaten in gevallen waarin een van de partijen tijdig een verzoek instelde tot betaling van een in artikel 7:686a lid 4 BW genoemde vergoeding. In een dergelijke situatie mag de wederpartij zich ook buiten de vervaltermijn verweren, ook als dat verweer is gegrond op een bepaling uit afdeling 9 van titel 10 Boek 7 BW waarvoor een vervaltermijn geldt. Achtergrond van deze beslissingen is dat moet worden voorkomen dat een van de partijen vlak voor het verstrijken van de vervaltermijn nog een verzoek doet, waarna de andere partij die mogelijkheid niet meer heeft. Die situatie doet zich hier niet voor. Werknemer heeft recht op hetgeen Van Deudekom op grond van de eindafrekening verschuldigd is. Dit volgt uit artikel 7:623 BW, 7:641 BW en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Geen van deze bepalingen is opgenomen in afdeling 9 van titel 10 Boek 7 BW, waar artikel 7:686a BW op ziet. Bij niet betaling van hetgeen op grond van de eindafrekening verschuldigd is, volgt een gewone dagvaardingsprocedure, zoals werknemer die heeft ingesteld. De tegenvordering waar Van Deudekom mee wil verrekenen is gebaseerd op artikel 7:677 BW. Daarvoor is volgens artikel 7:686a lid 2 BW de verzoekschriftprocedure voorgeschreven, met inachtneming van de in datzelfde artikel voorgeschreven vervaltermijn. Die vervaltermijn is verstreken. Er is ook geen reden die vervaltermijn buiten toepassing te laten, omdat de situatie dat ook werknemer betaling wil van een van de in artikel 7:686a lid 4 BW genoemde vergoedingen zich niet voordoet. Met het verstrijken van de vervaltermijn is het recht op een vergoeding vervallen. Van Deudekom kan dus ook niet meer met een beroep op verrekening aanspraak maken op een in artikel 7:686a lid 4 BW genoemde vergoeding, anders dan bij verjaring van een rechtsvordering het geval zou zijn. Nu het beroep op verrekening niet opgaat, zijn de vergoedingen van werknemer toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6182

Zaaknummer: 10486279 CV EXPL 23-6303

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M.J.M. Groen en M. Westerveld

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW, 7:623 BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen nu het werknemer vanwege de aard en de ernst van de alcoholverslaving niet te verwijten is dat hij re-integratieafspraken (veelvuldig) niet is nagekomen. Mogelijke verstoring arbeidsverhouding is terug te voeren op ziekte, zodat het opzegverbod geldt.

Feiten

Werknemer is in dienst van Hago Zorg B.V. als medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II. Op 16 oktober 2020 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat geconstateerd was dat hij onder invloed van alcohol was tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer was van 31 mei tot 26 juli 2021 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Werknemer heeft zich op 21 februari 2022 wederom ziek gemeld. Begin/medio 2022 is het loon van werknemer meermaals opgeschort. Ook heeft hij vanaf de eerste ziekmelding meerdere waarschuwingen ontvangen, omdat hij zich volgens Hago Zorg niet hield aan de re-integratieafspraken. Aanvankelijk kon, volgens de bedrijfsarts, werknemer in week 1 van 2023 hervatten voor 2 uur per dag. Op 25 januari en 16 februari 2023 is werknemer niet verschenen, waarna de betaling van zijn loon is stopgezet. Op 2 mei 2023 heeft het UWV op verzoek van Hago Zorg een deskundigenoordeel afgegeven en geoordeeld dat werknemer van 21 februari 2022 tot 25 april 2023 onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie. Op 20 maart 2023 is werknemer verschenen bij de bedrijfsarts waarna het advies volgde dat werknemer per 1 april 2023 start voor 1 uur per dag. Werknemer is begin april 2023 opgenomen in een afkickkliniek vanwege een alcoholverslaving. Met werknemer is afgesproken dat hij op 24 april 2023 (na ontslag uit de kliniek) zou beginnen, maar toen is hij niet verschenen. Werknemer is ook op 14 en 15 juni 2023 zonder afmelding niet verschenen, waarna Hago Zorg de loonbetaling heeft stopgezet. Werknemer heeft zich op 26 juni 2023 afgemeld voor werk en is daarna niet meer op het werk verschenen. Werknemer is ook arbeidsongeschikt voor zijn tweede dienstverband bij schoonmaakbedrijf ISS. Werknemer volgt op dit moment een ambulantly traject bij de Jellinekkliniek. Hago Zorg verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair de g-grond, althans de h-grond en meer subsidiair de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Niet ter discussie staat dat werknemer onvoldoende gevolg heeft gegeven aan de door Hago Zorg en de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften, dat hij niet voldoende heeft meegewerkt aan door

hen getroffen maatregelen en dat hij regelmatig de passende arbeid niet heeft verricht waartoe Hago Zorg hem in de gelegenheid heeft gesteld. De vraag is of voor dat (ernstig) verzaken van zijn re-integratieverplichtingen een deugdelijke grond was, zoals werknemer aanvoert. Hij stelt dat zijn alcoholverslaving dermate ernstig is dat hij niet meer op normaal niveau kan functioneren. De kantonrechter overweegt dat het op de weg van de bedrijfsarts ligt dat hij moeite doet om de juiste diagnose te stellen. Uit de door Hago Zorg in het geding gebrachte verslagen is niet op te maken dat de bedrijfsarts bij de klachten en symptomen van werknemer voor ogen heeft gehad dat hij een (ernstige) alcoholverslaving had, met alle gevolgen van dien. Uit de informatie van de bedrijfsarts van ISS komt een heel ander beeld naar voren. Daaruit is af te leiden dat werknemer ten tijde van de ziekmelding bij Hago Zorg alcoholverslaafd was en dat de verslaving in ieder geval tot de opname in de Jellinekkliniek in april 2023 zeer ernstig was en de (fysieke) gevolgen ervan groot. Ook dat werknemer lijdt aan levercirrose, hartritmestoornis en trombocytopenie (bloedstollingsproblemen) en gemiddeld een keer per maand epileptische aanvallen heeft, is niet betwist. Uit deze informatie wordt voldoende duidelijk dat vanwege de aard en de ernst van de alcoholverslaving, werknemer niet te verwijten valt dat hij afspraken met betrekking tot zijn re-integratie (veelvuldig) niet is nagekomen. Gezien het voorgaande kan niet geconcludeerd worden dat werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen van artikel 7:660a BW niet is nagekomen. Een eventuele (ernstige) verstoring van de arbeidsverhouding is terug te voeren op de ziekte van werknemer en dan geldt het opzegverbod. Ook de combinatie van omstandigheden (i-grond) kan Hago Zorg om dezelfde reden niet baten. De conclusie is dat het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6245

Zaaknummer: 10601105 EA VERZ 23-678

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: R.M. Dessaur en W. Matadien

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