

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 1, 2024

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 Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:10775](#) 19-12-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:10692](#) 18-12-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:4159](#) 14-12-2023

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7041](#) 22-12-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5230](#) 21-12-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:5295](#) 21-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11638](#) 21-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11943](#) 20-12-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7397](#) 14-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11883](#) 14-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7038](#) 13-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13155](#) 12-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11805](#) 08-12-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7308](#) 06-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11291](#) 28-11-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:19263](#) 16-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11555](#) 14-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11880](#) 09-10-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Overijssel](#) 12-12-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werknemer geen recht op billijke vergoeding. Werkgeefster heeft steeds de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd en heeft gedaan wat van haar mocht worden verwacht.

Feiten

Werknemer werkte als allround operator bij Koole. Medio 2020 is een tumor ontdekt in zijn been. Op 11 december 2020 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. De bedrijfsarts stelde vast dat werknemer arbeidsongeschikt was voor zijn eigen of ander werk. De bedrijfsarts constateerde nadien dat werknemer per 3 mei 2021 in principe weer in staat was om te werken, maar dat dit niet mogelijk was vanwege een arbeidsconflict dat inmiddels speelde. Dat conflict is ontstaan doordat werknemer Koole verantwoordelijk houdt voor het ontstaan van de tumor in zijn been, vanwege een aantal incidenten met gevaarlijke stoffen bij Koole. Op advies van de bedrijfsarts is mediation ingezet. Dit heeft niet geleid tot een oplossing. Koole heeft werknemer per brief van 31 mei 2022 uitgenodigd voor een gesprek over de (verdere) re-integratie, maar werknemer wilde niet meer met Koole in gesprek en ook niet meewerken aan re-integratie bij een andere werkgever (het tweede spoor). Koole heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd per 1 juni 2023. Werknemer vordert een billijke vergoeding en nabetaling van ingehouden loon.

Oordeel

Werknemer heeft geen recht op nabetaling van het salaris tot 100%. Op grond van de cao hoeft Koole alleen 104 weken 100% van het loon doorbetalen als zij geen re-integratietraject heeft opzet. Koole heeft echter aan haar re-integratieverplichtingen voldaan, zodat zij niet meer dan 70% van het loon hoefde te betalen. Ook heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding. Koole heeft namelijk niet ernstig verwijtbaar gehandeld, aangezien zij steeds de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en heeft gedaan wat van haar mocht worden verwacht. Het UWV komt in het rapport van de arbeidsdeskundige weliswaar tot de conclusie dat Koole tekort is geschoten in haar verplichtingen in het tweede spoor, maar de tekortkoming die het UWV constateert, namelijk het niet toepassen van een loonstop, merkt de kantonrechter niet aan als ernstig verwijtbaar handelen. Integendeel, Koole wilde, naar zij zelf toelicht, niet overgaan tot een loonstop om werknemer niet financieel in de problemen te brengen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11638

Zaaknummer: 10640597 VZ VERZ 23-7786

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:682 BW en 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht. Matiging onregelmatigheidsvergoeding en billijke vergoeding op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is op 25 juli 2022 in dienst getreden van werkgever. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van de opleiding "Legal Insurance & HR Services Specialist". Overeengekomen is dat werknemer recht had op een salaris ter hoogte van het minimumloon per maand, zijnde € 10,31 bruto per uur, gebaseerd op het aantal gewerkte uren, te verhogen met 8% vakantietoeslag. Werknemer heeft zich op 28 oktober 2022 per Whatsapp ziekgemeld. Op 21 november 2022 heeft werknemer eerst laten weten dat hij de volgende dag aanwezig zou zijn, maar op 22 november 2022 heeft werknemer opnieuw laten weten niet te kunnen komen. Op 30 november 2022 heeft werknemer werkgever bericht dat hij de volgende dag weer naar school zou gaan en de dag daarna zou komen werken. Op 2 december 2022 is werknemer zonder kennisgeving afwezig geweest op het werk, nadat hij op 1 december naar school was gegaan. Werkgever heeft op die dag contact opgenomen met de stagebegeleidster van werknemer en vernomen dat hij tijdens zijn ziekteperiode wel zijn examens had afgerond. Partijen hebben hierna een afspraak gemaakt voor een gesprek op 5 december 2022, maar werknemer is niet verschenen. Daaropvolgend is hij op dezelfde dag op staande voet ontslagen. In een e-mail van 27 december 2022 stelt de advocaat van werknemer dat het ontslag onterecht is. Op 9 januari 2023 is werknemer in dienst getreden bij een nieuwe werkgever en heeft hij zijn studie kunnen voortzetten. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding en transitievergoeding, alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake was van een dringende reden en heeft werkgever veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Voorts heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werknemer geen studiekosten of overige kosten verschuldigd is aan werkgever. Werknemer heeft het hof verzocht om werkgever te veroordelen tot het betalen van een vergoeding wegens onregelmatig ontslag van € 18.209,40 bruto en een billijke vergoeding van € 35.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatig ontslag. De vergoeding is gematigd tot drie maanden brutoloon. In hoger beroep betwist werknemer deze beslissing en geeft aan dat de kantonrechter ten onrechte de verwijten aan zijn zijde niet heeft gematigd, terwijl hij wel kritiek levert op het gedrag van

werkgever. Het hof beoordeelt eerst de mate van verwijtbaarheid en merkt op dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zonder bericht niet op het werk te verschijnen en het afgesproken gesprek af te zeggen. Werkgever had volgens de kantonrechter echter andere middelen moeten inzetten voordat tot ontslag op staande voet werd overgegaan. Deze grief slaagt dan ook niet. Vervolgens behandelt het hof de hoogte van de billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelde dat werknemer recht had op een vergoeding, maar stelde deze op nihil vanwege eigen verwijtbaar gedrag. Werknemer betoogt dat hij recht heeft op een billijke vergoeding vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het hof concludeert dat de handelwijze van zowel werknemer als werkgever niet tot een rechtsgeldige billijke vergoeding leidt. Het gedrag van werknemer wordt als verwijtbaar beschouwd, maar werkgever had andere stappen moeten ondernemen. Gezien de omstandigheden, waaronder het snel vinden van ander werk door werknemer, het ontbreken van aantoonbare schade, en de korte duur van het dienstverband, wordt de billijke vergoeding op nihil gesteld. De grieven worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4159

Zaaknummer: 200.330.181_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, P.P.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: A.J.A.M. Veen-Brom en R.P.V.W. Willems

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 onder a BW

RECHTSPRAAK

***Hoger beroep. Werknemer heeft recht op transitievergoeding.
Handelen verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar.***

Feiten

Werknemer is sinds november 2001 werkzaam bij Schadeherstel B.V. als autopoetser. In maart 2023 speelt er tussen werknemer en zijn bedrijfsleider een discussie over (de veiligheid van) het product dat binnen Schadeherstel wordt gebruikt om de auto's te poetsen. In dat kader heeft de bedrijfsleider werknemer laten weten dat gebruik van eigen poetsmiddelen niet wordt getolereerd. Enkele dagen later wordt een poetsmiddel gevonden in de kar van werknemer dat niet gebruikt had mogen worden, waarna werknemer de instructies krijgt om zijn werkplaats te verplaatsen naar een plek dicht bij de bedrijfsleider. Werknemer volgt deze instructies niet op, waarna er een conflict ontstaat. Na dit incident is werknemer geschorst en is een ontbindingsprocedure gestart. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ontbonden vanwege een verstoorde verhouding, zonder dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen. De ontbinding op zichzelf staat in hoger beroep niet meer ter discussie. Wel ter discussie staat of Schadeherstel de transitievergoeding aan werknemer moet betalen.

Oordeel

Schadeherstel onderbouwt haar stelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door te verwijzen naar twee specifieke incidenten die zich volgens haar hebben voorgedaan. (i) Werknemer is zijn eigen poetsmiddel blijven gebruiken nadat zijn leidinggevende hem dat uitdrukkelijk had verboden. (ii) Werknemer heeft op 5 april 2023 tot tweemaal toe geweigerd om de instructies van zijn leidinggevende op te volgen en hem uitgescholden. Ten aanzien van het eerste incident stelt Schadeherstel dat werknemer op 24 maart 2023 eigen poetsmiddel heeft gebruikt voor een demonstratie op de voorbumper van een auto. Werknemer betwist niet dat hij de demonstratie heeft gegeven, maar betwist dat dit na 23 maart 2023 was. Het hof oordeelt dat zelfs als de demonstratie na deze datum plaatsvond, het gebruik van eigen poetsmiddel niet als ernstig verwijtbaar kan worden beschouwd. Dit komt doordat de werkgever bepaalt welke producten moeten worden gebruikt, en werknemer slechts een demonstratie gaf, zonder de volledige auto te behandelen. Ook het tweede incident acht het hof niet ernstig verwijtbaar. De tussenconclusie luidt dat werknemer weliswaar een verwijt, maar geen ernstig verwijt kan worden gemaakt voor deze twee specifieke incidenten. Ook indien er wordt gekeken naar een reeks eerdere incidenten en gedragingen van werknemer, is het hof van oordeel dat deze niet leiden tot ernstige verwijtbaarheid, gezien de lange duur van

het dienstverband en het ontbreken van specifieke verbanden met de functietaken van werknemer. Ondanks enkele communicatie- en samenwerkingsincidenten wordt het handelen van werknemer dus niet als ernstig verwijtbaar beschouwd. Het hoger beroep van Schadeherstel slaagt dus niet en werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. Voor wat betreft de proceskostenveroordeling betekent dat het volgende. In eerste aanleg heeft de kantonrechter werknemer in de proceskosten veroordeeld. Het hof is het met werknemer eens dat er, gelet op de aard en uitkomst van de procedure, aanleiding is om beide partijen in die instantie hun eigen kosten te laten dragen (compensatie van kosten). Voor wat betreft de proceskosten in hoger beroep geldt dat werknemer in het ongelijk zal worden gesteld en de kosten zal moeten dragen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:10692

Zaaknummer: 200.331.128

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, R. Verkijk en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en M.J. van Weersch

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:673 lid 7 onder c BW

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon wordt toegewezen. Ook wordt een succesvol beroep gedaan op de tienminutenregel. De tien minuten die werkneemster eerder aanwezig moet zijn, worden aangemerkt als werktijd.

Feiten

Bij tussenbeschikking is bepaald dat de arbeidsovereenkomst tussen Global Data Collection Company B.V. (hierna: GDCC) en werkneemster per 1 september 2023 wordt ontbonden zonder toekenning van vergoedingen aan werkneemster. Tevens is bepaald dat werkneemster geen hogere functie heeft gekregen, maar de functie van call-agent is blijven uitoefenen, de cao Facilitaire Contactcenters niet van toepassing is, werkneemster vanaf december 2021 geen recht op loon heeft omdat zij zich niet meer heeft gemeld voor haar call-agentwerkzaamheden en de referentieperiode voor het vaststellen van de arbeidsomvang niet valt in 2021. Werkneemster is vervolgens in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over welke representatieve periode dan wel moet gelden voor het bepalen van de arbeidsomvang, op hoeveel vakantie-uren en vakantietoeslag zij nog aanspraak maakt, en nader te onderbouwen wat volgens haar het loon is waarop zij nog aanspraak maakt vanaf januari 2021 tot en met november 2021. Werkneemster vermeerderd haar verzoeken in die zin dat zij opnieuw loon vordert over januari tot en met december 2021, nu op grond van de door haar gestelde arbeidsomvang, maar ook over de periode van januari tot en met december 2020, het verschuldigde loon op grond van de zogeheten 'tienminutenregel' vanaf 5 september 2018 tot en met december 2020.

Oordeel

De arbeidsomvang van 2020 dient berekend te worden over 2019. De maanden waarin de oproepkracht wel in dienst was, maar niet is opgeroepen, tellen wél mee voor de berekening van de termijn van twaalf maanden. Daarnaast moeten bij de berekening van de arbeidsomvang ook uren worden meegerekend die bij reguliere werknemers tot de arbeidsomvang behoren, maar waarover wel recht bestaat op loon, zoals wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren. Werkneemster heeft niet aangevoerd dat zij ziek is geweest in 2019, zodat eventuele ziekte-uren buiten beschouwing kunnen worden gelaten. Voor wat betreft vakantie-uren geldt dat een correctie, omdat werkneemster in 2019 onbetaald vakantie heeft gehad terwijl zij betaalde vakantie-uren had kunnen opnemen, zoals zij stelt, niet hoeft te worden doorgevoerd, nu alles wordt meegeteld, dus gewerkte uren en opgebouwde vakantie-uren, ongeacht of die vakantie-uren opgenomen zijn of niet. Werkneemster

heeft recht op een bedrag van € 788,68 bruto (inclusief vakantie-uren en vakantietoeslag) aan achterstallig loon over 2020. Voor wat betreft de arbeidsomvang van 2021 geldt het volgende. Werkneemster heeft als representatieve periode primair de maanden augustus, september en oktober 2020 genoemd, en subsidiair de periode van de laatste vijf maanden van 2020 (dus augustus tot en met december 2020). GDCC heeft verweer gevoerd tegen de keuze van juist deze, van de wet afwijkende, periodes. Werkneemster heeft naar het oordeel van de kantonrechter geen steekhoudend argument aangevoerd waarom zou moeten worden afgeweken van de door de wet genoemde periode van de drie aan het jaar 2021 direct voorafgaande maanden. Werkneemster heeft recht op een bedrag van € 722,99 bruto (inclusief vakantie-uren en vakantietoeslag) aan achterstallig loon. Werkneemster heeft geen argumenten gegeven die de kantonrechter aanleiding geven terug te komen op het oordeel dat werkneemster geen recht op loon heeft vanaf december 2021 tot datum einde dienstverband, omdat zij zich niet meer heeft gemeld voor haar call-agent-werkzaamheden. Werkneemster doet een beroep op de zogenoemde “tienminutenregel”. Werkneemster doet een beroep op de company rules van GDCC waarin bij de Rules for Planning op pagina 8 vermeld staat: “ You must check in with the Team Leader before the beginning of each shift that you work even if you work 2 shift a day. This must be done at *least 10 minutes before your shift starts* ”. Deze regel kan niet anders betekenen dan dat werkneemster zich 10 minuten voor aanvang van haar dienst moest melden bij de teamleider. Dit moet als werktijd worden aangemerkt. Het verzochte bedrag van € 359,63 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11883

Zaaknummer: 10430188 VZ VERZ 23-4262

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: E.W. Kingma en mr. L.J. Witvliet

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet. Grensoverschrijdend gedrag door uitlatingen tegen collega.*Feiten*

Werknemer heeft bij D-Pers, in een filiaal van de supermarktketen Dirk, gewerkt als vulploegmedewerker. Zijn arbeidsovereenkomst is ingegaan op 22 september 2022 en zou een jaar duren, dus tot 22 september 2023. Op 19 juli 2021 heeft een incident plaatsgevonden in de kantine van het Dirk-filiaal waar werknemer werkte. Daarbij hebben werknemer en zijn collega gedurende langere tijd onafgebroken opmerkingen gemaakt tegen een vrouwelijke collega, terwijl zij zat te eten. Zij werd daarbij herhaaldelijk aangesproken met het woord 'katje'. Terwijl zij een milkshake dronk, werd zij aangespoord om te 'zuigen', te 'likken', te 'slikken' en 'hem te nemen'. Zij gaf herhaaldelijk aan hier niet van gediend te zijn en vroeg hen tevergeefs om te stoppen met het maken van hun opmerkingen. Van een deel van het incident is een geluidsopname. Op 20 juli 2023 is werknemer door D-Pers geschorst. Vervolgens heeft onderzoek plaatsgevonden naar wat er op 19 juli 2021 is gebeurd. Daarna heeft D-Pers werknemer op 25 juli 2023 op staande voet ontslagen. Op 27 juli 2023 heeft D-Pers het ontslag op staande voet schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag.

Oordeel

Wat er is gezegd in de kantine van het Dirk-filiaal op 19 juli 2023 staat vast. D-Pers heeft een geluidsopname overgelegd en een transcriptie daarvan. De combinatie van het drinken van een milkshake en woorden als 'neem die dick', 'neem die dikke, dikke c aan' en 'als luister gewoon als een klein katje' en 'een braaf katje' in de context van aanhoudend gekreun, gelach, zoengeluiden en de toevoeging van de andere gespreksdeelnemer waarin onophoudelijk dingen werden gezegd als 'tjap die tollie', 'goed zo, likken', 'slikken, lekker', en 'lik het konjo' maakt dat ook de bijdrage van werknemer voor zover hij deze heeft erkend, een seksuele lading hadden, althans dat in ieder geval meer dan aannemelijk en verklaarbaar is dat die opmerkingen als zodanig zijn opgevat. Dit had werknemer kunnen en moeten begrijpen. De handelwijze van werknemer wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich tegenover D-Pers als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat D-Pers in hem moest kunnen stellen, dat van D-Pers redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dergelijk gedrag mag worden bestraft met een ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11555

Zaaknummer: 10661491 VZ VERZ 23-8153

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: M. ter Haar-Bas en R.J. Stoop

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever kan (nog) geen beroep doen op ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst. Moment van intreden ontbindende voorwaarde afhankelijk van beoordeling werkgever. Werknemer moet gelegenheid krijgen nog een VOG te overhandigen. Vernietiging opzegging.

Feiten

Werknemer is in 2023 voor één jaar in dienst getreden van Centric Financial Solutions & Services B.V. (hierna 'Centric'). In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen inhoudende – kort gezegd – dat werknemer uiterlijk 30 april 2023 een VOG dient te overhandigen aan Centric. Op de arbeidsovereenkomst is de Regeling Integriteitsgevoelige functies van toepassing (hierna 'de Regeling'), waarin is opgenomen dat van een sollicitant een VOG 95 wordt geëist. Op 6 april 2023 heeft Centric werknemer twee aanvraaglinks toegestuurd; een voor een reguliere VOG en een voor een VOG 95. Werknemer heeft op 12 april 2023 de aanvraag gedaan. Werknemer is in de tussentijd reeds gestart met zijn werkzaamheden. Vanwege ziekte van werknemer is hem een (van de arbeidsovereenkomst afwijkende) termijn gesteld tot 9 juni 2023. Op die datum heeft werknemer de reguliere VOG overhandigd. Op 9 juni 2023 heeft Centric de ontbindende voorwaarde van de arbeidsovereenkomst ingeroepen en per diezelfde datum de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werknemer verzoekt de opzegging, dan wel het inroepen van de ontbindende voorwaarde, te vernietigen en werkgever te verplichten hem toe te laten tot de werkzaamheden, althans het re-integratietraject.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontbindende voorwaarde is onder bepaalde omstandigheden mogelijk, namelijk als de voorwaarde geen strijdigheid oplevert met het stelsel van het ontslagrecht, de vervulling van de ontbindende voorwaarde objectief kan worden bepaald en aan de arbeidsovereenkomst na het intreden van de voorwaarde geen invulling meer kan worden gegeven. Centric heeft voldoende aangetoond dat ten opzichte van klanten het screenen van personeel verplicht is en dat personeel over een geldige VOG dient te beschikken. De in artikel 3 van de arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde voldoet naar het oordeel van de kantonrechter aan de hiervoor beschreven vereisten. Centric kan echter geen beroep doen op de ontbindende voorwaarde. In de arbeidsovereenkomst is een termijn voor het overleggen van een VOG bepaald op drie maanden tot uiterlijk 30 april 2023. Hiermee wordt afgeweken van het bepaalde in de Regeling dat bij aanvang van het dienstverband een VOG 95 moet worden overhandigd en dat alleen

positieve uitkomsten van de screeningsprocedure leiden tot indienstneming. Vaststaat dat de aanvraaglinks op 6 april 2023 aan werknemer zijn toegezonden en dat werknemer de aanvraag op 12 april 2023 heeft voldaan. Werknemer is uiteindelijk een termijn gesteld tot 9 juni 2023. Centric is daarmee van de bepaling in de arbeidsovereenkomst afwijkende termijnen aan de voorwaarde gaan verbinden waarbij het moment van intreden van de voorwaarde afhankelijk werd van de beoordeling van Centric. Centric heeft voorts in de tussenliggende periode onvoldoende duidelijk gemaakt dat de ontbindende voorwaarde zag op twee afzonderlijke VOG's. Dit volgt namelijk niet uit de arbeidsovereenkomst of uit brieven van Centric van 19 januari 2023 en 9 juni 2023 over die ontbindende voorwaarde. Werknemer kon daaruit niet opmaken dat de ontbindende voorwaarde uit de arbeidsovereenkomst zag op zowel de reguliere VOG als de VOG 95. Werknemer heeft uiteindelijk op de door Centric gestelde uiterlijke termijn een reguliere VOG overhandigd. Dat Centric op dat moment ook duidelijk heeft gemaakt dat een VOG 95 ontbreekt en heeft geïnformeerd naar de reden van het ontbreken daarvan is niet gebleken. In deze omstandigheden kon Centric naar het oordeel van de kantonrechter op 9 juni 2023 in redelijkheid (nog) geen beroep kon doen op de ontbindende voorwaarde, maar had Centric werknemer in de gelegenheid moeten stellen alsnog een VOG 95 te overhandigen. Nu Centric toch heeft opgezegd op 9 juni 2023, wordt de opzegging vernietigd. De arbeidsovereenkomst duurt dus voort en werknemer heeft recht op loon vanaf 9 juni 2023. De door werknemer gevorderde wedertewerkstelling dan wel toelating tot het re-integratietraject wordt afgewezen, omdat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt in hoeverre hij nog arbeidsongeschikt is. Bovendien heeft Centric in het verweerschrift aangegeven dat voor zover zou worden geoordeeld dat partijen in dienstverband met elkaar door moeten, de re-integratie ter hand zal worden genomen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:19263

Zaaknummer: 10652520\EJVERZ23-83372

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: L. Nix en M.W. Koole

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Koerier die meermaals te laat komt en een aantal schades heeft veroorzaakt, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Niet alle gestelde feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan het ontslag op staande voet staan vast. Bovendien leveren de gedragingen geen dringende reden op.

Feiten

Werknemer is vanaf 17 april 2023 in dienst bij Koerier Komtzo (hierna “Komtzo”) als koerier. Op 4 september 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Komtzo heeft in de brief van 4 september 2023 als redenen voor het ontslag genoemd: (1) ondanks meerdere waarschuwingen te laat blijven komen en (2) door roekeloos handelen schade toebrengen aan eigendommen van Komtzo en klanten. Komtzo stelt dat werknemer vijftien keer te laat is gekomen en vijf keer schade heeft veroorzaakt. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen, toekenning van de transitievergoeding en betaling van het salaris over de periode van 4 september 2023 tot 16 november 2023 (zijnde de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In mei en juni 2023 is werknemer te laat gekomen en hier heeft werknemer in juni 2023 een officiële waarschuwing voor gekregen. Dit staat niet ter discussie. Komtzo stelt dat werknemer na die waarschuwing nog meerdere keren te laat is gekomen en dat werknemer daarop is aangesproken. Dit wordt door werknemer betwist. Komtzo heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet concreet gemaakt wanneer werknemer wederom te laat zou zijn gekomen en Komtzo heeft geen stukken overgelegd waaruit moet blijken dat werknemer hiervoor opnieuw is gewaarschuwd. Dit ligt wel op de weg van Komtzo, omdat in de waarschuwingsbrief van juni 2023 staat dat bij een volgende keer te laat komen een tweede officiële waarschuwing volgt. Een tweede officiële waarschuwing heeft werknemer echter niet ontvangen. Dat werknemer na de officiële waarschuwing te laat is blijven komen en daarvoor is gewaarschuwd, is derhalve onvoldoende aannemelijk geworden. Dit betekent dat slechts een deel van de gedragingen die Komtzo als reden voor het ontslag op staande voet heeft aangedragen vaststaat. Dat is het te laat komen in mei en juni 2023 en het veroorzaken van schades. Het ontslag kan alleen geldig zijn als deze gedragingen op zichzelf een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet en Komtzo werknemer ook om alleen die reden zou hebben ontslagen en dat dit ook voor werknemer duidelijk is geweest. Dat is niet het geval. Gesteld noch gebleken is dat het voor

werknemer duidelijk was dat de twee genoemde gedragingen op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet zouden opleveren (dit staat ook niet in de brief). Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog het volgende ten aanzien van de tweede ontslagreden, het veroorzaken van schades. Vast staat dat werknemer de gestelde schades heeft veroorzaakt, omdat werknemer dit niet heeft betwist. Van de vijf schades is alleen de schade door een aanrijding tegen een viaduct te wijten aan roekeloos handelen. Deze schade levert echter nog geen dringende reden op voor ontslag. De aanrijding gebeurde tijdens de proeftijd van werknemer en Komtzo heeft ervoor gekozen om werknemer in dienst te houden. Ten aanzien van de kleinere schades heeft Komtzo onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit kan worden afgeleid dat sprake is van roekeloos handelen. Dit brengt met zich dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag wordt vernietigd. Nu de opzegging wordt vernietigd heeft werknemer recht op loon vanaf 4 september 2023 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, 16 november 2023. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil, gelet op de redenen voor het ontslag en de hoeveelheid schades veroorzaakt door onoplettendheid/onvoorzichtigheid. Werknemer komt een transitievergoeding toe van € 395,50.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11943

Zaaknummer: 10767659 VZ VERZ 23-9561

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R.F. van Leeuwen en L.D. Mawie

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

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ten onrechte salaris ingehouden ter zake van studiekosten na beëindiging arbeidsovereenkomst door werkneemster. Op grond van de Cao VVT dient functiegerichte scholing en scholing verplicht gesteld door de werkgever volledig te worden vergoed.

Feiten

Werkneemster werkt met ingang van 1 juli 2022 bij De Amanshoeve Zorgverlening B.V. in de functie van leerling-helpende zorg en welzijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (eerste schakel BBL-traject). Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2023 opgezegd. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat aan de arbeidsovereenkomst een BBL-leer-werk-praktijkovereenkomst van het ROC Almelo is gekoppeld en dat als die praktijkovereenkomst voortijdig wordt beëindigd de arbeidsovereenkomst per dezelfde datum eindigt. Na het sluiten van de arbeidsovereenkomst hebben partijen een studiekostenovereenkomst gesloten. In artikel 3 is bepaald dat indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt op initiatief van werkneemster binnen een jaar na het behalen van het diploma of het afsluiten of (tussentijds) beëindigen (op welke wijze dan ook) van de opleiding, werknemer 80% van de kosten van de opleiding aan De Amanshoeve zal terugbetalen. De Amanshoeve heeft bij de eindafrekening diverse bedragen ingehouden op het salaris ter zake van verrekening van studie- en opleidingskosten. Werkneemster vordert De Amanshoeve te veroordelen om het uit hoofde van de verrekening van de studiekosten ingehouden salaris te voldoen op grond van primair de nietigheid van het studiekostenbeding op grond van artikel 7:611a BW en subsidiair de verplichting uit de cao om deze scholing volledig te vergoeden. De Amanshoeve voert verweer.

Oordeel

Het spoedeisend belang is in deze zaak afdoende gebleken. De kantonrechter oordeelt dat het De Amanshoeve niet was toegestaan om salaris in te houden in verband met gemaakte studie- en opleidingskosten. Tussen partijen is niet in geschil dat de Cao VVT van toepassing is. In artikel 5.2 “Jouw scholing/ontwikkeling – per 1 juli 2022” van de Cao VVT is onder lid 3 opgenomen: “Functiegerichte scholing en scholing verplicht gesteld door je werkgever worden volledig vergoed in tijd en geld.” De kantonrechter overweegt dat tussen partijen vaststaat dat De Amanshoeve de opleiding die werkneemster volgde verplicht heeft gesteld. Daarmee wordt voldaan aan het criterium zoals is opgenomen in artikel 5.2 van de Cao VVT. Dit brengt met zich dat het De Amanshoeve niet was toegestaan om ter zake van studiekosten salaris in te houden. Volgens vaste rechtspraak geldt voor de uitleg van een bepaling van een cao voorts de

zogeneten cao-norm. De kantonrechter overweegt dat de tekst van artikel 5.2 van de Cao VVT duidelijk is. In deze bepaling staat dat functiegerichte scholing en scholing verplicht gesteld door de werkgever volledig worden vergoed in tijd en geld. Het door werkneemster gevorderde zal daarom worden toegewezen waarbij de wettelijke verhoging zal worden vastgesteld op 25%. De vordering van werkneemster zal worden toegewezen op de subsidiaire grondslag zodat de primaire grondslag geen beoordeling meer behoeft.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:5295

Zaaknummer: 10790910

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: D. Eringa-Oudijk en M.H.J. Booijink

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert uitbetaling van haar salaris over de periode dat zij ziek was, uitbetaling van de aanzegvergoeding, transitievergoeding en overuren.

Feiten

Werkneemster is krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam geweest bij Mega Management voor de duur van zes maanden tot 1 augustus 2023. Op 12 juni 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij heeft sindsdien geen werkzaamheden meer uitgevoerd. Mega Management heeft het loon over juni 2023 onbetaald gelaten. Op 5 juli 2023 heeft werkneemster via haar gemachtigde aanspraak gemaakt op haar loon bij de bestuurder van Mega Management, waarna werkneemster is opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Mega Management heeft het loon over de maanden juni en juli 2023 niet betaald. Werkneemster vordert haar achterstallige salaris, de aanzegvergoeding, uitbetaling van haar overuren, vakantie-uren en vakantiegeld.

Oordeel

De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de verzuimstatus van werkneemster eindigde op 24 juli 2023. Wat hij daar exact mee bedoelde, blijft weliswaar wat onduidelijk, maar gesteld noch gebleken is dat Mega Management werkneemster na 24 juli 2023 nog heeft opgeroepen om de bedongen arbeid te komen verrichten, terwijl werkneemster zich in het e-mailbericht van 5 juli 2023 daartoe uitdrukkelijk beschikbaar had gesteld. Eveneens is gesteld noch gebleken dat Mega Management zich jegens werkneemster kenbaar op het standpunt heeft gesteld dat zij de ziekmelding als zodanig betwist: niet meteen na de ziekmelding op 12 juni 2023 en ook niet in de reactie op de loonaanspraak in het bericht van 5 juli 2023. Dientengevolge kan Mega Management zich er niet met succes op beroepen dat het onderhavige verzoek verstoken is gebleven van een door het UWV benoemde deskundige (art. 7:629a lid 2 BW). Dat Mega Management zich ter zitting alsnog op het standpunt heeft gesteld dat de verhindering (om het bedongen werk uit te voeren) niet aan ziekte lag, acht de kantonrechter tardief in die zin, dat dit er niet meer toe kan leiden dat werkneemster het ontbreken van een deskundigenverklaring van het UWV met succes kan worden tegengeworpen. Op grond van het vorenstaande is Mega Management gehouden (gebleven) tot doorbetaling van het loon. Ten aanzien van de transitievergoeding en de vakantiebijslag heeft Mega Management zich gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter, terwijl over de omvang van de opgebouwde vakantie-uren geen verschil van mening meer bestaat. Die onderdelen zullen als verzocht worden toegewezen, als ook de wettelijke rente over die posten en de wettelijke verhoging

over de vakantiebijslag en de vakantieuken. Ten aanzien van de overuren wordt het volgende overwogen. Ter zitting heeft werknemster aangevoerd dat zij in opdracht van de bestuurder de overuren registreerde, zowel van haarzelf als van haar collega's. Die stelling heeft Mega Management niet betwist, zodat dat in deze procedure tussen partijen vaststaat. De door werknemster vervaardigde registratie dient aldus te worden aangemerkt als de registratie van de arbeidstijden, meer specifiek van de overuren die Mega Management als werkgever verplicht is bij te houden. Volgens die ter zitting overgelegde (gecomprimeerde) registratie heeft werknemster in de periode februari 2023 tot en met juni 2023 in totaal 309,75 overuren gewerkt. Ter zitting is van de zijde van Mega Management op dit punt slechts opgemerkt dat geen opdracht voor overuren is gegeven, maar dat is tegenover de per maand uitgesplitste registratie een onvoldoende gemotiveerde betwisting. Ook dit onderdeel zal derhalve worden toegewezen inclusief de daarover verzochte wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7308

Zaaknummer: 10767196 AZ VERZ 23-112

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: H.P. Mannens en G. Bremmers

Wetsartikelen: 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Is de werknemer werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst? Al dan niet verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfondsen.*Feiten*

Werknemer heeft in de jaren 2001 tot en met 2007 gedurende verschillende periodes waarnemingswerkzaamheden als oogarts verricht. Dat deed hij naast zijn hoofdfunctie als vrijgevestigd oogarts of als oogarts in loondienst. Hij stelt dat deze waarnemingen op grond van arbeidsovereenkomsten hebben plaatsgevonden zodat hij pensioenaanspraken bij PFZW heeft opgebouwd. PFZW, een bedrijfstakpensioenfonds, is van mening dat werknemer die werkzaamheden niet als werknemer heeft verricht en heeft daarom geweigerd voor deze periodes pensioenaanspraken aan werknemer toe te kennen. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat hij als waarnemend oogarts pensioenaanspraken heeft opgebouwd en dat PFZW wordt veroordeeld zijn pensioenaanspraken daarmee te verhogen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen en hem in de proceskosten veroordeeld. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het pensioenreglement schrijft voor dat PFZW werknemer als deelnemer moet aanmerken als sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat het hof over elke periode moet beoordelen of werknemer op grond van een arbeidsovereenkomst de waarnemingswerkzaamheden uitvoerde. Werknemer beschikt over de verschillende periodes niet over genoeg documentatie om zijn gelijk te kunnen aantonen. Dat heeft te maken met het tijdsverloop en met de accountant die volgens werknemer zijn werk slecht heeft gedaan. Daarom heeft werknemer in hoger beroep veel producties in het geding gebracht die grotendeels afkomstig zijn van de Belastingdienst (aanslagen, rapporten en correspondentie) maar de onderliggende bescheiden ontbreken grotendeels. Het hof overweegt dat niet doorslaggevend is dat de Belastingdienst heeft beslist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De burgerlijke rechter moet dat immers zelfstandig vaststellen en is daarbij niet gebonden aan het oordeel van de Belastingdienst. Het hof komt op basis van de in het geding gebrachte producties tot de conclusie dat werknemer onvoldoende heeft aangetoond dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Zo heeft werknemer een brief van het ziekenhuis in het geding gebracht waarin wordt gerept van een arbeidsovereenkomst die in tweevoud wordt toegezonden en waarin wordt gevraagd om een loonbelastingverklaring.

Werknemer wordt in de overeenkomst echter aangeduid als opdrachtnemer maar inderdaad wordt hierin één keer het woord arbeidsovereenkomst genoemd. Uit de overeenkomst blijkt dat een honorarium is afgesproken van € 455 per dag. Er staat: “Indien er geen geldige VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) aanwezig is zal het honorarium € 680 per dag bedragen, te verhogen met loonheffingen en in rekening te brengen sociale premies.” Werknemer heeft het hogere bedrag periodiek aan het ziekenhuis gedeclareerd maar geen loonheffing en sociale premies in rekening gebracht. Duidelijk is dat het ziekenhuis werknemer niet heeft aangemeld bij PFZW. Het ziekenhuis heeft wel een IB47-opgave gedaan aan de Belastingdienst; dat ziet op betalingen wegens verrichte diensten aan derden die niet in loondienst werkzaam zijn. Het ziekenhuis is er dus van uitgegaan dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Daarbij komt dat werknemer zelf ervoor heeft gekozen om, anders dan is overeengekomen, in zijn declaraties geen loonheffing en premies te declareren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:10775

Zaaknummer: 9231581

Rechters: J.W. van Rijkom, F.W.J. Meijer en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J.R.N. Klazinga en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Niet verlengen arbeidsovereenkomst vanwege zwangerschap en ziekte levert verboden onderscheid op. Toekenning billijke vergoeding (€ 5.633,80 bruto) bestaande uit inkomensschade en immateriële schade, geen volledige vergoeding advocaatkosten.

Feiten

Werkneemster is op 11 juli 2022 voor bepaalde tijd (zeven maanden) bij werkgeefster in dienst getreden. In december 2022 heeft een positief functioneringsgesprek plaatsgevonden. Op 20 december 2022 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 1 maart 2023 met zeven maanden verlengd. In januari 2023 is werkneemster zwanger en als gevolg daarvan is zij ziek geworden. Op 27 juli 2023 is aan werkneemster schriftelijk medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst per 30 september 2023 niet zal worden verlengd. Werkneemster heeft direct verzocht om een opgaaf van redenen. Werkgeefster heeft hier niet op gereageerd. Wel heeft de leidinggevende van werkneemster, B, haar op 28 juli 2023 in het ziekenhuis bezocht. Per e-mail is aan werkgeefster verslag van dit bezoek gedaan door B: *‘Ik heb vooral benoemd dat we door zijn gegaan met de winkel en het team, maar dat we het erg jammer vinden dat ze er straks niet meer is. Geen woord over haar zwangerschap of over haar afwezigheid.’* Werkneemster meent dat werkgeefster verboden onderscheid heeft gemaakt (zwangerschap en/of chronische ziekte) en maakt aanspraak op een billijke vergoeding ad € 17.428,16 bruto en volledige vergoeding advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van verboden onderscheid op grond van artikel 7:646 lid 1 BW en licht dit toe. Werkneemster heeft een begin van bewijs aangedragen dat sprake is van discriminatoir handelen. Het vermoeden dat daarvan sprake is, blijkt uit de volgende omstandigheden. Voorop staat dat evident is dat werkgeefster tevreden was over werkneemster en de intentie had een langdurig dienstverband met haar aan te gaan. Hoewel werkneemster na die mededeling nog slechts een paar dagen heeft gewerkt, heeft werkgeefster zonder opgave van reden de arbeidsovereenkomst niet (opnieuw) verlengd. Deze handelwijze roept vraagtekens op. Daarnaast is opmerkelijk de inhoud van de e-mail van B na haar bezoek aan werkneemster. Werkgeefster heeft ter zitting geen verklaring daarvoor kunnen geven. Deze e-mail in samenhang met de andere omstandigheden brengt het vermoeden met zich mee dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet is verlengd vanwege haar zwangerschap en ziekte en dat vermoeden heeft werkgeefster niet kunnen weerleggen. Daarmee komt de bewijslast dat daarvan geen sprake is te liggen bij werkgeefster.

Ter zitting heeft werkgeefster verklaard dat het niet verlengen was gelegen in een samenspel van omstandigheden, zoals de aandachtspunten in het functioneren, de langdurige afwezigheid van een andere werknemer en de voor die persoon ingevulde vacature waarmee het team compleet is. Aan deze omstandigheden wordt voorbijgegaan vanwege tevredenheid over en intentie tot langdurige samenwerking met werkneemster. Aan werkneemster wordt daarom een billijke vergoeding toegekend ad € 5.633,80 bruto. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de inkomensschade ad € 3.133,80 bruto (verschil tussen de te ontvangen uitkering en het loon over de resterende fictieve duur van de arbeidsovereenkomst, negen maanden conform beleid, waarbij de arbeidsomvang na discussie over de referteperiode is vastgesteld op 21 uur per maand), immateriële schade ad € 2.500 bruto (een vergoeding in geval van discriminatoir handelen moet volgens Europese rechtspraak een afschrikkende werking hebben, zonder dat de vergoeding strekt tot meer dan de schade die is geleden) en de advocaatkosten volgens het liquidatietarief (ernstig verwijtbaar handelen is onvoldoende voor toewijzing volledige advocaatkosten).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7041

Zaaknummer: 10804232 / ME VERZ 23-128

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: C.A. Fokker en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Partijen streven ontbinding van de arbeidsovereenkomst na. Omdat sprake is van wantrouwen over en weer wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen van een der partijen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1991 in dienst getreden bij Veth Propulsion B.V. (hierna: Veth). Hij heeft de functie van technisch directeur. In februari 2023 heeft Veth bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend voor werknemer. Deze aanvraag is bij beschikking van 6 juni 2023 afgewezen. Om zich in de procedure bij het UWV te kunnen verweren heeft werknemer digitale documenten van Veth gekopieerd naar onder meer een usb-stick. Veth heeft dit nader laten onderzoeken en volgens haar is gebleken dat werknemer heimelijk een zeer grote hoeveelheid bestanden van Veth heeft gekopieerd, die bedrijfsgevoelig zijn. Vragen hierover heeft werknemer niet sluitend kunnen beantwoorden en hij heeft ook niet alles willen inleveren, aldus Veth. Dit vindt Veth zodanig verwijtbaar dat zij nu ontbinding van de arbeidsovereenkomst vraagt. Werknemer deelt de mening van Veth dat geen vruchtbare grond meer bestaat om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Hij is het niet eens met de gronden die Veth stelt en hij verbindt aan zijn eigen gronden een aantal vorderingen.

Oordeel

Omdat beide partijen een einde aan de arbeidsovereenkomst willen maken wordt deze per 1 december 2023 ontbonden. Partijen leggen andere gebeurtenissen aan hun standpunt ten grondslag en zijn over en weer van mening zijn dat de verstoring in de verhouding (volledig) is veroorzaakt door de ander, waardoor zonder meer duidelijk is dat een terugkeer voor werknemer binnen de organisatie van Veth niet meer tot de mogelijkheden behoort. De verhoudingen zijn daarvoor te ernstig en ook duurzaam verstoord. Voor Veth bestaat het ernstig verwijtbaar handelen uit het kopiëren van de bestanden én het inbrengen daarvan in de UWV-procedure. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer verklaard dat toen hem duidelijk werd dat Veth een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst nastreefde, hij vreesde dat hij geen toegang meer zou hebben tot zijn werkomgeving en daardoor niet meer in staat zou zijn om zich adequaat te kunnen verweren. Het kopiëren en/of downloaden van de bestanden is in strijd met de binnen Veth geldende regels. Ook als wordt aangenomen dat werknemer die regels niet kende, zoals hij heeft betoogd, had het hem alleen al vanwege zijn functie en langdurige staat van dienst duidelijk moeten zijn dat het kopiëren/downloaden van een dergelijke hoeveelheid gegevens ongeoorloofd was. In de gegeven omstandigheden kan

echter niet worden geoordeeld dat hij *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld. De aanspraak op een transitievergoeding ad € 136.795 bruto wordt toegekend. Voor het toekennen van een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding. De vordering van Veth tot betaling van de onderzoekskosten wordt afgewezen omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en er volgens de kantonrechter geen grondslag is voor aansprakelijkheid. Werknemer stelt dat tijdens een periode van op non-actiefstelling geen vakantiedagen mogen worden afgeschreven en vordert een verklaring voor recht. Deze vordering wordt als onvoldoende feitelijk onderbouwd afgewezen. Werknemer dient alle documenten en/of elektronische bestanden van Veth die hij onder zich heeft, behoudens privébestanden, te verwijderen c.q. af te geven aan Veth.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11880

Zaaknummer: 10590153 HA VERZ 23-51

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: J.J. Margry, L.O. Molendijk en L. Quist

Wetsartikelen: 6:96 lid 2 BW; 7:638 BW; 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering na eerder vernietigde opzegging toegewezen. Geen arbeid wel loon. Risico werkgever dat geen arbeid meer is verricht hoewel werknemer zijn beschikbaarheid niet kenbaar heeft gemaakt. De transitievergoeding wordt uit proceseconomisch oogpunt toegewezen.

Feiten

Tussen partijen heeft vanaf 1 maart 2022 een arbeidsovereenkomst bestaan. In de periode van maart tot en met november 2022 heeft werknemer cliënten van werkgever vervoerd van en naar de dagbesteding. In de arbeidsovereenkomst is een minimumwerktijd van 3 uur per week overeengekomen. Werkgever heeft per Whatsapp-bericht van 6 december 2022 aan werknemer laten weten dat hij heeft besloten met ingang van de volgende dag gebruik te gaan maken van een taxibedrijf voor de werkzaamheden die hij verrichtte. De kantonrechter heeft in de beschikking van 22 maart 2023 de opzegging van 6 december 2022 vernietigd en voor recht verklaard dat aan de arbeidsovereenkomst nog geen einde is gekomen. Werkgever heeft inmiddels, na verkregen toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 september 2023. Werknemer vordert loonbetaling over de periode vanaf 6 december 2022 tot 1 september 2023. Werkgever is van oordeel dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat hij in de eerder gevoerde verzoekschriftprocedure het verzoek tot betaling van loon vanaf 6 december 2022 tijdens de zitting heeft ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beschikking die op 22 maart 2023 is gewezen door de kantonrechter is in kracht van gewijsde gegaan, omdat geen van partijen in hoger beroep is gegaan. Dit betekent dat deze beslissingen bindende kracht hebben tussen partijen. Vast staat dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan tot 1 september 2023 en dat werknemer vanaf december 2022 geen werkzaamheden meer heeft verricht. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat voor het slagen van een loonvordering op grond van artikel 7:628 BW in beginsel vereist is dat de werknemer bereid moet zijn de bedongen arbeid te verrichten. Toch is niet uitgesloten dat ondanks het ontbreken van bereidheid toch aanspraak op loon bestaat; namelijk als desondanks moet worden aangenomen dat de arbeid niet is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen (HR 19 december 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL7037). Naar het oordeel van de kantonrechter komt de oorzaak dat werknemer niet heeft gewerkt in redelijkheid voor rekening van werkgever. Werknemer heeft duidelijk aan werkgever laten weten het niet eens te zijn met de

beslissing zijn werkzaamheden aan een taxibedrijf uit te besteden en ook kenbaar gemaakt na de beschikking van de kantonrechter dat hij aanspraak maakt op loon. Werkgever heeft zelf het risico genomen de arbeidsovereenkomst, na het wijzen van de beschikking, door te laten lopen en ervoor gekozen werknemer niet op te roepen om zijn werkzaamheden te verrichten. Het loon over de periode van 1 december 2022 tot 1 september 2023 wordt toegewezen, alsmede het recht op vakantietoeslag. Werknemer maakt aanspraak op betaling van de transitievergoeding. Een verzoek tot toekenning van een transitievergoeding (art. 7:686a BW) moet bij verzoekschrift worden gedaan. Dat betekent dat de kantonrechter op grond van artikel 69 Rv het verzoek tot transitievergoeding zou moeten verwijzen naar de verzoekschriftprocedure. De kantonrechter heeft de transitievergoeding vanuit proceseconomisch oogpunt in deze procedure toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7038

Zaaknummer: 10560009 / MC EXPL 23-3391 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: P. de Haan en J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 69 Rv; 7:626 BW; 7:628 BW; 7:671a BW; 7:673 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Wedertewerkstellings- en loonvordering. Verstandhouding tussen partijen is dermate moeizaam dat gevorderde termijn wedertewerkstelling is bepaald op vier weken. Loonvordering wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst vanaf 1 april 2000 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) een garagebedrijf dat zich toelegt op het onderhoud en de reparatie van auto's, laatstelijk in de functie van bedrijfsleider, voor onbepaalde tijd en op fulltimebasis tegen een brutomaandsalaris van € 3.551,60. Op 13 augustus 2023 krijgt werknemer via Whatsapp te horen dat hij de volgende dag niet meer hoeft te komen, waarop werknemer reageert met de vraag of werkgeefster dit serieus bedoelt. Via via verneemt werknemer dat er geld wordt gemist. Op 26 augustus 2023 vindt er tussen partijen een gesprek plaats. Zij slagen er niet in overeenstemming te bereiken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Begin oktober bericht de gemachtigde van werknemer dat (a) een drietal werknemer toegedichte verwijten op een misverstand berusten (b) werknemer protesteert tegen de op non-actiefstelling en (c) hij beschikbaar is voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Na een sommatie vordert werknemer wedertewerkstelling en (achterstallig) loon. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wat werkgeefster werknemer precies verwijt, is in antwoord op vragen van de kantonrechter ter zitting niet duidelijk geworden. Daar komt bij dat werkgeefster ter zitting ook heeft aangegeven dat zij in het gesprek op 26 augustus 2023 met werknemer niet alles heeft gezegd en niet het achterste van haar tong heeft laten zien. Maar wat er dan nog meer is, is ook niet duidelijk geworden ter zitting. Het aanbod ter zitting om de meegenomen bewijsstukken over te leggen is te laat. Daarom kan niet worden vastgesteld wat precies de grond is om werknemer de mogelijkheid tot het verrichten van de bedongen arbeid te onthouden, laat staat dat kan worden beoordeeld of sprake is van een redelijke grond. Wel is duidelijk geworden dat de verstandhouding tussen partijen uiterst moeizaam is en er lijkt veel onuitgesproken, maar dat is niet (automatisch) een gegronde reden. Dit leidt tot de conclusie dat de vordering van werknemer tot wedertewerkstelling toewijsbaar is. Omdat de verstandhouding tussen partijen dermate moeizaam is, heeft de kantonrechter een ruimere termijn voor de wedertewerkstelling bepaald zodat de verstandhouding tussen partijen eerst enigszins kan worden genormaliseerd door partijen met

elkaar in gesprek te laten gaan. De loonvordering wordt toegewezen omdat blijkt dat werknemer zich beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5230

Zaaknummer: 10794127 VV EXPL 23-130

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: D.F.W. Schalkwijk

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Toewijzing loonvordering. Het is niet aannemelijk dat de rechter in de verzoekschriftprocedure zal concluderen dat het ontslag van de clubmanager onverwijld is gegeven. Werkgever heeft niet voortvarend gehandeld.

Feiten

Werknemer is met ingang van 3 oktober 2022 voor 38 uur per week voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van clubmanager voor de vestiging te Kerkrade van Padelworld. In artikel 11 van de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat onder meer: *Het is werknemer toegestaan tot en met uiterlijk 1 april 2023 tennislessen te geven op dinsdag en woensdag, naast de uren dat hij werkzaam is voor werkgever.* Op 13 oktober 2023, tijdens een gesprek met zijn nieuwe leidinggevende de heer B, werd werknemer meegedeeld dat hij niet goed functioneerde en dat Padelworld wilde komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer kreeg een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Bij e-mailbericht van 24 oktober 2023 heeft B, na een verzoek van werknemer hiertoe, een toelichting gegeven. Afsluitend is aangegeven de overeenkomst op 27 oktober 2023 fysiek te willen bespreken. Op 27 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op maandag 30 oktober 2023 is werknemer telefonisch, en bij brief van diezelfde datum schriftelijk, meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. In die brief staat onder meer opgenomen dat het Padelworld is gebleken dat werknemer zonder haar medeweten tennislessen gaf op haar terreinen tijdens werkuren en werknemer de lesvolgers de lessen cash aan hem liet betalen. Bij brief van 6 november 2023 heeft werknemer het ontslag op staande voet bestreden. Aangegeven is onder meer dat het nooit de bedoeling is geweest dat werknemer tennislessen voor rekening van Padelworld zou verrichten. Werknemer vordert via dit kort geding zijn loon.

Oordeel

Het spoedeisend belang is in deze zaak gegeven omdat sprake is van een loonvordering. In deze zaak dient de kantonrechter aldus te beoordelen of het aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure stand houdt. Nadat de dringende reden bekend is geworden bij degene die bevoegd is het ontslag te geven, moet adequaat worden gehandeld. B was al vóór 6 oktober 2023 ter kennis gekomen dat sprake was van contante betalingen aan werknemer. Op 6 oktober 2023 is gesproken over de facturen, waaruit op zichzelf is af te leiden dat B toen moet hebben geweten van de (gestelde) baanhuur door werknemer (en waarvoor vooralsnog geen andere verklaring is te geven dan dat hij ook toen al wist dat werknemer zelf tennislessen gaf). Werknemer heeft niet weersproken dat nader onderzoek

noodzakelijk was naar de feiten, meer specifiek het uitzoeken op welke dagen en uren werknemer heeft (over)gewerkt (de kantonrechter begrijpt: teneinde te kunnen vaststellen of het geven van die tennislessen dan onder werktijd geschiedde). Bij een dergelijk onderzoek moet wel voortvarend worden gewerkt. B stelt dat dit twee weken heeft geduurd, maar hiermee is de tijdsspanne niet verklaard. Uitgaande van 6 oktober 2023, zou hij tot 27 oktober 2023 erover hebben gedaan om de uren te controleren. Dit kan, zonder toelichting die niet is gegeven, niet als voortvarend worden beschouwd. Het ligt bovendien, gezien de aard van het verweten gedrag (fraude) en de aard van de te verrichten arbeid (managementfunctie), voor de hand dat werknemer tijdens het onderzoek tijdelijk de toegang tot de werkplek werd ontzegd. Werknemer heeft zijn werkzaamheden evenwel gewoon kunnen voortzetten. In dit geval heeft tussen B en werknemer aldus op 13 oktober 2023 nog een gesprek plaatsgevonden. Bij dit gesprek was de inzet van B het komen tot een vaststellingsovereenkomst. Gelet op het gesprek op 13 oktober 2023 en het e-mailbericht van 24 oktober 2023, heeft B alles op alles gezet om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren door die vaststellingsovereenkomst. Kennelijk is werknemer daarbij niet voorgehouden dat hij tijdens werkuren tennislessen zou verzorgen voor zijn eigen bedrijf, hetgeen vraagtekens oproept. Het is ook opmerkelijk dat een en ander juist speelt in een periode dat B van werknemer af wilde en dat het ontslag is gegeven de dag nadat duidelijk werd dat werknemer de vaststellingsovereenkomst niet ging tekenen (en werknemer zich ziek had gemeld). Alles duidt er kortom veeleer op dat B de verweten gedraging niet dusdanig ernstig vond dat per direct ontslag noodzakelijk was. Daarmee is, op grond van hetgeen thans voorligt, aannemelijk dat de rechter in de verzoekschriftprocedure zal concluderen dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en dat het daarom geen stand houdt. De vordering tot doorbetaling van het loon zal daarom worden toegewezen in dit kort geding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7397

Zaaknummer: 10787004 CV EXPL 23-4841

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: W.H.B.M. Litjens en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Benadeling vrijgestelde leden van ondernemingsraad.*Feiten*

APM Terminals Maasvlakte II B.V. (hierna: APM) is een volautomatische containerterminal gelegen op de Tweede Maasvlakte. Bij APM wordt 24 uur per dag tijdens vaste diensten en tijden gewerkt. De OR van APM bestaat uit tien leden. Het dagelijks bestuur van verweerster bestaat uit drie leden, die volledig zijn vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden met behoud van het volledige salaris. Vanwege de toekomstige uitbreiding van APM is een voorbereidingscommissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit vier leden die ook tijdelijk volledig zijn vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden. APM heeft haar eigen ondernemings-cao: de Cao voor MVII. Dit is een standaard-cao. Op 2 februari 2023 is tussen APM, FNV Havens en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat tot stand gekomen voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024. Het onderhandelingsresultaat is nog niet aangemeld als cao. In het onderhandelingsresultaat is overeengekomen dat de pauzeregeling uit artikel 23 van de cao met ingang van 1 januari 2023 wijzigt. In het onderhandelingsresultaat is vanwege deze wijziging een compensatieregeling overeengekomen op basis waarvan een eenmalige uitkering van € 1.250 bruto kan worden toegekend. Vijf leden van de OR hebben deze eenmalige uitkering niet ontvangen. Lid 6 is niet (volledig) werkzaam in de volcontinu en zou ook als hij niet volledig zou zijn vrijgesteld geen aanspraak kunnen maken op de eenmalige uitkering. De overige vier vrijgestelde OR-leden (lid 1, lid 2, lid 4 en lid 5), zouden wel recht hebben op de eenmalige uitkering als zij niet volledig zouden zijn vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden. De OR verzoekt onder meer te bepalen dat verweerster gevolg dient te geven aan artikel 21 WOR door benadelingen (te weten: het niet aanspraak kunnen maken op de eenmalige uitkering) ongedaan te maken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat de OR ontvankelijk is in zijn verzoeken. Het standpunt van APM dat de OR niet ontvankelijk zou zijn vanwege het feit dat de definitieve cao-tekst nog niet is vastgesteld en aangemeld, wordt verworpen nu APM zelf al uitvoering heeft gegeven aan bepaalde afspraken uit het onderhandelaarsakkoord, met name wat betreft de eenmalige uitkering. Nu APM heeft aangegeven dat zij niet van plan is om de twee extra verlofdagen vanaf 2024 aan de vrijgestelde OR-leden toe te kennen, heeft de OR het recht om nu al deze kwestie aan de kantonrechter voor te leggen, en is het niet nodig om te wachten tot de cao officieel is aangemeld. Het gaat hier niet om de voorwaarden of naleving van de nieuwe cao-afpraak, maar om de positie van de vrijgestelde OR-leden. Enkele OR-leden zijn op

verzoek van APM gestopt met hun reguliere werkzaamheden in verband met werkzaamheden voor de OR. Vanwege deze OR-werkzaamheden zijn de leden vrijgesteld van avond- en nachtdiensten. APM heeft deze vrijgestelde OR-leden benadeeld door hen niet te betrekken bij de totstandkoming van de compensatieregeling voor de wijziging van het schafttijdvenster. Hierdoor kunnen de vrijgestelde OR-leden geen aanspraak maken op een eenmalige uitkering en twee extra verlofdagen vanaf 2024. Het verweer van APM dat de vrijgestelde OR-leden geen nachtdienst draaien en daarom niet gecompenseerd hoeven te worden, wordt verworpen. Andere werknemers die ook geen nachtdienst draaien, hebben namelijk wel een eenmalige uitkering ontvangen. De kantonrechter concludeert dat er voldoende oorzakelijk verband is tussen de benadeling en het lidmaatschap van de OR. De kantonrechter geeft APM in overweging om de benadeling weg te nemen en overleg te zoeken met de vakbonden. Tot slot wordt het verzoek van de OR toegewezen: APM wordt verplicht om de benadeling van de vrijgestelde OR-leden ongedaan te maken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11805

Zaaknummer: 10619140 VZ VERZ 23-7545

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.E.N. Ploum, F. Bakker, mr. A.L. van den Bosch en J.W. van Geen

Wetsartikelen: 21 WOR en 36 lid 2 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Spoorwissel met verwijzing naar handelskamer.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2007 in dienst getreden bij Stichting 1. Stichting 1 en Stichting 2 houden zich bezig met maatschappelijke en schulddienstverlening. In zijn functie was werknemer onder andere verantwoordelijk voor het beheer van de zakelijke PayPal-accounts van Stichtingen. Op 4 september 2023 is geconstateerd dat er mogelijk sprake was van financiële onregelmatigheden met betrekking tot het zakelijke PayPal-account van Stichting 2. Naar aanleiding daarvan is met werknemer gesproken, waarna hij bij brief van 5 september 2023 op staande voet is ontslagen. In deze brief is opgenomen dat hij gedurende (in ieder geval) het jaar 2023 zonder toestemming diverse betalingen van het zakelijke PayPal-account aan zichzelf heeft uitbetaald en zonder toestemming ten minste één betaling vanaf het zakelijke PayPal-account heeft uitgevoerd voor een privéovernachting in een hotel. Werknemer heeft geen verweer aangevoerd tegen het gegeven ontslag op staande voet. Stichtingen verzoeken (i) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden op 5 december 2023 rechtsgeldig is geëindigd en (ii) om werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 jo. lid 3 onder a BW en een schadevergoeding.

Oordeel

De verzochte verklaring voor recht en gefixeerde schadevergoeding van Stichting 1 zijn gebaseerd op het bepaalde in afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW. Op grond van artikel 7:686a lid 3 BW kunnen met dergelijke verzoeken verband houdende andere vorderingen worden ingediend met een verzoekschrift. De vordering van Stichting 1 tot toekenning van een schadevergoeding kan naar het oordeel van de kantonrechter als een vordering in de zin van artikel 7:686a lid 3 BW worden beschouwd, omdat die vordering verband houdt met de eerste twee verzoeken. Die vordering kan dus in dit geding worden behandeld. De verzoeken/vordering van Stichting 1 en de grondslag daarvan zijn niet weersproken en komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde redenen vormen dringende redenen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is ook onverwijld gegeven en de dringende redenen zijn onverwijld meegedeeld. De verzochte verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar. Als onweersproken staat vast dat werknemer door opzet of schuld aan Stichting 1 dringende redenen heeft gegeven voor dat ontslag. Hierom is hij de gevorderde gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Ook dat

verzoek zal dus worden toegewezen. Bovendien staat als onweersproken vast dat werknemer opzettelijk schade aan zijn werkgever heeft toegebracht in de zin van artikel 7:661 lid 1 BW, zodat ook de door Stichting 1 verzochte schadevergoeding toewijsbaar is. Stichting 2 is niet de werkgever van werknemer, maar een derde partij. Haar vorderingen kunnen hierom niet gebaseerd zijn op artikel 7:661 BW of artikel 7:611 BW. Het is niet mogelijk om langs de weg van artikel 7:686a lid 3 BW Stichting 2 (als derde) in deze procedure te betrekken. Stichting 2 heeft immers naast haar verzoek om schadevergoeding ex artikel 6:162 BW geen verzoek gedaan (en als niet-werkgeefster van werknemer ook niet kunnen doen) dat gebaseerd is op afdeling 9, titel 10 van Boek 7 BW. Stichting 2 heeft erkend dat zij haar vordering eigenlijk (bij dagvaarding) bij de handelskamer van de rechtbank Noord-Holland had moeten indienen, maar heeft de kantonrechter verzocht verwijzing naar die kamer achterwege te laten wegens strijd met de goede procesorde. Dit verzoek wordt niet gehonoreerd, zodat de zaak van Stichting 2 wordt afgesplitst van de zaak van Stichting 1 en wordt doorverwezen naar de handelskamer van de sectie Handel, Kanton en Insolventie, locatie Haarlem van deze rechtbank.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13155

Zaaknummer: 10724627 \ AO VERZ 23-111

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: M.C. Zaal

Wetsartikelen: 7:677 BW, 69 Rv, 71 Rv en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Loonstop ten onrechte opgelegd.*Feiten*

Werkneemster is in dienst bij werkgever. Werkgever heeft het loon stopgezet per 1 oktober 2023. Werkgever stelt dat werkneemster niet wil meewerken aan een overdracht van haar werkzaamheden, ondanks herhaald verzoek daartoe van werkgever. Werkneemster heeft bovendien geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan en een plan van aanpak in te vullen. Werkneemster is op de afspraak van 21 november 2023 bij de bedrijfsarts niet verschenen. Tot slot verricht werkneemster nevenactiviteiten bij derden, terwijl zij ziek is. Werkgever heeft om die reden een loonstop opgelegd. Werkneemster vordert achterstallig salaris, te verhogen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De bedrijfsarts heeft op 19 oktober 2023 vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is voor haar eigen werk en voor aangepast werk. Werkneemster heeft op 20 en 30 oktober 2023 via e-mail aangegeven dat zij wil meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak, maar dat zij hierover graag via e-mail wil communiceren. Gelet op het oordeel van de bedrijfsarts en de voorgeschiedenis is dat geen onredelijk standpunt. Met de voorgeschiedenis doelt de kantonrechter op de opzegging de dag na de ziekmelding, die later weer is teruggedraaid, en de gang van zaken rondom het door werkgever gewenste huisbezoek bij werkneemster na haar ziekmelding. Werkgever stelt weliswaar dat de bedrijfsarts zou hebben gezegd dat het opstellen van het plan van aanpak fysiek moet plaatsvinden, en dat werkneemster daartoe ook in staat werd geacht door de bedrijfsarts, maar dat wordt betwist en blijkt nergens uit. Dit is dan ook geen gegronde reden om het loon stop te zetten. Dat de bedrijfsarts zou hebben gezegd dat werkneemster moet meewerken aan een (fysieke) overdracht van haar werkzaamheden en daartoe ook in staat moet worden geacht, is evenmin gebleken. Niet is gebleken dat de fysieke aanwezigheid van werkneemster nodig is voor een overdracht. Dat werkneemster tijdens haar ziekte nevenwerkzaamheden heeft verricht, heeft zij gemotiveerd betwist en is niet onderbouwd door werkgever. Bovendien, ook al zou dat juist zijn, dan betekent dit niet automatisch dat er voor werkgever een geldige reden is om het loon stop te zetten. Gelet op het voorgaande is aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werkgever het loon per 1 oktober 2023 ten onrechte heeft stopgezet. Dat betekent dat de loonvordering van werkneemster wordt toegewezen. De wettelijke verhoging en gevorderde wettelijke rente is eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11291

Zaaknummer: 10785747 VV EXPL 23-547

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst, nu iedere rechtsgrond voor gegeven ontslag ontbreekt. Werkgever veroordeeld tot betaling werkelijk gemaakte advocaatkosten. Verweer werkgever gebaseerd op stellingen waarvan werkgever moest begrijpen dat deze geen kans van slagen hadden.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij ME Plastics Belettering B.V. (hierna: werkgeefster) en was laatstelijk werkzaam als vakman. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zich op 17 november 2023 ziek gemeld. Werkgeefster heeft de ziekmelding niet geaccepteerd. Zij heeft werknemer vervolgens op 24 november 2023 ontslagen en is gestopt met de loondoorbetaling. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en veroordeling van werkgeefster om hem weer toe te laten tot de gebruikelijke werkzaamheden vanaf het moment dat hij zich hersteld meldt, onder doorbetaling van het salaris.

Oordeel

Vernietiging opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat de opzegging moet worden vernietigd, omdat iedere rechtsgrond voor het gegeven ontslag ontbreekt. Voor een ontslag op staande voet ontbreekt een dringende reden en tevens is dan geen sprake van een onverwijld gegeven ontslag. Werkgeefster wil de ziekmelding van werknemer niet erkennen, omdat werknemer volgens haar niet ziek zou zijn, maar enkel 'niet goed in zijn vel zit'. Werkgeefster is echter niet medisch deskundig en had werknemer naar de bedrijfsarts moeten sturen, hetgeen niet is gebeurd. Voorts is sprake van een opzegverbod wegens ziekte en heeft werknemer niet schriftelijk ingestemd met de opzegging. Het verzoek van werknemer wordt toegewezen.

Betaling werkelijk gemaakte advocaatkosten

Werknemer verzoekt tevens werkgeefster te veroordelen in de kosten van de procedure waaronder de werkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand. Voor toewijzing van de werkelijke kosten voor rechtsbijstand in plaats van de gebruikelijke forfaitaire kosten is plaats als sprake is van misbruik van bevoegdheid of onrechtmatig handelen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een gedaagde het verweer baseert op stellingen waarvan hij op voorhand moest begrijpen dat deze geen kans van slagen hadden. De kantonrechter is van oordeel dat die

situatie zich hier voordoet. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster geïnformeerd over het wettelijk systeem van het ontslagrecht en dat de opzegging van werkgeefster niet rechtsgeldig is. De gemachtigde heeft werkgeefster vervolgens in de gelegenheid gesteld het ontslag ongedaan te maken om zo een onnodige procedure te voorkomen. Werkgeefster heeft hierop geantwoord bij haar standpunt te blijven. In verband met wettelijke termijnen was werknemer hierdoor genoodzaakt een procedure te starten en kosten te maken. Ter zitting heeft werkgeefster verklaard zelf ook wel te hebben ingezien dat de arbeidsovereenkomst op deze wijze niet rechtsgeldig is opgezegd en zij het loon moet doorbetalen. Werkgeefster koos er echter voor het ontslag niet in te trekken, waardoor werknemer gedwongen werd deze procedure te voeren. Werkgeefster is dan ook de werkelijke proceskosten verschuldigd. Gezien de overgelegde specificatie waarop de werkzaamheden staan tot en met de zitting en inclusief een inschatting van 30 minuten aan afrondende werkzaamheden acht de kantonrechter een bedrag van € 3246,88 inclusief btw aan salaris gemachtigde redelijk.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-12-2023

Zaaknummer: 10819707 VERZ 23-313