

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 12, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:400](#) 15-03-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:426](#) 15-03-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:754](#) 12-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1737](#) 11-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1695](#) 08-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1593](#) 04-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1561](#) 04-03-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:601](#) 13-02-2024

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2414](#) 12-03-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1622](#) 11-03-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1025](#) 06-03-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1450](#) 05-03-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:797](#) 04-03-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1432](#) 29-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1509](#) 29-02-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:960](#) 28-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1341](#) 28-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1212](#) 24-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1282](#) 23-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1024](#) 23-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1733](#) 16-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1504](#) 14-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:983](#) 12-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1125](#) 08-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2161](#) 16-01-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22032](#) 20-12-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5543](#) 14-07-2023

RECHTSPRAAK

Wachtdienst ambulancepersoneel arbeidstijd? Als korte reactietijd zodanige impact heeft dat werknemer wordt beperkt in zijn vrije tijd, dan integraal arbeidstijd ondanks beperkt aantal oproepen.

Feiten

Werknemers zijn werkzaam (geweest) als ambulancechauffeur dan wel -verpleegkundige in dienst van UAZ. UAZ onderhoudt een ambulancedienst in Noord-Nederland, waaronder op Vlieland, Terschelling en Schiermonnikoog. Bij UAZ wordt onder meer gewerkt met 24-uursdiensten. Op de Waddeneilanden bestaan die diensten – vanaf 1 juli 2020 – uit twaalf uur ‘parate dienst’ (tussen 8.00 uur en 20.00 uur) en aansluitend twaalf uur ‘bereikbaarheidsdienst’ (van 20.00 uur tot 8.00 uur), waarbij de medewerker op oproep beschikbaar dient te zijn. Bij een oproep voor een geval met grote spoed moet de medewerker onmiddellijk reageren en zich in uniform naar de ambulance begeven, waarbij een streeftijd van twee minuten geldt. De 24-uursdiensten op de Waddeneilanden worden verricht zowel door medewerkers die daar woonachtig zijn (zij kunnen de bereikbaarheidsdienst thuis doorbrengen en doen dat veelal ook) als door medewerkers die woonachtig zijn op de vaste wal (zij kunnen tijdens de bereikbaarheidsdienst op de eilanden terecht in een appartement of hotelkamer nabij de ambulancepost).

Op de vaste wal worden ook 24-uursdiensten verricht. Het tijdvak van 20.00 uur tot 8.00 uur moeten de werknemers daar doorbrengen op de ambulancepost. Daarom wordt de dienst tijdens dat tijdvak ‘aanwezigheidsdienst’ genoemd en geldt deze dienst als ‘arbeidstijd’ in de zin van Richtlijn 2003/88/EG (hierna: de Arbeidstijdenrichtlijn). Dat betekent onder meer dat deze dienst moet worden gevolgd door een rustperiode van minimaal 11 uur. Werknemers die ieder woonachtig zijn (geweest) op het eiland, worden ook ingeroosterd voor 24-uursdiensten op de vaste wal. In dat geval geldt ook voor hen het tijdvak van 20.00 tot 8.00 uur als een aanwezigheidsdienst. Werknemers stellen zich op het standpunt dat de bereikbaarheidsdiensten die zij op de eilanden verrichten ook als ‘arbeidstijd’ moeten worden aangemerkt gelet op de beperkingen voor hun privéleven die zij daarvan ondervinden. Anders dan de kantonrechter is het hof daarin niet meegegaan. Het hof heeft het in de Europese rechtspraak ontwikkelde criterium toegepast, namelijk of de aan de werknemer opgelegde verplichtingen ‘een objectieve en aanzienlijke impact’ hebben op de mogelijkheid van de werknemer om zijn tijd tijdens het wachten op een eventuele oproep vrij in te vullen. Het hof heeft beslist dat in dit geval niet aan dat criterium is voldaan.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Korte reactietijd als afzonderlijke impact op vrij invullen van tijd

Uit rechtspraak van het HvJ EU blijkt dat indien de reactietijd in het concrete geval een zodanige impact heeft dat de werknemer objectief en aanzienlijk wordt beperkt in zijn mogelijkheden om tijdens zijn wachtdienstperioden zijn tijd vrij in te vullen, die perioden in principe integraal als arbeidstijd moeten worden beschouwd. Een laag gemiddeld aantal interventies kan daaraan dan niet afdoen, zelfs niet als de werknemer zelden moet interveniëren.

Het hof heeft tot uitgangspunt genomen (i) dat de werknemers bij een oproep geacht worden onmiddellijk te reageren, waarbij voor hen de regel geldt dat zij bij samenkomst van chauffeur en verpleegkundige in de ambulance moeten 'plotten', oftewel met een druk op een knop moeten registreren op welk moment zij met de ambulance naar de opgegeven locatie uitrukken, en (ii) dat voor de tijd tussen de oproep en dat plotten een streeftijd van twee minuten geldt, waarbij geldt dat de werknemers steeds een toelichting moeten geven als deze tijd niet is gehaald. Het hof heeft echter niet kenbaar beoordeeld welke impact deze zeer korte reactietijd als zodanig heeft op de mogelijkheden van de werknemers om tijdens hun bereikbaarheidsdiensten hun tijd vrij in te vullen. Uit de rechtspraak van het HvJ EU volgt dat het hof dit wel had moeten doen en dat het hof de stellingen van de werknemers over de impact die de zeer korte reactietijd heeft op hun mogelijkheden om tijdens bereikbaarheidsdiensten hun tijd vrij in te vullen, niet kon verwerpen op de grond dat de frequentie van de oproepen laag is.

Belastbaarheid van dragen uniform

Ook het dragen van een uniform vormt in deze omstandigheden een impact. De werknemers hebben onder meer aangevoerd dat zij tijdens bereikbaarheidsdiensten het uniform dragen waarin zij spoedeisende hulp verlenen, omdat zij na een oproep, gelet op de korte reactietijd, geen tijd hebben om eerst te douchen of zich te verkleeden. De omstandigheid dat het uniform schoon, geur- en virusvrij moet zijn, brengt volgens de werknemers beperkingen mee, zoals bij eten bereiden of consumeren, sporten en tuinieren.

Pieperdruk

Tot besluit hebben werknemers een beroep gedaan op de zogenoemde pieperdruk. Uit de rechtspraak van het HvJ EU blijkt dat de onvoorspelbaarheid van de oproepen een bijkomend beperkend effect kan hebben op de mogelijkheid waarover de werknemer beschikt om zijn tijd vrijelijk te beheren, omdat de uit die onvoorspelbaarheid voortvloeiende onzekerheid tot gevolg kan hebben dat de werknemer in een permanente staat van paraatheid verkeert. Tegen deze achtergrond is het oordeel van het hof onvoldoende gemotiveerd. Zonder nadere motivering valt niet in te zien waarom het feit dat de werknemers ieder moment kunnen worden opgeroepen, in combinatie met de zeer korte reactietijd, niet kan meebrengen dat zij in een permanente staat van paraatheid verkeren en dat dit een bijkomend beperkend effect

kan hebben op de mogelijkheden waarover zij beschikken om hun tijd tijdens bereikbaarheidsdiensten vrijelijk te beheren.

Prestatienorm ziekenhuis heeft arbeidsrechtelijke betekenis

Het hof heeft overwogen dat de prestatienorm een publiekrechtelijke norm is die aan UAZ als organisatie is opgelegd en dat UAZ deze norm niet als arbeidsverplichting aan haar werknemers oplegt. Het hof heeft vervolgens geoordeeld dat die prestatienorm in dit geval niet zonder betekenis is: om die voor UAZ geldende norm te kunnen halen, geldt voor werknemers een streeftijd van twee minuten tussen de oproep en het ‘plotten’ (het registreren op welk moment zij met de ambulance uitrukken) en wordt van hen een toelichting gevraagd als zij die streeftijd niet halen. Dat maakt dat, ondanks het ontbreken van een arbeidsrechtelijke consequentie, de druk van de reactietijd meeweegt bij de impact van de aan de werknemers opgelegde verplichtingen, aldus het hof. Met dat oordeel heeft het hof geen blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:426

Zaaknummer: 22/03086

Rechters: M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: M.S. van der Keur en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 2 Richtlijn 2003/88/EG en ATW

RECHTSPRAAK

De gegeven redenen voor het ontslag op staande voet staan vast, maar zijn niet zodanig ernstig zijn, ook niet als deze in onderlinge samenhang worden gezien, dat die als een dringende reden worden aangemerkt.

Feiten

Werknemer treedt op 14 maart 2019 in dienst bij Wiejelo. Werknemer geniet op dat moment een WIA-uitkering en er is een no-riskpolis. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding en een verbod tot het verrichten van nevenactiviteiten. Werknemer wordt op 2 maart 2022 ziek. In december 2022 schrijft de arbo-arts in de eerstejaarsevaluatie dat sprake is van werkgerelateerde problematiek (er is dan al een mediation geweest) en wordt geadviseerd te focussen op re-integratie in het tweede spoor. In februari 2023 rapporteert de arbeidsdeskundige dat werkgever en werknemer geen vertrouwen meer hebben in elkaar en dat zij beiden geen heil zien in terugkeer van werknemer bij Wiejelo. Wiejelo en werknemer corresponderen in februari 2023 over het voornoemde. Wiejelo nodigt werknemer per e-mail van 20 februari 2023 uit voor een gesprek. Wiejelo is er dan achtergekomen dat werknemer mogelijk in Engeland is. Werknemer reageert niet op de e-mail. Wiejelo gaat bij werknemer thuis langs, maar hij is niet aanwezig. Wiejelo sommeert werknemer om op 23 februari 2023 op kantoor te verschijnen. Werknemer geeft aan daartoe niet in staat te zijn. Hierop nodigt Wiejelo werknemer schriftelijk uit voor een gesprek op 24 februari 2023. In de brief staat dat sprake is van een mogelijk ontslagvoornemen, omdat haar berichten hebben bereikt dat werknemer niet in Nederland is en in strijd handelt met de regels voor een zieke werknemer en met essentiële verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. De volgende ochtend verschijnt werknemer bij Wiejelo voor dit gesprek. Wiejelo houdt werknemer voor dat hem bekend is geworden dat werknemer met zijn ex-compagnon X bij een concurrent van Wiejelo, Jactone, in Engeland is geweest. Wiejelo ontslaat werknemer bij brief van 24 februari 2023 op staande voet. Werknemer komt op tegen het ontslag. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van het ontslag afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De dringende redenen die Wiejelo aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, zijn vastgelegd in de brief van 24 februari 2023. De redenen zijn, kort gezegd: (1) werknemer is tijdens zijn ziekteverzuim zonder toestemming naar Engeland afgereisd; (2) werknemer is van 20 tot en met 23 februari in Engeland meerdere dagen en uren per dag aanwezig geweest bij een concurrent van Wiejelo; (3) werknemer is tijdens zijn bezoek vergezeld door X; (4) door geen

opening van zaken te geven over deze punten heeft werknemer de vertrouwensband onherstelbaar geschaad. Het hof oordeelt dat de gegeven redenen vast staan. Niettemin oordeelt het hof dat de redenen niet zodanig ernstig zijn, ook niet als deze in onderlinge samenhang worden gezien, dat die als een dringende reden worden aangemerkt. Het gaat om een werknemer die al geruime tijd ziek was. De arbeidsverhouding stond onder druk en mediation was ingezet zonder resultaat. Beide partijen zagen terugkeer bij Wiejelo niet meer als een reële optie en de re-integratie in het tweede spoor zou worden ingezet. Wiejelo is naar eigen zeggen op 20 februari 2023 via de mailbox van X op de hoogte gekomen van de reis van werknemer. Het had voor de hand gelegen om op dat moment werknemer rechtstreeks te benaderen met de vraag of dat juist was en te vragen naar de achtergrond. Wiejelo heeft in plaats daarvan direct een detectivebureau ingeschakeld, werknemer uitgenodigd en hem thuis opgezocht. Hoewel juist is dat werknemer toestemming had moeten vragen, is het nalaten geen heel ernstige overtreding van de re-integratieverplichtingen. Ook is geen sprake geweest van een overtreding van het concurrentie- en relatiebeding, omdat de tekst van die bedingen daarop niet ziet. Evenmin is sprake van plannen van werknemer om met X in zee te gaan of Wiejelo op andere wijze concurrentie aan te doen. Werknemer en X hebben bovendien ook al jarenlang een vriendschappelijke band met elkaar. Dat werknemer met X op reis was, is dus ook geen verzwarende omstandigheid. Dat werknemer bovendien in de gegeven setting geen openheid van zaken heeft gegeven is wellicht niet verstandig, maar niet een zo zwaar verwijt dat dit ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag wordt vernietigd. Werknemer maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1561

Zaaknummer: 200.333.253

Rechters: A.E.F. Hillen, G.A. Diebels en H.J.H. van den Hurk

Advocaten: A. Tel en J.J.M. Melissen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Werknemer heeft niet (binnen de vervalt termijn) om vernietiging van de opzegging van werkgever verzocht bij de kantonrechter. Daarom moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst geëindigd is.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij Suricare in de functie van verzorgende IG op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de aan werknemer verleende verblijfsvergunning. Die verblijfsvergunning was verleend voor de periode van 1 januari 2023 tot 1 januari 2025. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat sprake was van een proeftijd van twee maanden. Op 24 april 2023 heeft Suricare de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd voor het einde van de proeftijd, wegens onvoldoende prestatie en klachten van de detacheringsinstelling. Werknemer heeft vervolgens betoogd dat de opzegging nietig was wegens een ongeldig proeftijdbeding en eiste voortzetting van het dienstverband en salarisdoorbetaling. Werknemer heeft vervolgens in een kort geding onder meer een loonvordering ingesteld tegen Suricare. In dat kortgedingvonnis is onder de beoordeling de volgende rechtsoverweging opgenomen: “Partijen zijn het er inmiddels over eens dat Suricare de arbeidsovereenkomst niet kon beëindigen op grond van het proeftijdbeding dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, omdat het proeftijdbeding vanwege de termijn van twee maanden niet geldig is. Partijen verschillen van mening of in de arbeidsovereenkomst, die tevens moet worden gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, een uitzendbeding is overeengekomen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd vanwege het beëindigen van de opdracht door de inlener.” Werknemer vordert achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter wijst de loonvordering vanaf 24 april 2023 af, omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet is vernietigd door een kantonrechter en er om die reden niet van kan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd na 24 april 2023. Suricare heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen opgezegd op 24 april 2023 per die datum. Dit betekent dat de dag daarna de vervalt termijn van twee maanden begon te lopen. Werknemer heeft niet (binnen die vervalt termijn) een verzoek tot vernietiging van de opzegging ingediend bij de kantonrechter. Nu Suricare een beroep heeft gedaan op het verstrijken van de vervalt termijn, brengt dat mee dat moet worden uitgegaan van een einde van de arbeidsovereenkomst op 24 april 2023. Dat partijen het erover eens zijn geworden dat het

proeftijdbeding, waarnaar verwezen is in de opzegbrief, niet geldig was, maakt de opzegging zelf niet nietig. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1733

Zaaknummer: 10650044 CV EXPL 23-22254

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. Spijer en F.J.N. Hendriksen-Rattan-Tewari

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Het verzoek van werknemer om in deze deelgeschilprocedure alvast een oor deel te geven over de vraag of zijn vordering verjaard is, wordt afgewezen, omdat er onvoldoende duidelijkheid is over de feiten.

Feiten

Werknemer is van 1972 tot 1979 in dienst geweest bij Paas. Op 26 oktober 2021 heeft een longarts bij werknemer de longziekte maligne mesotheliom vastgesteld. Werknemer heeft op 5 november 2021 een aanmeldingsformulier bij het Instituut Asbestslachtoffers (hierna te noemen: IAS) ingediend. In de bij IAS opgetekende verklaring staat dat werknemer stelt tijdens zijn werkzaamheden bij Paas te zijn blootgesteld aan asbest. Werknemer heeft daarnaast bij brief van 5 november 2021 aan Paas meegedeeld te dat bij hem de ziekte maligne mesotheliom is vastgesteld en heeft Paas aansprakelijk gesteld. Werknemer heeft kenbaar gemaakt dat IAS contact zou opnemen met Paas voor bemiddeling. Er zijn twee verklaringen overgelegd. In één verklaring wordt verklaard dat sprake was van blootstelling aan asbest. In de tweede wordt verklaard dat blootstelling ‘onwaarschijnlijk’ was. Paas heeft aansprakelijkheid afgewezen, omdat werknemer niet zou hebben gewerkt met asbesthoudende materialen. Paas heeft er verder op gewezen dat de vordering van werknemer – die 43 jaar geleden uit dienst is getreden – is verjaard. Er heeft een getuigenverhoor plaatsgevonden. Getuige 1 heeft o.a. is aangegeven dat hij er gemakshalve van uitging dat er bij Paas werd gewerkt met asbest, maar zich nu realiseerde dat hij niet zeker weet of er daadwerkelijk met asbest is gewerkt. Getuige 2 heeft eveneens verklaard dat hij niet weet of er met asbest is gewerkt. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het beroep van Paas op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de vordering volgens de wettelijke regeling is verjaard. Het debat spitst zich toe op de vraag of het beroep van Paas op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Beoordeling van die vraag dient plaats te vinden aan de hand van gezichtspunten die volgen uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad. In dit geval zijn partijen het niet eens over verschillende feiten die van belang zijn om te bepalen of Paas aansprakelijk is voor de gevolgen van de ziekte mesotheliom. Zonder nadere bewijslevering – waar in deze procedure geen plaats voor is – kan de kantonrechter zich daar onvoldoende beeld van vormen. Daar komt bij dat er in ieder geval één gezichtspunt is dat in het ‘oordeel’ van Paas werkt, te weten dat de schade van werknemer – naar zij onbetwist heeft gesteld – niet is verzekerd. Het enkele feit dat er geen dekking is, maakt niet dat er geen

succesvol beroep meer op doorbreking van de verjaringstermijn kan worden gedaan, maar is wel een omstandigheid die tegen de andere omstandigheden moet worden afgezet. Het verzoek van werknemer om in deze deelgeschilprocedure alvast een oordeel te geven over de vraag of zijn vordering verjaard is, zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5543

Zaaknummer: 19/10389027 VZ VERZ-23-8

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: A.J. Van, E.I. Spijker en S. Heijerman

Wetsartikelen: 1019w Rv en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband een aan werkgever concurrerende onderneming opgezet.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2014 in dienst getreden bij Trident, een bedrijf dat onderwaterreparaties, revisies en onderhoud aanbiedt voor de commerciële energie- en marinemarkt. Sinds 2018 is Trident onderdeel van Wärtsilä, een organisatie die zich richt op duurzame technologie en diensten. Op 3 februari 2023 heeft werknemer samen met een collega een bv opgericht, die concurrerende diensten aanbood. Na een gesprek op 31 augustus 2023 werd werknemer op non-actief gesteld en later ontslagen wegens het opzetten van een concurrerend bedrijf, gebruik van bedrijfsmiddelen en klantenwerving zonder toestemming, en het verlies van vertrouwen van de werkgever. Bij brief van 5 september 2023 is werknemer om deze redenen op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding. Trident verzoekt een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven wegens het gedrag van werknemer. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband een eigen concurrerende onderneming opgericht zonder medeweten van Trident, waarbij hij zelfs gebruikmaakte van foto's van Trident's projecten. Ook heeft hij een potentiële klant van Trident benaderd voor zijn eigen onderneming. Hoewel werknemer beweert dat zijn bedoeling was om samen te werken met Trident, blijkt dit niet uit zijn handelingen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Het verzoek om een gefixeerde schadevergoeding door Trident wordt afgewezen wegens gebrek aan onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1509

Zaaknummer: 10779215 AZ VERZ 23-46

Rechters: mr. Kool

Advocaten: E. van Es en M.O. de Bont

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Als vaststaand moet worden aangenomen dat zich meerdere conflicten hebben voorgedaan waarbij werknemer betrokken is geweest en waarbij zijn houding tot escalaties heeft geleid. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werknemer is begin 2018 bij Baxter in dienst getreden. In het verslag van de ACE-gesprekken uit 2018 staat dat werknemer het lastig vindt zijn draai te vinden in het team en er een conflict is met X. Communicatie met collega's is benoemd als aandachtspunt. In november 2019 heeft de leidinggevende HR ingeschakeld, omdat werknemer volgens haar bovengemiddeld vaak in conflicten met directe collega's belandt. Er heeft een gesprek plaatsgevonden om tot een verbetertraject te komen. Uiteindelijk heeft de leidinggevende aangegeven dat de enige werkbare oplossing is om uit elkaar te gaan. Baxter heeft een beëindigingsvoorstel gedaan, dat werknemer heeft afgewezen. Partijen gaan in mediation, met succes, en werknemer begint weer met opbouw van werkzaamheden (na een periode van ziekte). Na een tweede periode van ziekte begint werknemer in augustus 2022 weer met opbouwen. Tijdens een van de re-integratiegesprekken bespreekt de leidinggevende dat teamleden de manier van communiceren van werknemer als zeer aanvallend beschouwen. Er wordt een verbetertraject opgestart. Vervolgens vinden er meerdere gesprekken plaats en wordt er een Personal Improvement Plan opgesteld, althans daartoe wordt een poging gedaan. Het verbetertraject verloopt niet succesvol en op 24 januari 2023 geeft Baxter per brief aan dat de maat vol is. Door het gedrag van werknemer is er volgens Baxter inmiddels niet alleen sprake van disfunctioneren maar ook van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan zij een verzoek tot ontbinding zal indienen. Op 25 januari 2023 meldt werknemer zich ziek. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer komt tegen de beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer inhoudelijk altijd goed heeft gepresteerd. Het probleem zit volgens Baxter in werknemers manier van communiceren en samenwerken. Tijdens zijn dienstverband is werknemer meerdere malen aangesproken op zijn gedrag, maar door de manier waarop hij daarop telkens reageert en niet in staat blijkt tot zelfreflectie, zijn de verhoudingen inmiddels ernstig verstoord geraakt, aldus Baxter. Daar volgt het hof Baxter in. Uit de ACE-gesprekken van 2018 volgt dat sprake is van 'een lopend conflict'. Uit de geluidsopnames van het gesprek op 11 december 2019 kan verder onder andere worden opgemaakt dat op dat moment concreet is gesproken over de conflicten die zich

tussen werknemer en drie verschillende collega's hebben voorgedaan. Het hof neemt dan ook als vaststaand aan dat zich vanaf het begin van het dienstverband problemen hebben voorgedaan voor wat betreft de manier van samenwerken en communiceren. Het hof is van oordeel dat partijen door de hele gang van zaken zodanig tegenover elkaar zijn komen te staan dat niet valt in te zien hoe zij nog tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Daarbij speelt mee dat werknemer de kritiek van Baxter op zijn gedrag afwijst. Werknemer kan of wil niet onderkennen dat er iets op zijn gedrag valt aan te merken terwijl als vaststaand moet worden aangenomen dat zich meerdere conflicten hebben voorgedaan waarbij werknemer betrokken is geweest en waarbij zijn houding tot escalaties heeft geleid. Baxter is meerdere malen met werknemer in gesprek gegaan over zijn manier van communiceren en samenwerken. Zij heeft daarbij niet vanaf het begin bewust aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1593

Zaaknummer: 200.331.914

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.J.C. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

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

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

RECHTSPRAAK

Werknemer had tijdens ziekte op grond van de cao recht op 85% van het loon dat hij verdiende tijdens zijn detachering voordat hij ziek werd. Er is namelijk geen aanleiding om te veronderstellen dat de detachering zou zijn geëindigd als werknemer niet ziek was geworden.

Feiten

Nadat werknemer van 27 augustus 2012 tot 28 februari 2013 voor bepaalde tijd in dienst is geweest van DPA Banking Professionals B.V. (hierna: DPA), is werknemer op 7 augustus 2013 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij DPA als interim-professional voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de DPA-CAO (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werknemer en DPA hebben op 13 maart 2015 een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten waarin in een daarbij horend addendum is afgesproken dat op de arbeidsovereenkomst een afwijkende bonusregeling van toepassing is, die in de plaats komt van de Niet-Ziek-Zijn bonus. Vanaf 15 augustus 2016 is werknemer gedetacheerd bij Rabobank Amsterdam. Op 29 november 2019 hebben partijen een addendum ondertekend, waarin partijen hebben afgesproken dat werknemer vanaf 1 juli 2019 gedurende zijn detachering recht heeft op een tijdelijke salarisverhoging tot € 4.600 bruto per maand. Op 1 augustus 2020 is de arbeidsomvang van werknemer gewijzigd van 36 naar 40 uur per week, waardoor werknemer recht had op een salaris van € 5.111,11 bruto per maand. Op 8 december 2020 is werknemer arbeidsongeschikt uitgevallen. Per 31 december 2020 is de detachering bij Rabobank Amsterdam geëindigd. In de cao die gold van oktober 2020 tot en met september 2023 was opgenomen dat werknemer recht heeft op 25 vakantiedagen per jaar en dat in geval van arbeidsongeschiktheid werknemer recht heeft op doorbetaling van 85% van het voor hem geldende brutoloon gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid. In de cao werd verder toegelicht dat onder loon wordt verstaan de beloning die de werknemer van de werkgever ontvangt voor de arbeid die wordt verricht. Op 1 mei 2023 is wegens langdurige arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd door opzegging met toestemming van het UWV. In april 2023 is de eindafrekening verschaft, waarin werknemer een transitievergoeding is toegekend van € 13.310,20 bruto, alsmede een bedrag van € 2.666,67 bruto wegens 101,36 openstaande vakantie-uren. Werknemer meent echter dat de transitievergoeding niet juist is berekend, omdat is uitgegaan van een te laag maandloon en geen rekening is gehouden met de uitbetaalde bonussen. Ook meent werknemer dat hij tijdens zijn ziekte te weinig loon heeft ontvangen en dat hij recht had op doorbetaling van de (gemiddelde) bonus. Voor het loonbegrip sluit werknemer aan bij (85% van) het loon dat hij tijdens zijn detachering ontving. Werkgever meent echter dat die

detachering per 1 januari 2021 was geëindigd en werknemer daarom terugviel op (85% van) zijn oude loon. Werknemer verzoekt de kantonrechter DPA te veroordelen tot betaling van de resterende transitievergoeding ad € 7.034,60 bruto en tot betaling van een bedrag van € 26.744,40 bruto aan achterstallig loon, vermeerderd met vakantietoeslag, te weinig betaalde pensioenpremie en een bedrag van € 8.978,88 bruto aan gemiddelde bonus. Ook verzoekt werknemer om betaling van zijn openstaande vakantiedagen en om bruto-/nettospecificaties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig(e) salaris, vakantietoeslag, pensioenpremie en bonus

Voor de vraag wat onder het loonbegrip in de cao moet worden verstaan, dient aansluiting te worden gezocht bij de cao-norm. Met inachtneming van die cao-norm oordeelt de kantonrechter dat werknemer vanaf 1 januari 2021 niet als “normale” bankzitter voor wie geen opdrachten meer beschikbaar zijn kan worden beschouwd. De beëindiging van de detachering lijkt verband te hebben met het arbeidsongeschikt worden van werknemer. Daarnaast is niet aannemelijk te achten dat werknemer een grotere inkomensterugval dan 15% dient te dulden. Daarom acht de kantonrechter dat het loon dat werknemer verdiende tot hij arbeidsongeschikt werd (nl. € 5.111,11 bruto) als geldend loon in de cao moet worden beschouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter valt verder de gemiddelde bonus onder het loonbegrip. Het is immers niet gebleken dat beoogd is af te wijken van de wettelijke regelingen omtrent loondoorbetaling tijdens ziekte waarbij een arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn bonus. De loonvordering van werknemer wordt derhalve toegekend, zij het dat het totale achterstallige vakantiegeld en de bonus wordt vastgesteld op een bedrag van € 2.139,55 bruto respectievelijk € 8.973,16 bruto.

Resterende transitievergoeding

Op grond van de nota van toelichting bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat er geen rechtvaardiging is om arbeidsongeschikte werknemers anders te behandelen dan andere werknemers bij de berekening van de transitievergoeding. Aangezien de ziekte van werknemer gevolgen had voor zijn detachering bij Rabobank, ziet de kantonrechter aanleiding om het loon dat werknemer verdiende voordat hij op 8 december 2020 ziek werd als overeengekomen loon te beschouwen bij de berekening van de transitievergoeding. Ook de gemiddelde bonus ontvangen in 2020, 2021 en 2022 moet worden meegenomen bij die berekening. DPA is volgens de kantonrechter derhalve een totale transitievergoeding van € 19.529,41 bruto verschuldigd, waarbij betaling van een bedrag van € 4.854,10 bruto resteert.

Openstaande vakantie-uren en wettelijke verhoging

Werknemer heeft door het einde van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak op uitbetaling van zijn openstaande vakantie-uren. Voor de berekening van de niet genoten vakantie-uren in

2021 en 2022 moet op basis van de 40-urige werkweek van werknemer uit worden gegaan van een recht op 200 vakantie-uren per jaar. Daarnaast dient aangesloten te worden bij zijn laatstverdiende loon voor de arbeidsongeschiktheid, namelijk het loon wat hij tijdens zijn detachering verdiende. DPA is derhalve nog een bedrag van € 4.783,36 bruto aan werknemer verschuldigd voor zijn niet genoten vakantie-uren. Verder is DPA over deze vordering, alsmede over de loonvordering, een wettelijke verhoging van 25% verschuldigd. Tot slot is DPA gehouden tot verstrekking van deugdelijke bruto-/nettospecificaties.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1024

Zaaknummer: 10634579 \ EA VERZ 23-745

Rechters: A. Sissing

Advocaten: S.J. Snellenburg-Swenker, D.J.A. Vesters en K.A. Besters

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:629 BW, 7:686a BW, 7:641 BW, 7:639 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is op grond van artikel 7:628 BW en met inachtneming van het rechtsvermoeden ex artikel 7:610b BW loon tijdens situationele arbeidsongeschiktheid verschuldigd aan werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2021 op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar in dienst getreden als allround medewerker bij Zeeuws Budget Garage B.V. (hierna: ZBG). Zijn uurloon bedroeg € 10,80 bruto per uur exclusief 8% vakantiebijslag. Op de oproepovereenkomst is de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (hierna: de cao) van toepassing. In die cao was opgenomen dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, mits deze vooraf worden gemeld bij de werkgever en deze niet door de werkgever worden geweigerd wegens objectieve redenen. Na 31 mei 2022 is werknemer bij ZBG in dienst gebleven. Op 13 juni 2023 is ZBG failliet verklaard. De eigenaar van ZBG was op dat moment tevens eigenaar van Car Store Nieuwvliet B.V. (hierna: Car Store), welk bedrijf op hetzelfde adres als ZBG was gevestigd. Vanaf augustus 2022 ontving werknemer zijn salarisstroken van Car Store. Car Store heeft werknemer een voorstel gedaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst. Op 10, 13 en 16 oktober 2022 heeft Car Store aan werknemer medegedeeld dat de arbeidstijden wijzigen. Werknemer heeft in dat kader op 14 oktober 2022 een verklaring ondertekend waarin staat dat hij bevestigt bepaalde documenten te hebben ontvangen waaronder een “*copie onaangepast werk overeenkomst*” en “*een schrijven aan mij persoonlijk*”. Dat schrijven zag op een brief d.d. 11 oktober 2022 waarin werknemer is medegedeeld dat Car Store van hem eist dat hij zijn nevenwerkzaamheden bij een ander bedrijf en zijn nevenactiviteit waarbij hij een loods huurt om aan auto's te werken per direct stopt. Op 17 oktober 2022 heeft Car Store Recherchebureau Zeeland opdracht gegeven een onderzoek naar werknemer in te stellen. Op 18 oktober 2022 heeft Car Store met verwijzing naar de brief van 11 oktober 2022 werknemer een waarschuwing gegeven voor werkweigering. Als reactie hierop heeft (de gemachtigde van) werknemer Car Store laten weten dat werknemer niet is gebonden aan enig verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden, dat Car Store zijn werktijden niet eenzijdig kon wijzigen, dat te weinig loon is betaald en dat werknemer zich wegens spanningsklachten ziekmeldt. Naar aanleiding van die ziekmelding heeft de bedrijfsarts werknemer situationeel arbeidsongeschikt geacht. Car Store heeft op 4 november 2022 een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV. Het UWV heeft het oordeel van de bedrijfsarts bevestigd. Werknemer vordert in conventie Car Store te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 10.709,88 bruto aan achterstallig salaris over de periode 1 juni 2022 tot 1 oktober 2023, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. In

reconventie vordert Car Store werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 166.000 aan boetes, of een ander door de kantonrechter in goede justitie te bepalen bedrag. Subsidiair vordert Car Store voor recht te verklaren dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de normen van artikel 7:611 BW en artikel 6:162 BW en aansprakelijk is voor de door Car Store geleden schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en VBG op 1 juni 2022 van rechtswege op dezelfde arbeidsvoorwaarden voor de duur van een jaar is voortgezet en dat de uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichting door overgang van onderneming van rechtswege op Car Store zijn overgegaan. De arbeidsovereenkomst is na 31 mei 2023 niet nogmaals voortgezet en dus van rechtswege geëindigd. De loonvordering wordt voor de periode na 31 mei 2023 afgewezen, nu daar geen rechtsgrond voor is. Om diezelfde reden is de gevorderde boete door Car Store niet toewijsbaar. Over de periode juni, juli en augustus 2022 is Car Store aan werknemer een bedrag van € 316,88 bruto inclusief vakantiebijslag aan achterstallig loon verschuldigd, nu Car Store niet heeft betwist dat werknemer op grond van de cao recht had op een bruto-uurloon van € 12,72 exclusief 8% vakantietoeslag en dat werknemer per maand 60 uur heeft gewerkt. Car Store betwist wel dat werknemer in de maand september 2022 60 uur heeft gewerkt. Uit de salarisstrook zou immers blijken dat werknemer slechts 30 uur heeft gewerkt. De kantonrechter passeert echter het verweer van Car Store. Op grond van artikel 7:610b BW wordt namelijk geacht dat het dienstverband vanaf september 2022 een omvang heeft van 60 uren per maand. Car Store heeft volgens de kantonrechter dit rechtsvermoeden niet weerlegd, zodat deze arbeidsomvang vast is komen te staan. Op grond van artikel 7:628 BW komt het voor risico van Car Store indien werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, nu niet is gebleken dat werknemer zich niet beschikbaar hield in september 2022. Voorts volgt de kantonrechter Car Store niet in haar verweer dat zij vanaf oktober 2022 geen loon aan werknemer is verschuldigd, omdat geen sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, werknemer geen werk meer heeft verricht en daartoe ook niet meer bereid was, hij niet aan zijn re-integratieverplichtingen zou hebben voldaan en bovendien onrechtmatig zou hebben gehandeld door zijn hobbymatige activiteiten om te zetten in een onderneming. In lijn met het *Mak/SGBO*-arrest van de Hoge Raad heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsomstandigheden, door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen, voor hem zodanig waren dat, met het oog op de (dreiging van) psychische of lichamelijke klachten, van hem redelijkerwijs niet kon worden gevergd zijn werkzaamheden te verrichten. Dit laatste blijkt immers uit het advies van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van UWV. Verder heeft Car Store met haar handelwijze een verdere escalatie van het conflict veroorzaakt. Over de periode oktober 2022 tot en met 31 mei 2023 is Car Store derhalve een bedrag van € 6.594,08 bruto inclusief vakantiebijslag aan achterstallig loon aan werknemer verschuldigd. Tot slot worden ook de gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1341

Zaaknummer: 10271177 CV EXPL 23-57 (E)

Rechters: C. Kool

Advocaten: B.J. van de Wijnckel en P. Raven

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:611 BW, 6:162 BW, 7:668 BW, 7:663 BW, 7:667 BW en 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing door werkgever van Xella-voorstel werknemer. Peilmoment bij beoordeling van beroep werkgever op bestaan van reële re-integratiemogelijkheden is het moment dat werknemer het Xella-voorstel doet.

Feiten

Werknemer is meer dan 32 jaar in dienst geweest bij (rechtsvoorgangers van) ROC. Hij werkte bij deze onderwijsinstelling als voltijdsdocent. In maart 2016 is werknemer uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. ROC heeft (na een loonsanctie) het loon van werknemer doorbetaald tot 7 maart 2019. Met ingang van deze datum ontvangt werknemer een WGA-uitkering op basis van 53,81% arbeidsongeschiktheid. Daarna heeft werknemer niet meer gewerkt en heeft ROC geen loon meer betaald. Op 7 juni 2019 heeft werknemer ROC verzocht het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding en uitbetaling van resterend verlof. ROC heeft hiermee niet ingestemd. Op 1 juli 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer vordert in deze procedure onder meer veroordeling van ROC tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de transitievergoeding (€ 81.000 bruto). Werknemer heeft hieraan ten grondslag gelegd dat ROC in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) omdat ROC het voorstel van werknemer om het dienstverband te beëindigen tegen betaling van de transitievergoeding niet heeft aanvaard. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter op dit punt bekrachtigd en kort gezegd geoordeeld dat ROC wegens reële re-integratiemogelijkheden van werknemer een gerechtvaardigd belang had bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst en niet heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap door het beëindigingsvoorstel van werknemer niet te aanvaarden. Beide partijen hebben beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onderdeel 1 van het middel richt zich tegen het oordeel van het hof dat ROC, wegens reële re-integratiemogelijkheden voor werknemer, een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst en daarom het beëindigingsvoorstel van werknemer niet behoefde te aanvaarden. Onderdeel 1.4 klaagt dat het hof bij de beoordeling of ROC een gerechtvaardigd belang had bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst wegens

de aanwezigheid van reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer, ten aanzien van de peildatum ten onrechte is uitgegaan van de datum waarop werknemer het beëindigingsvoorstel heeft gedaan (7 juni 2019). Volgens het onderdeel had het hof moeten uitgaan van de datum waarop het dienstverband van werknemer slapend is geworden (7 maart 2019). De onderdelen 1.5 en 1.6 klagen dat het hof bij zijn oordeel ten onrechte feiten en omstandigheden heeft meegewogen die dateren van voor en na de door het hof gehanteerde peildatum.

In de prejudiciële beslissing van 8 november 2019 (hierna: de *Xella*-beslissing) heeft de Hoge Raad in r.o. 2.7.3 het volgende overwogen: *“Als is voldaan aan de vereisten van art. 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en onder b, BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt als uitgangspunt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in de zin van art. 7:611 BW, gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer behoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen.*

Op dit uitgangspunt moet een uitzondering worden aanvaard als – op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden – de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Zo’n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Zo’n belang kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt.”

Indien de werkgever zich erop beroept dat een uitzondering op het in de *Xella*-beslissing genoemde uitgangspunt aan de orde is – bijvoorbeeld op de grond dat sprake is van reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer – dient de beoordeling hiervan plaats te vinden naar het moment dat de werknemer het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding, heeft gedaan. Pas wanneer de werknemer een dergelijk voorstel doet, kan immers de werkgever uit hoofde van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) gehouden zijn hiermee in te stemmen. Bij de beoordeling of de werkgever op het moment van het voorstel een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst dienen ook, voor zover van belang, feiten en omstandigheden te worden betrokken die zich voor of na dat moment hebben voorgedaan. Hieruit volgt dat de klachten van de onderdelen 1.4-1.6 falen.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

De Hoge Raad verwerpt het principale beroep. Het incidentele beroep, dat is ingesteld onder de voorwaarde dat het middel in het principale beroep tot vernietiging van het arrest van het hof leidt, behoeft gelet op hetgeen hiervoor is overwogen geen behandeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:400

Zaaknummer: 22/03834

Rechters: G. de Groot, C.H. Sieburgh, S.J. Schaafsma, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst klokkenluider (g-grond) blijft in stand. Aan ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde gedragingen van werknemer houden geen verband met latere klokkenluidersmelding, zodat hem geen ontslagbescherming toekomt.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij de Omgevingsdienst IJsselland (hierna: de Omgevingsdienst) als juridisch adviseur. Nadat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had gekregen, ontstond een conflict met zijn leidinggevende over de arbeidsvoorwaarden van werknemer en kort daarna ook met een aantal collega's. Werknemer heeft vervolgens meermaals klachten ingediend over collega's, zowel intern als extern. Ook heeft hij meermaals gedreigd aangifte te doen bij justitie. Het is partijen niet gelukt de problemen uit te praten en werknemer weigerde mee te werken aan mediation. Op 24 juni 2022 stuurde werknemer wederom meerdere klachten naar de Omgevingsdienst, nu ook over het functioneren van de directeur. Op 5 juli 2022 is werknemer met onmiddellijke ingang geschorst. Blijkens de schorsingsbrief zijn de reeks klachten van 24 juni 2022 de druppel die de emmer heeft doen overlopen. Op 6 juli 2022 publiceerde De Stentor een (eerste) artikel over 'een angstcultuur en gesjoemel met regels en geld' bij de Omgevingsdienst. Daarin stond ook dat medewerkers van de Omgevingsdienst een melding hadden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het HvK). Op 15 juli 2022 heeft het HvK de Omgevingsdienst in kennis gesteld van een op 13 april 2022 ontvangen melding over mogelijke misstanden bij de Omgevingsdienst. Eind augustus is een verkenner ingeschakeld om te onderzoeken of er nog een oplossingsrichting was voor partijen. Die is niet gevonden, anders dan afscheid nemen van elkaar. Het OM stelde de Omgevingsdienst op 1 december 2022 in kennis van een door werknemer gedane aangifte tegen de manager bedrijfsvoering. Ook schreef het OM dat werknemer een melding zou hebben gedaan bij het HvK. De Omgevingsdienst heeft op 22 december 2022 een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. In december 2023 publiceerde het HvK zijn onderzoeksrapport. Uit het onderzoek kwamen enkele onregelmatigheden naar voren. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelde dat de gedragingen van werknemer die de Omgevingsdienst aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, geen verband houden met zijn latere klokkenluidersmelding, zodat hem geen beroep toekomt op ontslagbescherming als klokkenluider. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen klokkenluidersbescherming

Werknemer heeft allereerst drie gebeurtenissen aangewezen die volgens hem in de weg staan aan de verzochte ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst, waaronder gesprekken met zijn leidinggevende en appverkeer tussen collega's, waarin volgens werknemer sprake was van ongewenst gedrag/bedreiging. Hierdoor was volgens werknemer sprake van een onveilige werksituatie en hij heeft de misstanden intern gemeld, zodat hij recht heeft op bescherming volgens de interne regeling voor het melden van misstanden. Bovendien is 'ongewenst gedrag' een actueel maatschappelijk onderwerp en daarom een misstand die het maatschappelijk belang aangaat, aldus werknemer. Het hof komt tot het oordeel dat de drie gebeurtenissen geen misstanden zijn als bedoeld in de 'Regeling melden vermoeden misstand Omgevingsdienst IJsselland'. Het gaat naar het oordeel van het hof immers niet om een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, maar meer om een individueel arbeidsgeschil/persoonlijke belangen. Deze meldingen van werknemer waren dan ook geen blokkade voor de verzochte ontbinding. Ten aanzien van de schorsing van werknemer overweegt het hof dat het de klachten van 24 juni 2022 waren die voor de Omgevingsdienst de druppel waren die de emmer deed overlopen. De schorsing is daarmee geen sanctie op de klokkenluidersmelding. Het hof overweegt verder dat de Omgevingsdienst het vermoeden van causaal verband tussen de latere klokkenluidersmelding en het ontbindingsverzoek heeft ontzenuwd. De gedragingen van werknemer die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, dateren immers uit de periode van (ruim) vóór juli 2022 (zijnde het moment dat de Omgevingsdienst op de hoogte raakte van een klokkenluidersmelding), zodat er geen verband kan zijn met de melding. Het hof gaat aan het algemene bewijsaanbod van werknemer voorbij. De conclusie is dat er geen causaal verband is tussen de klokkenluidersmelding en de gestelde benadeling.

Verhouding onherstelbaar verstoord en werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld

Het hof overweegt dat het beginpunt in de keten van gebeurtenissen die hebben geleid tot de ernstig verstoorde arbeidsverhouding met leidinggevend en collega's, lijkt te zijn een forse reactie van de leidinggevende op de door werknemer voorgestelde aanpassingen van zijn arbeidscontract. Daarna heeft werknemer collega's tegen zich in het harnas gejaagd door zijn optreden in verband met een presentatie over de thuiswerkregeling. Nadat hij kennis had genomen van nare opmerkingen over hem, die niet voor kennisneming door hem bedoeld waren, heeft werknemer disproportioneel gereageerd door een lawine aan interne en externe klachten over collega's uit te storten en te dreigen met aangifte. Pogingen van de Omgevingsdienst om de daardoor ontstane onrust te bezweren en de verhoudingen te normaliseren zijn door werknemer geblokkeerd. Dat blokkeren heeft zich op verschillende manieren gemanifesteerd. Hij heeft diverse malen geweigerd aan de directeur te vertellen wat hem dwars zat. Werknemer heeft ook geweigerd mee te werken aan mediation en geweigerd

om met collega's in gesprek te gaan. Nadat hij ook nog klachten tegen de directeur had ingediend, is in overleg besloten aan een, door werknemer uitgekozen, verkenner te vragen of er nog een oplossingsrichting was. Die is niet gevonden, anders dan afscheid nemen van elkaar. Uit het voorgaande kan redelijkerwijze geen andere conclusie getrokken worden dan dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moest worden. Die uitkomst was onvermijdelijk. Van ernstig verwijtbaar handelen van de Omgevingsdienst is geen sprake, zodat een billijke vergoeding niet aan de orde is. Het hoger beroep slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1737

Zaaknummer: 200.328.073

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

Advocaten: E.P.W.A. Bink en W.J.F. Nieuwenhuis

Wetsartikelen: Wet bescherming klokkenluiders, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Uber/FNV. Hof stelt prejudiciële vragen aan Hoge Raad over (1) het begrip ‘ondernemerschap’ in het Deliveroo-arrest ten behoeve van de beoordeling van de arbeidsrelatie en (2) de vraag of artikel 3 Wet AVV een voldoende juridische grondslag biedt voor het instellen van de vordering van FNV.

Feiten

Uber B.V. richt zich op de ‘bel- en bestelmarkt’. Hierbij wordt personenvervoer telefonisch geboekt of digitaal besteld via een applicatie zoals de Uberapp. Uber biedt aan taxichauffeurs de mogelijkheid om via het Uberplatform actief te zijn op de bel- en bestelmarkt. Daartoe dienen zij zich aan te melden op de website of de Uberapp. Taxichauffeurs die beschikken over een chauffeurskaart en een ondernemersvergunning, kunnen direct toegang krijgen tot het Uberplatform om als ‘zelfstandig Uber Partner’ taxivervoer aan te bieden via de Uberapp. FNV heeft Uber in rechte betrokken. In de kern komt het geschil neer op de vraag of de verhouding tussen Uber en de chauffeurs, die in persoon via de Uberapp met een personenauto passagiers vervoeren over de weg, moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, en zo ja, of de Cao Taxivervoer van toepassing is. In eerste aanleg hebben de kantonrechters geoordeeld dat de chauffeurs werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en dat tussen partijen sprake is van een ‘moderne gezagsverhouding’ (zie AR 2021-1150). Voorts is geoordeeld dat partijen onder de werkingssfeer van de Cao Taxivervoer vallen. Dit brengt naar het oordeel van de kantonrechter met zich dat Uber ten aanzien van de chauffeurs de Cao Taxivervoer dient na te leven gedurende de periodes dat die cao algemeen verbindend verklaard is (geweest). Zes chauffeurs hebben zich in hoger beroep aan de zijde van Uber gevoegd. Met de grieven in principaal (Uber/chauffeurs) en in incidenteel (FNV) appel worden twee hoofdvragen aan de orde gesteld: (1) kwalificeert de verhouding tussen enerzijds Uber en anderzijds de chauffeurs van Uber als een arbeidsovereenkomst en (2) biedt artikel 3 Wet AVV voldoende juridische grondslag voor het instellen van de vorderingen van FNV? In het tussenarrest van 3 oktober 2023 heeft het hof zijn voornemen uitgesproken een viertal prejudiciële vragen aan de Hoge Raad te stellen (zie uitvoeriger: AR 2023-1189). Partijen hebben de gelegenheid gekregen zich bij akte over de vier vragen uit te laten.

Oordeel

Het hof overweegt dat uit de akten van partijen blijkt dat zij het eens zijn met het voornemen van het hof om prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad. Hetgeen partijen over de

vraagstelling hebben aangevoerd, geeft het hof geen aanleiding tot een wijziging van de voorgestelde vragen aan de Hoge Raad te komen. Het hof verzoekt de Hoge Raad over de bij tussenarrest geformuleerde prejudiciële vragen uitspraak te doen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden. Het geding wordt geschorst totdat de Hoge Raad uitspraak heeft gedaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:601

Zaaknummer: 200.300.335/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en F.J. van de Poel

Advocaten: J.M. van Slooten en J. Schulp

Wetsartikelen: 3:305a BW, 3 Wet AVV en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

‘Wij gaan stoppen bij FC Volendam’ kwalificeert niet als duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring. Ontbinding arbeidsovereenkomsten directeur opleiding en technisch directeur (g-grond). Zowel werknemers als F.C. Volendam hebben aandeel gehad in ontstaan verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Deze zaak gaat over een geschil tussen voetbalclub F.C. Volendam en twee van haar werknemers: de directeur opleiding en de technisch directeur (hierna gezamenlijk: werknemers). Werknemers vormen de dagelijkse leiding van de organisatie van F.C. Volendam, naast de hoofdtrainer en de technisch manager betaald voetbal. In de loop van 2023 is er in toenemende mate een verschil van inzicht ontstaan tussen de raad van bestuur en de raad van commissarissen. Dit verschil van inzicht ging onder andere over de financiële situatie van F.C. Volendam, de informatievoorziening van de raad van bestuur richting de raad van commissarissen en de hervorming van de (directie)structuur van F.C. Volendam. Op 30 november 2023 heeft de raad van commissarissen besloten tot ontslag van alle leden van de raad van bestuur. Op 1 december 2023 rond 10:00 uur heeft de voorzitter van de raad van commissarissen een persconferentie gegeven. In die persconferentie is de reden voor het ontslag van de raad van bestuur toegelicht en is opgemerkt dat dit ontslag geen gevolgen heeft voor onder meer werknemers; zij kunnen blijven. Op 1 december 2023 rond 17:00 uur hebben onder meer werknemers via verschillende media een schriftelijke verklaring landelijk bekend gemaakt. In de verklaring tonen werknemers en nog zes anderen zich solidair met het ontslagen bestuur en geven zij aan: ‘Wij gaan stoppen bij FC Volendam.’ F.C. Volendam verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat werknemers de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang hebben opgezegd. Voor zover nodig wordt voorwaardelijk een verzoek gedaan de arbeidsovereenkomst met werknemers te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, zonder toekenning van de transitievergoeding. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoeken werknemers onder meer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegging arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegging. De schriftelijke verklaring van 1 december 2023 is niet duidelijk en niet ondubbelzinnig, waar het gaat om de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemers zeggen in die verklaring weliswaar dat zij ‘gaan stoppen bij FC Volendam’, maar daaruit volgt nog niet dat zij de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. Die bewoordingen laten immers in het midden wanneer zij gaan stoppen en op welke termijn. Ook schrijven werknemers dat zij ‘de normale procedure van overdracht’ zullen respecteren, wat bevestigt dat zij geen directe opzegging hebben beoogd. Verder is van belang dat de schriftelijke verklaring van 1 december 2023 niet is gericht aan F.C. Volendam, maar aan de media en het algemene publiek. Een opzegging van een arbeidsovereenkomst door een werknemer moet in beginsel, om werking te hebben, zijn gericht aan de werkgever. Dat is hier niet het geval. Verder is duidelijk dat de verklaring een reactie is op het ontslag van de raad van bestuur en op de persconferentie, en dat die verklaring in hoge mate is ingegeven door de opgelopen spanningen binnen F.C. Volendam. Gelet daarop is de verklaring vooral ook aan te merken als een uiting van de emoties daarover bij – onder meer – werknemers en niet zozeer als een op rechtsgevolg gerichte wil om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Voorts hebben werknemers ook al kort na de schriftelijke verklaring van 1 december 2023 laten blijken dat daarmee geen opzegging is beoogd. De hiervoor genoemde omstandigheden brengen ook mee dat F.C. Volendam in ieder geval had moeten onderzoeken of werknemers daadwerkelijk wilden opzeggen. Afwijzing van de verzochte verklaring voor recht volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een duurzame en onherstelbare verstoring van de arbeidsverhouding. Herplaatsing van werknemers is gelet op de verstoorde arbeidsverhouding en de aard van hun functie niet mogelijk. De arbeidsovereenkomst van werknemers wordt ontbonden.

Vergoedingen

De kantonrechter is van oordeel dat beide partijen een aandeel hebben gehad in het ontstaan van de verstoring van de arbeidsverhouding die tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. De raad van commissarissen heeft op verschillende momenten in 2023 uitlatingen gedaan die de arbeidsrelatie fors onder druk hebben gezet. Daar staat tegenover dat werknemers (samen met de andere ondertekenaars van de verklaring) bij herhaling een gebrek aan vertrouwen in de raad van commissarissen hebben uitgesproken en hebben gedreigd collectief op te stappen als hun wensen niet zouden worden ingewilligd. Werknemers komt dan ook geen billijke vergoeding toe. Wel hebben zij recht op de transitievergoeding.

Loondoorbetaling en bonussen

Tot slot wordt F.C. Volendam veroordeeld tot betaling van het gebruikelijke en bedongen salaris van werknemers vanaf 1 december 2023 tot 1 mei 2024 (datum ontbinding), alsmede van contractuele bonussen ter hoogte van € 87.500 voor beide werknemers.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2414

Zaaknummer: 10868435 \ AO VERZ 24-1 en 10868456 \ AO VERZ 2402

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S. Palm, S.A.M. van Steekelenburg en A.J. Quant

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding toegewezen. Strijd met verrekeningverbod artikel 7:632 BW.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2021 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van werkgever. Begin 2022 heeft werkgever aangekondigd dat er een nieuwe vrachtwagen wordt besteld. Werkgever heeft toen werknemer gevraagd of hij wensen had ten aanzien van het uiterlijk van die vrachtwagen. Werknemer heeft daarop te kennen gegeven dat hij graag een aantal extra lampen op de vrachtwagen wilde hebben. Partijen hebben afgesproken dat de daarmee gepaard gaande meerkosten voor rekening van werknemer zouden komen. Op 7 november 2022 heeft werknemer toestemming aan werkgever gegeven om in het kader van betaling van de lampen 200 vakantie-uren af te boeken, hetgeen werkgever vervolgens ook heeft gedaan. Iets meer dan een jaar later heeft werkgever een bedrag op het loon ingehouden voor diezelfde lampen. In e-mailcorrespondentie met de gemachtigde van werknemer heeft werkgever verzocht aan te geven wat met de lampen moet gebeuren en meegedeeld dat werknemer niet meer kan terugkeren op zijn vaste vrachtwagen. Werknemer vordert in kort geding de veroordeling van werkgever tot betaling van een nettobedrag aan onbetaald loon. Volgens werknemer is met werkgever overeengekomen dat hij de lampen met de afschrijving van 200 vakantie-uren in november 2022 volledig heeft betaald. Pas na zijn ziekmelding op 8 september 2023 is werkgever zich op dat standpunt gaan stellen en heeft werkgever in strijd met artikel 7:632 BW het – volgens werkgever – nog openstaande bedrag ter zake van de lampen zonder nader overleg op het loon ingehouden. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De loonvordering is vanwege haar aard spoedeisend. Het antwoord op de vraag of werknemer met het inleveren van 200 vakantie-uren de meerkosten van de lampen geheel dan wel slechts gedeeltelijk aan werkgever heeft voldaan, is voor de beoordeling van de onderhavige vordering niet relevant. Een verrekening met het loon is – zoals werknemer terecht aanvoert – op grond van artikel 7:632 BW immers slechts toegestaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst (bij eindafrekening), uitgezonderd de in lid 1 van dat artikel genoemde limitatief opgesomde gronden, welke hier niet aan de orde zijn. Reeds op grond hiervan is de vordering van de loonbetalingen toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1025

Zaaknummer: 10926327

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M. P. M. A. Willems

Wetsartikelen: 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op wegens bedrijfsbeëindiging. Opzegging niet rechtsgeldig. Alsnog toestemming UWV. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2016 bij Basecode N.V. in dienst getreden. Op 24 augustus 2023 heeft werkneemster met haar leidinggevende een gesprek gevoerd. Nadien ontving werkneemster op dezelfde dag per e-mail een brief met de volgende passage. “Per vandaag 24-08-2023 is Basecode NV helaas genooddakt de opzegtermijn in te laten gaan van de arbeidsovereenkomst tussen Basecode en werkneemster. Per 31-09-2023 zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.” Reden voor het beëindigen van de overeenkomst is bedrijfsbeëindiging. Het UWV heeft bij beslissing van 31 oktober 2023 aan Basecode toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. In een op 31 oktober 2023 gedateerde brief aan werkneemster heeft Basecode de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 30 november 2023. Werkneemster heeft verzocht om bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, voor recht te verklaren dat Basecode de arbeidsovereenkomst met haar in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd, en Basecode te veroordelen om aan haar te betalen de transitievergoeding en de billijke vergoeding. In haar verweerschrift heeft Basecode onder andere aangevoerd dat de brief van 24 augustus 2023 geen opzegging betrof maar een verslag van hetgeen eerder die dag met werkneemster was besproken. Basecode heeft op 26 augustus 2023 bij het UWV een aanvraag ingediend om een ontslagvergunning te verkrijgen. Nadat zij op 31 oktober 2023 telefonisch van het UWV had vernomen dat de aanvraag voor een ontslagvergunning was goedgekeurd heeft zij de arbeidsovereenkomst opgezegd. Rekening houdend met de proceduretijd van een maand resteerde een opzegtermijn van een maand.

Oordeel

Werkgever zegt in een brief aan werkneemster de arbeidsovereenkomst op. Deze opzegging was niet rechtsgeldig. Nadien stelt werkgever dat de brief slechts een gespreksverslag was. Later verkrijgt hij van het UWV toestemming voor opzegging wegens beëindiging van de onderneming en zegt hij opnieuw op. Werkneemster berust al na eerste opzegging in het ontslag en vraagt uitbetaling van onder andere loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Voordat de mondelinge behandeling plaatsvindt, wordt het loon tot het einde van de juiste opzegtermijn uitbetaald. In de procedure resteert de billijke vergoeding. Die vordert werkneemster deels ter vergoeding van immateriële schade en deels om een gedragswijziging

bij werkgever te bewerkstelligen. De billijke vergoeding wordt deels toegewezen wegens het verwijtbare handelen van werkgever. De wijze waarop Basecode de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, dat wil zeggen zonder de voor een ontslag geldende wettelijke voorschriften na te leven de opzegging bij brief van 24 augustus 2023 aan werkneemster mede te delen, acht de kantonrechter zodanig verwijtbaar dat de daarvoor gevorderde vergoeding op zijn plaats is. Een leermoment heeft werkgever niet nodig aangezien hij inmiddels is opgehouden te bestaan. Daarom wordt geen billijke vergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1432

Zaaknummer: 10786466

Rechters: Zander

Advocaten: R.L. van der Sanden

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:671a BW

RECHTSPRAAK

Voormalig bestuurders van uitzendbureau zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de vorderingen van SNCU over de naleving van de cao.

Feiten

Op 20 september 2001 is de uitzendonderneming B opgericht. Stichting Administratiekantoor A was sinds de oprichting enig aandeelhouder van onderneming B. X was van 16 november 2010 tot 30 oktober 2018 alleen/zelfstandig bestuurder van B. Z was van 30 oktober 2018 tot 8 juli 2020 alleen/zelfstandig bestuurder van onderneming B. Y was van 8 juli 2020 tot 1 augustus 2021 alleen/zelfstandig bestuurder van onderneming B. Op 29 oktober 2019 heeft Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (hierna: SNCU) onderneming B aangeschreven voor een onderzoek op naleving van de cao voor uitzendkrachten. Onderneming B is verzocht om in het kader van dit onderzoek een selectie van administratieve bescheiden aan te leveren. B heeft aan dit verzoek niet voldaan. Op 6 mei 2020 heeft Providius een rapport opgemaakt waarin is aangegeven op welke onderdelen cao-overtredingen zijn geconstateerd. Op 22 oktober 2021 is bij de Kamer van Koophandel geregistreerd dat onderneming B is ontbonden en is opgehouden te bestaan, omdat geen bekende baten meer aanwezig zijn met ingang van 1 augustus 2021. Stichting A is ontbonden per 27 december 2021. Op 25 oktober 2021 is bij de Kamer van Koophandel geregistreerd dat de vennootschap door een besluit van de algemene vergadering op 1 augustus 2021 – 12 weken eerder – is ontbonden en dat de liquidatie per diezelfde datum is beëindigd (turboliquidatie). De onderneming heeft dit niet gemeld bij de SNCU. Op 31 december 1997 is de uitzendonderneming onderneming A opgericht. X is van 10 februari 2010 tot 1 januari 2022 alleen/zelfstandig bestuurder geweest van onderneming A. Vanaf 1 januari 2022 is Stichting B alleen/zelfstandig bestuurder van onderneming A. Vanaf 13 september 2016 is Stichting B tevens enig aandeelhouder van onderneming A. Van 10 februari 2010 tot 1 januari 2022 is X alleen/zelfstandig bestuurder van Stichting B geweest. Sinds 1 januari 2022 is Y alleen/zelfstandig bestuurder van Stichting B. Op 13 april 2021 heeft SNCU onderneming A aangeschreven met de mededeling dat zij is geselecteerd voor een onderzoek op naleving van de cao voor uitzendkrachten. B is verzocht om in het kader van dit onderzoek een selectie van administratieve bescheiden aan te leveren. Onderneming A heeft aan dit verzoek niet voldaan. Op 21 december 2021 heeft SNCU de gevraagde bescheiden van onderneming A ontvangen. Op 10 maart 2022 heeft CIVAP van dit onderzoek een rapport opgemaakt waarin is aangegeven op welke onderdelen cao-overtredingen zijn geconstateerd. Onderneming A heeft een reactie gegeven op het rapport, waarna CIVAP op 25 maart 2022 een definitieve rapportage heeft opgesteld en toegestuurd. SNCU vordert onder meer Y, X en Z als

voormalig bestuurders van onderneming B hoofdelijk te veroordelen tot nabetaling over de gaan van de materiële schadelast en een schadevergoeding. SNCU legt aan haar vorderingen ten grondslag dat Y, X en Z als voormalig bestuurders van B onrechtmatig tegenover de uitzendkrachten en tegenover SNCU hebben gehandeld. Met hun handelwijze hebben zij bewerkstelligd dat onderneming B haar verplichtingen niet is nagekomen. Verder hebben onderneming A en Stichting B, Y en X als (indirect) bestuurders van onderneming A onrechtmatig tegenover de uitzendkrachten en tegenover SNCU gehandeld.

Oordeel

In beginsel is een bestuurder van een besloten vennootschap niet persoonlijk aansprakelijk voor de schulden van de vennootschap. De bestuurder kan echter wel aansprakelijk zijn voor de schulden van de vennootschap indien hij als bestuurder een onrechtmatige daad heeft begaan. Vast staat dat SNCU B voor de eerste maal heeft aangeschreven op 29 oktober 2019 en per die datum kenbaar heeft gemaakt dat onderneming B is geselecteerd voor een onderzoek op naleving van de cao voor uitzendkrachten en B is verzocht om in het kader van dit onderzoek een selectie van administratieve bescheiden aan te leveren. Vast staat dat Z op dat moment alleen/zelfstandig bestuurder was van onderneming B. Z had als bestuurder van onderneming B dus in ieder geval vanaf 6 mei 2020 al ernstig rekening moeten houden met de mogelijkheid dat SNCU een vordering op onderneming B zou hebben. In dat kader heeft SNCU tevens onweersproken gesteld dat onderneming B in de periode dat Z bestuurder was blijkens de jaarrekening van 2020 voldoende middelen had om de benadeling te herstellen en de schadevergoeding te voldoen. Niet in geschil is dat Z deze middelen daartoe niet heeft aangewend. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat handelen dusdanig onzorgvuldig dat Z daarvan persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt en zij jegens SNCU toerekenbaar onrechtmatig heeft gehandeld. Vast staat verder dat Y – die ten tijde van de ontbinding van onderneming B alleen/zelfstandig bestuurder was – heeft nagelaten SNCU op enig moment te informeren over de ophanden zijnde ontbinding van de onderneming en dat SNCU daar zelf achter heeft moeten komen. Door onderneming B binnen de gegeven omstandigheden te ontbinden en SNCU niet te informeren tot welke entiteit zij zich moest wenden met haar vordering, heeft Y naar het oordeel van de kantonrechter jegens SNCU toerekenbaar onrechtmatig gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat X feitelijk nog steeds bestuurder was van onderneming B en dat hij in een dusdanige machtspositie verkeerde dat hij het beleid van onderneming B met betrekking tot het al dan niet verstrekken van een reactie en het indienen van herstelstukken aan SNCU naar aanleiding van de hercontrole van CIVAP, kon bepalen. Een en ander leidt tot de conclusie dat Y, Z en X allen hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de vorderingen van SNCU met betrekking tot onderneming B. De verweren van gedaagden ten aanzien van de hoogte van de materiële schadelasten zullen worden verworpen en Y, Z en X zullen hoofdelijk worden veroordeeld tot nabetaling van de materiële schadelast ten aanzien van onderneming B en onderneming A. Stichting B en Y zullen hoofdelijk worden veroordeeld tot nabetaling van de materiële schadelast ten aanzien van onderneming A.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22032

Zaaknummer: 10485469 RL EXPL 23-7379

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: J.A. Abraha en E. Speijer

Wetsartikelen: 15 Wet cao, 3 Wet AVV, 4 Wet AVV, 2:9 BW, 2:11 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

NedTrain niet aansprakelijk voor gezondheidsschade van deelnemers van het tROM-traject. Deelnemers hebben nagelaten hun stellingen omtrent de blootstelling aan chroom-6 per individu te onderbouwen en hebben daarmee niet voldaan aan stelplicht.

Feiten

Deelnemers hebben in het kader van de Wet werk en bijstand in de periode 2004 tot en met 2010 deelgenomen aan een re-integratieproject van de gemeente Tilburg, het "tROM-project". Tijdens dit project werden (onder meer) restauratiewerkzaamheden verricht aan oude treinstellen. De werkzaamheden vonden plaats op het terrein van NedTrain B.V. (hierna: NedTrain). Dertig deelnemers stellen dat zij tijdens hun werkzaamheden op het tROM-project zijn blootgesteld aan chroom-6 en dat zij daardoor gezondheidsschade hebben opgelopen, waarvoor zij NedTrain B.V. aansprakelijk houden. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat NedTrain aansprakelijk is voor door deelnemers door blootstelling aan chroom-6 geleden en nog te lijden materiële schade in de vorm van lichamelijk letsel en daarmee samenhangende posten alsmede immateriële schade als gevolg van aantasting in de persoon wegens angst voor gezondheidsschade. NedTrain heeft nagelaten zich ervan te gewissen dat – al dan niet via de gemeente of tROM – informatie over de in de verflagen aanwezige gevaarlijke stoffen en de noodzaak van adequate bescherming bij de bewerking van treinen bij deelnemers bekend zou worden. De grieven in het principaal hoger beroep zijn gericht op het alsnog afwijzen van het door de rechtbank toegewezen gedeelte van de vorderingen van deelnemers. De grieven in incidenteel appèl zijn gericht op het alsnog integraal toewijzen van de (gewijzigde) vorderingen van deelnemers. Het volledige geschil is daarmee ter beoordeling aan het hof voorgelegd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het verweer van NedTrain dat deelnemers door hun werkwijze (vorderingen uitdrukkelijk niet instellen als collectieve actie, maar wel toelichten met algemene stellingen die voor elk van hen geldt) niet hebben voldaan aan hun stelplicht, slaagt. NedTrain betwist de stelling van deelnemers dat zij allen in relevante mate (kunnen) zijn blootgesteld aan chroom-6 en dat alle deelnemers klachten hebben die daardoor (kunnen) zijn veroorzaakt. NedTrain heeft haar betwistingen onderbouwd met verwijzing naar het RIVM-rapport. Deelnemers hebben de inhoud van het rapport niet gemotiveerd betwist. Uit het RIVM-rapport volgt onder meer dat de kans op gezondheidsschade als gevolg van blootstelling aan chroom-6 mede afhankelijk is van de aard, intensiteit, de frequentie en de

duur van de blootstelling. Gelet op de gemotiveerde betwistingen door NedTrain kan niet zonder meer, in zijn algemeenheid, worden geoordeeld dat iedere deelnemer tijdens zijn/haar werkzaamheden op het project in relevante mate aan chroom-6 is blootgesteld. De blootstelling verschilt immers sterk per deelnemer. Het had op de weg van deelnemers gelegen per individu, op zijn minst gemotiveerd te stellen in welke periode hij/zij heeft deelgenomen, welke werkzaamheden daarin zijn verricht en welke gezondheidsklachten zijn opgetreden. Deelnemers hebben dit bewust nagelaten. Het hof vermag niet in te zien dat en waarom het voor deelnemers ondoenlijk en onwenselijk is om de stellingen per individu te concretiseren. De omstandigheid dat de gemeente geen sluitende administratie bijhield kan hen niet baten. Het ligt immers op hun eigen weg om hun stellingen concreet te onderbouwen nu het informatie over henzelf betreft en zij bij uitstek daarover beschikken. De stelling dat de concretisering van de gezondheidsklachten uit privacyoverwegingen onwenselijk is, volgt het hof evenmin. Deelnemers hebben immers zelf gekozen voor bundeling van hun vorderingen. Dat het concretiseren van de stellingen per individu te veel werk zou zijn, is geen rechtens te respecteren standpunt. Deelnemers hebben tot slot nog verwezen naar de zogenoemde Defensie-zaak, waarin dit hof de aansprakelijkheid van de Staat jegens vier defensiemedewerkers heeft aangenomen, vanwege blootstelling aan chroom-6 tijdens hun werkzaamheden. Daarin werd geoordeeld dat de enkele mogelijkheid van gezondheidsschade al voldoende is. Het hof volgt deelnemers niet in die redenering. In die zaak is namelijk gebruikgemaakt van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Die regel kan niet worden toegepast indien slechts kan worden aangetoond dat blootstelling aan chroom-6 in het algemeen bepaalde gezondheidsschade kan veroorzaken. Ook voor het overige gaat de vergelijking met de Defensie-zaak niet op om meerdere redenen. Niet komt daarom vast te staan dat deelnemers in de uitoefening van hun werkzaamheden op het tROM-project gezondheidsschade hebben geleden of zullen lijden door blootstelling aan chroom-6. Het hoger beroep van NedTrain slaagt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:754

Zaaknummer: 200.306.211/01

Rechters: J.W. van Rijkom, G. Tangenberg en F.C. Alink-Steinberg

Advocaten: H.M. Kruitwagen en R.M.W.H. Bedaux

Wetsartikelen: 150 Rv en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de combinatiegrond, onder toekenning van de transitievergoeding en de maximale cumulatievergoeding, toegewezen. De verstoorde verhoudingen houden verband met het disfunctioneren, waarvoor geen adequaat verbetertraject is geboden, maar terugkeer in oude functie onrealistisch.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1986 in dienst getreden bij werkgeefster en heeft sinds 2019 een nieuwe functie binnen werkgeefster. Het loon van werknemer bedraagt € 5.952,09 bruto. Tot 2022 is het functioneren van werknemer altijd met succesvol beoordeeld. In 2020-2023 heeft werknemer wel verbeterpunten gekregen. Vanaf maart worden gesprekken tussen A, werknemer en een verandercoach gevoerd. Uit de gespreksverslagen daarvan volgt dat klachten zijn binnengekomen over de werkwijze en betrokkenheid van werknemer. Op 10 juni 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen omdat geen verbetering in de omgang met collega's was te zien. Vervolgens is een verbeterplan opgesteld. Verder heeft werknemer contact opgenomen met een externe coach, F. In september en december 2022 is werknemer meermaals aangesproken omdat hij niet volgens werkafspraken had gehandeld. Werknemer is vervolgens wederom verzocht zijn gedrag te veranderen. Op 26 april 2023 heeft werknemer nog een waarschuwing gekregen. Partijen hebben daarna gesproken over verbeterpunten en zijn een nieuw verbetertraject gestart. Omdat werknemer zich niet kon vinden in de verbeterpunten, is, zonder resultaat, een mediationtraject gestart. Na een nieuw meningsverschil in oktober 2023 over de verbeterpunten van werknemer, is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kritiek op het functioneren van werknemer gaat met name over zijn houding, gedrag en communicatie in het kader van samenwerken in teamverband. In 2022-2023 zijn diverse gesprekken met werknemer gevoerd en zijn verbeterpunten geformuleerd. Dit is in de gegeven omstandigheden niet voldoende om te concluderen dat werknemer voldoende gelegenheid heeft gehad tot verbetering van zijn functioneren. Gezien het lange dienstverband van werknemer, waarin het functioneren tot 2022 altijd goed is beoordeeld, heeft werkgeefster een bijzondere zorgplicht ten aanzien van werknemer. Een verbetertraject in de vorm van coaching lijkt dan het meest aangewezen. Hoewel werkgeefster dit heeft voorgesteld, is zij daarin onvoldoende concreet geweest

(termijn, voorwaarden enz.). Dat werknemer niet openstond voor coaching is niet gebleken. Nadat een patstelling was ontstaan over de begeleider van werknemer bij het tweede verbetertraject, heeft hij voorgesteld een extern bureau in te schakelen. Gelet op de bijzondere zorgplicht, valt niet in te zien waarom daar niet mee is ingestemd. Hoewel werkgeefster gedurende een langere periode met werknemer heeft gesproken over zijn functioneren, is op grond van de gestelde kritiekpunten, afgezet tegen de gepleegde inspanningen door werkgeefster, (nog) geen sprake van een voldragen d-grond. Om die reden is ook (nog) geen sprake van een voldragen g-grond. Cumulatie van deze gronden levert echter wel een voldragen ontslaggrond op. Er is terugkerende kritiek op het functioneren van werknemer, hetgeen door hem steeds wordt gepareerd. Succesvolle terugkeer van werknemer in zijn functie lijkt, ook met coaching, niet realistisch. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding (€ 79.889,95 bruto), alsook, rekeninghoudend met de lengte van het dienstverband, de goede beoordelingen, de leeftijd van werknemer (58 jaar) en de afwezigheid van een adequaat verbetertraject, op de maximale cumulatievergoeding. Hij heeft geen recht op de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1282

Zaaknummer: 10837334 UE VERZ 23-394 VS/1257

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S.J.C. Opgenhaeffen en P. Jacometti

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub i BW en

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van de Staat afgewezen omdat niet is uitgesloten dat de daaraan ten grondslag gelegde gedragingen van werknemer (niet registreren van verlof) verband houden met zijn opgelopen hersenletsel.

Feiten

Werknemer is ruim 28 jaar in dienst van de Staat der Nederlanden (hierna: de Staat). De Staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel de combinatiegrond, zonder toekenning van de transitievergoeding. Volgens de Staat heeft werknemer doelbewust zijn verlof onjuist geregistreerd en/of tijdens werktijd niet gewerkt. Ondanks twee eerdere disciplinaire maatregelen (januari 2023 en juli 2023) en de aan hem laatst geboden kans heeft hij opnieuw zijn verlof onjuist geregistreerd. Werknemer heeft geen deugdelijke verklaring gegeven voor zijn gedrag/handelen en heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, aldus de Staat. Werknemer betwist niet dat hij zijn verlof onjuist heeft geregistreerd, maar betwist wel dat dit opzettelijk is gebeurd. Zijn handelen/gedrag houdt verband met zijn arbeidsongeschiktheid/medische achtergrond en is daarom niet verwijtbaar. In 2020 heeft werknemer twee beroertes gehad en daaraan hersenletsel overgehouden. Na zijn beroerte is hij ook nog gescheiden en moest hij verhuizen. Begin 2022 is zijn vader plotseling overleden en moest zijn moeder naar een verpleegtehuis. Werknemer verzoekt primair afwijzing van de ontbinding, subsidiair financiële vergoeding en primair en subsidiair vergoeding van de werkelijke advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van de Staat om ontbinding en het verzoek van werknemer om vergoeding van de werkelijke advocaatkosten af. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer sinds 21 augustus 2023 arbeidsongeschikt is, en dat het ontbindingsverzoek verband houdt met de arbeidsongeschiktheid. Werknemer is reeds lang in dienst van de Staat en zijn functioneren staat in deze zaak niet ter discussie. Werknemer heeft in 2020 twee herseninfarcten gehad en daaraan hersenletsel overgehouden. Uit de overgelegde stukken blijkt niet expliciet dat er geen maar ook niet dat er wél een verband bestaat tussen de verweten gedragingen en de hersenschade. De beoordeling of de verweten gedragingen van werknemer hem al dan niet kunnen worden verweten is een forensische vraag die niet door de bedrijfsarts is beantwoord en ook niet beantwoord kan worden. Daarom doet het argument van de Staat dat hij mocht afgaan op het oordeel van de bedrijfsarts dat werknemer geschikt was voor werkzaamheden in dit opzicht niet ter zake.

Naar het oordeel van de kantonrechter is uit de medische informatie voldoende duidelijk geworden dat werknemer kampt met ernstige beperkingen en dat niet uitgesloten kan worden dat die een rol hebben gespeeld bij de aan hem verweten gedragingen die nu ten grondslag liggen aan het ontbindingsverzoek. De opstelling en opvattingen van de Staat, die samengevat inhouden dat de gedragingen van werknemer geen verband houden met het hersenletsel en dat werknemer bewust niet integer heeft gehandeld en/of heeft gefraudeerd, hebben naar het oordeel van de kantonrechter bijgedragen aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Het voorgaande betekent dat de ontbinding verband houdt met de arbeidsongeschiktheid. Vergoeding van de werkelijke advocaatkosten wordt alleen toegewezen in buitengewone omstandigheden, waarvan in deze zaak geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2161

Zaaknummer: 10790480 AO VERZ 23-143

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: N.M. Wolters en Z. Wagenaar-Meijer

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Verrekening verlofuren en minuren bij het einde van het dienstverband.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 15 november 2021 tot en met 8 juni 2023 in dienst geweest bij werkgever tegen een salaris van € 913. In de arbeidsovereenkomst staat in artikel 4 vermeld dat de overeengekomen werktijd 16 uur per week bedraagt en dat werkneemster werkzaam zal zijn op de dagen die in overleg met de leidinggevende worden vastgesteld. Op 23 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld en zij heeft vanaf die dag geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever, tot het einde van het dienstverband. Werkneemster vordert uitbetaling van € 1.467,48 aan achterstallig salaris.

Oordeel

De vraag die voorligt, is of werkgever nog betalingen aan werkneemster verschuldigd is in het kader van de eindafrekening van het dienstverband, meer specifiek of werkgever gerechtigd was 106,59 minuren (een bedrag van € 1.467,48 bruto) te verrekenen met het loon over de maand mei 2023, de maand voordat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om een deugdelijke boekhouding bij te houden. De kantonrechter stelt vast – aan de hand van de door werkgever overgelegde loonstroken van de periodes december 2021 tot en met december 2022 – dat werkneemster gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst steeds maandelijks een bedrag van € 930,83 (bruto) uitbetaald heeft gekregen. De netto-uitbetaling was per maand wisselend, afhankelijk van extra uitbetalingen, zoals onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag, en diverse inhoudingen. Verder stelt de kantonrechter vast dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsomvang van werkneemster (een vast aantal van) 16 uur per week bedroeg. Gelet op het voorgaande kan de kantonrechter werkgever niet volgen in zijn stelling dat werkneemster ervoor gekozen zou hebben om voorschotten (aan het begin van haar contract) uitbetaald te krijgen, die bij haar uitdiensttreding zouden moeten worden verrekend. Uit niets blijkt dat partijen een soort min-max- of een oproepovereenkomst zouden zijn aangegaan, noch dat er is overeengekomen dat werkneemster eventuele min-uren zou moeten inhalen of dat zij slechts een voorschot op haar salaris uitbetaald zou krijgen, wat achteraf zou worden gecorrigeerd of verrekend. Werkgever heeft WhatsApp-correspondentie tussen partijen overgelegd om zijn standpunten te onderbouwen, maar hieruit blijkt niet dat werkgever werkneemster heeft gewezen op het bestaan van min-uren, noch dat werkneemster deze uren zou moeten inhalen of dat deze

eventueel verrekend zouden gaan worden. Partijen zijn juist een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang (en een vast salaris) overeengekomen en de omstandigheid dat werkneemster eventueel voor te weinig uren is ingeroosterd komt onder de gegeven omstandigheden voor rekening van werkgever. De kantonrechter kan uit de overgelegde correspondentie evenmin afleiden dat werkneemster, zonder goedkeuring of afstemming met werkgever, verlof of vakantie heeft opgenomen. Er blijkt slechts uit dat werkneemster aangeeft dat zij met vakantie is of zal gaan, maar niet dat dit niet in overleg met, en met toestemming van werkgever heeft plaatsgevonden. Gesteld noch gebleken is bovendien dat werkgever werkneemster hier tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst op heeft aangesproken of dat werkgever heeft gewaarschuwd dat dit in voorkomend geval tot het afboeken (en vervolgens verrekenen) van eventuele min-uren zal leiden. Het voorgaande leidt ertoe dat het verweer van werkgever moet worden verworpen en het gevorderde bedrag aan hoofdsom zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1504

Zaaknummer: 10769311 / MC EXPL 23-6428

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M. Kartal

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie waardoor de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij de gemeente en gaf als vakmanager leiding aan de afdeling Toegang. De leidinggevende van werkneemster is de concernmanager. Voordat werkneemster in dienst kwam, heeft er een functiewaarderingstraject (Fuwa-traject) plaatsgevonden. De medewerkers van de drie sociale teams waar werkneemster leiding aan gaf, hebben verzocht om een nieuwe waardering van hun functie. Tussen werkneemster en de gemeentesecretaris is een discussie ontstaan over de rol van werkneemster in dit traject. Werkneemster wilde zich buiten de inhoud houden, maar de gemeentesecretaris meende dat het bij de functie van werkneemster hoorde dat zij hierin een rol ging spelen. Uiteindelijk heeft deze discussie, na meerder gesprekken, ertoe geleid dat werkneemster door de gemeentesecretaris is vrijgesteld van werkzaamheden. De gemeente heeft bij de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond, h-grond, g-grond dan wel i-grond. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. De gemeente heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof komt, anders dan de kantonrechter, tot het oordeel dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Bij de medewerkers van de drie sociale teams is de vraag of de waardering van hun functie niet ook opgetrokken moest worden. Op tafel lag het verzoek van de drie sociale teams om dat 'bespreekbaar' te maken. Op 6 september 2023 hebben de medewerkers een verzoek gedaan aan de gemeentesecretaris om hun functie te herwaarderen. Werkneemster is hierover in gesprek gegaan met de concernmanager en de gemeentesecretaris, maar wil geen stelling nemen en uit de inhoud blijven. Volgens de gemeentesecretaris speelt werkneemster echter een cruciale rol in dit traject. Op 25 januari 2023 vindt vervolgens een gesprek plaats tussen de medewerkers van de sociale teams enerzijds en de gemeentesecretaris en de concernmanager anderzijds. Onderwerp: het Fuwa-traject. Werkneemster was aanwezig. De emoties lopen hoog op, zodanig zelfs dat de concernmanager geëmotioneerd de vergadering verlaat. Tussen de gemeentesecretaris en werkneemster ontstaat vervolgens een discussie over de rol van werkneemster als vakmanager. De gemeentesecretaris heeft zeer ernstige kritiek geuit op de wijze waarop

werkneemster inhoud geeft aan haar functie en haar manier van communiceren. Op 28 februari 2023 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek praten de gemeentesecretaris en werkneemster langs elkaar heen. Ook zijn de verhoudingen nog verder geëscaleerd doordat de gemeentesecretaris werkneemster eenzijdig heeft vrijgesteld van werkzaamheden en verboden heeft om contact op te nemen met de medewerkers. Het gesprek van 17 maart 2023 tussen de gemeentesecretaris en werkneemster heeft de verhoudingen daarna nog verder onder druk gezet. Temeer toen de gemeentesecretaris vervolgens aan de afdeling, de vakmanager en het college van B&W heeft medegedeeld dat de gemeente afscheid ging nemen van werkneemster. Hierdoor is de arbeidsrelatie ernstig verstoord geraakt. De gemeente heeft ook ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkneemster ontvangt een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1695

Zaaknummer: 200.334.447/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, O.E. Mulder en W.J.A.M. van Brussel

Advocaten: D. Kuijken en G.N. Paanakker

Wetsartikelen: 7:683 BW en 7:699 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werkneemster vordert in kort geding doorbetaling van loon na door werkgever doorgevoerde loonstop. De kantonrechter wijst vordering toe omdat werkneemster voldoende heeft meegewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Strandpaviljoen Paal 19 (hierna: Paal 19) als horecamedewerkster tegen een salaris van € 2.988,60 bruto per maand. Sinds 5 juli 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft op 15 september 2023 een ‘terugkoppeling probleemanalyse en advies’ opgesteld, waarin staat dat werkneemster arbeidsongeschikt is vanwege een arbeidsconflict en dat zij niet belastbaar is. Werkneemster moet samen met Paal 19 een plan van aanpak opstellen. Paal 19 heeft per e-mail van 3 oktober 2023 een conceptplan van aanpak aan werkneemster gestuurd met de opmerking dat zij het lastig vindt om het plan eenzijdig in te vullen en dat zij openstaat voor overleg en aanpassingen. Werkneemster heeft op 16 oktober 2023 een e-mail naar de bedrijfsarts gestuurd waarin zij schrijft dat zij het niet eens is met het door haar werkgever opgestelde conceptplan van aanpak. Paal 19 heeft diezelfde dag aan werkneemster geschreven dat werkneemster nog een ingevuld plan van aanpak retour diende te sturen. Op 18 oktober 2023 heeft Paal 19 per e-mail laten weten een loonstop toe te passen omdat zij werkneemster verwijt onvoldoende mee te werken aan haar re-integratie. Met ingang van 1 oktober 2023 heeft werkneemster geen loon meer ontvangen. Op 10 november 2023 heeft Paal 19 in een e-mail geschreven dat zij werkneemster nogmaals eraan herinnert dat een plan van aanpak opgesteld moet worden en dat zij een loonstop heeft doorgevoerd. Werkneemster heeft in twee brieven, van 13 en 15 november 2023, geprotesteerd tegen de loonstop en om doorbetaling van het loon verzocht. Op 22 november 2023 heeft werkneemster een ondertekend plan van aanpak naar Paal 19 gestuurd. Werkneemster vordert betaling van loon over oktober en november 2023, totaal € 5.753,04 bruto, vermeerderd met een bedrag van € 2.876,52 bruto voor elke maand dat de overeenkomst voortduurt en niet rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is sinds 5 juli 2023 arbeidsongeschikt. In artikel 7:629 lid 1 BW is bepaald dat een werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte recht houdt op loon, waarbij in lid 3 onder e van dat artikel is bepaald dat de werknemer dat recht ontbeert als hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het

opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak. Strandpaviljoen Paal 19 beroept zich erop dat werkneemster weigert mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en daarom geen recht heeft op loon. In onderhavig geval heeft werkneemster inderdaad niet haar handtekening gezet onder het plan van aanpak dat Paal 19 op 3 oktober 2023 heeft gestuurd. Wel heeft werkneemster dit plan van aanpak van commentaar voorzien en vervolgens naar de bedrijfsarts gestuurd. Werkneemster had het plan of haar commentaar naar Strandpaviljoen Paal 19 moeten sturen en niet naar de bedrijfsarts. Ondanks die fout is de kantonrechter van oordeel dat dit niet maakt dat werkneemster zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak. Het is voldoende aannemelijk dat werkneemster niet bewust of met opzet haar versie van het plan van aanpak naar de verkeerde persoon heeft gestuurd, maar uit onwetendheid. Daarbij komt dat zij wel haar visie op het plan van aanpak heeft gegeven. Uiteindelijk heeft werkneemster het plan van aanpak op 22 november 2023 ondertekend en naar Paal 19 gestuurd, die op haar beurt op 17 januari 2024 tot ondertekening is overgegaan. De vordering tot betaling van het achterstallige loon over oktober en november 2023 ter hoogte van € 5.753,04 bruto wordt derhalve toegewezen. Paal 19 wordt tevens veroordeeld het loon door te betalen vanaf 1 december 2023 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1125

Zaaknummer: 10843007 \ KG EXPL 23-184 (rvk)

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: J.C. de Graaf en V.C. van der Velde

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbreken van rechtsmacht Nederlandse rechter bij ontbindingsverzoek Nederlandse werkgever en Duitse werknemer. Niet voldaan aan vergewisplicht artikel 26 EEX-verordening.

Feiten

Werknemer is sinds 2019 werkzaam bij Blokland Cold Stores (hierna: BCS). BCS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege (primair) disfunctioneren van werknemer. Werknemer heeft de onbevoegdheid van de kantonrechter ingeroepen. Werknemer stelt – samengevat – dat de zaak slechts kan worden gebracht voor het gerecht van de lidstaat waar de werknemer zijn woonplaats heeft. Werknemer woont in een andere EU-lidstaat dan Nederland zodat de Nederlandse rechter niet bevoegd is kennis te nemen van het geschil. Partijen zijn geen forumkeuze overeengekomen en verweerder is niet verschenen in deze procedure. BCS heeft tegen het standpunt van werknemer verweer gevoerd dat – samengevat – strekt tot verwerping van het beroep. BCS stelt dat het opwerpen van een bevoegdheidsverweer in strijd is met de goede procesorde en de beginselen van voortvarendheid en doelmatigheid omdat het beroep geruime tijd is gedaan nadat het verzoekschrift is ingediend en werknemer heeft verzocht om de mondelinge behandeling te verplaatsen terwijl bekend was dat werknemer in een ander land woont. Verder voert BCS aan dat werknemer met zijn verzoek tot verplaatsing van de mondelinge behandeling in de procedure is verschenen zodat hij de bevoegdheid van de kantonrechter heeft erkend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer in het buitenland woont, heeft het geschil een internationaal karakter. Daarom moet de rechter ambtshalve onderzoeken of de Nederlandse rechter bevoegd is. In artikel 22 lid 1 EEX-Verordening (hierna: EEX) is bepaald dat een vordering van de werkgever slechts kan worden gebracht voor rechter in de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer woonplaats heeft. Omdat werknemer ten tijde van het ontbindingsverzoek in een andere EU-lidstaat dan Nederland woont, is in beginsel slechts de rechter in de andere lidstaat bevoegd. Desondanks kan de Nederlandse rechter bij een door de werkgever geïnitieerde procedure in twee situaties alsnog rechtsmacht aannemen. Allereerst als een expliciete forumkeuze voor de Nederlandse rechter is gemaakt, hetgeen in deze zaak niet is gebeurd. Ook kan rechtsmacht worden aangenomen bij een stilzwijgende of impliciete forumkeuze door verschijning. De stilzwijgende forumkeuze is geregeld in artikel 26 lid 1 EEX. De bevoegdheidsgrond uit dit artikel geldt ook bij geschillen over arbeidsovereenkomsten en houdt in dat het gerecht waarvoor de verwerende partij – de

werknemer – verschijnt bevoegd is, tenzij de verschijning ten doel heeft die bevoegdheid te betwisten. Een werknemer die in de procedure verschijnt en afziet van het inroepen van onbevoegdheid, geeft zijn bescherming uit hoofdstuk II, afdeling 5 van de EEX prijs. Door te verschijnen en de rechterlijke bevoegdheid niet te betwisten, aanvaardt de verweerder eenzijdig en impliciet de bevoegdheid van een rechter die aanvankelijk geen rechtsmacht had. Op grond van artikel 26 lid 2 EEX dient de rechter zich ervan te vergewissen dat de verwerende partij op de hoogte is van haar recht de bevoegdheid te betwisten en van de gevolgen van al dan niet verschijnen. Als de verweerder verschijnt, is echter nog niet aan de vergewisplicht voldaan. Het moet de verweerder voldoende duidelijk zijn meegedeeld dat hij de mogelijkheid heeft om de bevoegdheid van de rechter te betwisten. Dat werknemer in onderhavig geval door een professionele gemachtigde wordt bijgestaan, is niet voldoende om ervan verzekerd te zijn dat hij daadwerkelijk is geïnformeerd over zijn recht om de bevoegdheid te betwisten en de gevolgen van al dan niet verschijnen. Het verzoek van (de gemachtigde van) werknemer tot verplaatsing van de mondelinge behandeling kwalificeert niet als stilzwijgende forumkeuze. Daaruit blijkt immers niet dat werknemer op de hoogte was van zijn recht om de bevoegdheid van de Nederlandse rechter te betwisten of dat hij afstand van dat recht heeft willen doen. Integendeel, werknemer heeft zich voorafgaand aan de mondelinge behandeling en het indienen van een verweerschrift op de onbevoegdheid van de Nederlandse rechter beroepen, zodat de bevoegdheidsgrond van artikel 26 lid 1 EEX niet opgaat. De conclusie is dat de kantonrechter Den Bosch niet bevoegd om kennis te nemen van de zaak.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:797

Zaaknummer: 10847291 \ EJ VERZ 23-597

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: F.T.M. Peters en G.P. Geelkerken

Wetsartikelen: 26 EEX-Verordening en 22 EEX-Verordening

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil. Voeging van twee verzoekschriftenprocedures.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij Feedvalid B.V. tegen een salaris van € 3.442,69 bruto per maand exclusief emolumenten. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat overwerk uitsluitend wordt uitbetaald na accordering door de leidinggevende. In de maanden maart en april 2023 was er geen bedrijfsleider binnen Feedvalid. Feedvalid heeft werknemer meegedeeld dat hij tijdelijk zijn eigen urenstaten mocht aftekenen in de periode dat er geen bedrijfsleider was. Bij brief van 1 augustus 2023 is werknemer op staande voet ontslagen wegens (a) het zonder toestemming en zonder enige rechtmatige grondslag over een langere periode van tijd, maar in ieder geval in de periode februari 2023 tot en met medio juli 2023 (over)uren en storingsdiensten declareren waarvoor niet gewerkt is en (b) het ontvreemden van oud ijzer. Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar hij is van mening dat het niet onverwijld is gegeven en dat de dringende reden ontbreekt. Hij verzoekt de kantonrechter Feedvalid te veroordelen tot betaling van onder meer de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 27.875. Feedvalid verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig en tevens een verklaring voor recht dat werknemer heeft gewanpresteerd en/of onrechtmatig heeft gehandeld. Zij verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van onder meer de gefixeerde schadevergoeding, onderzoekskosten en bedragen ten gevolge van de wanprestatie of onrechtmatige daad.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat Feedvalid in deze procedure naar voren heeft gebracht dat werknemer ten onrechte kilometers heeft gedeclareerd. Deze gedraging is niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd, zodat dit bij de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag buiten beschouwing wordt gelaten. Feedvalid heeft een vergelijking gemaakt tussen de in- en uitcheektijden die werknemer heeft ingevuld en het formulier waarmee overuren konden worden gedeclareerd. Deze formulieren komen niet overeen. Dat de uren op de formulieren niet overeenkomen, betekent niet zonder meer dat werknemer uren heeft gedeclareerd die hij niet heeft gewerkt. Feedvalid heeft gesuggereerd dat werknemer misbruik heeft gemaakt van de situatie dat er geen leidinggevende aanwezig was die controle uitvoerde op de urendeclaraties. Dit wordt door werknemer betwist. Het had op de weg van Feedvalid gelegen om aan te tonen dat de wijze van declareren is gaan afwijken vanaf het moment dat er

geen leidinggevende meer was die controle uitoefende maar hierin is zij niet geslaagd. Van moedwillig te veel uren declareren is in ieder geval niet gebleken. Werknemer heeft erkend dat hij geld in contanten heeft ontvangen voor de verkoop van oud ijzer. Ten aanzien van het ontvangen bedrag is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer dit heeft verdeeld onder zijn collega's en dat hij hiermee dus niet zichzelf heeft bevoordeeld boven zijn collega's. Anders dan in de ontslagbrief gesteld, ontbreekt de bevestiging door bedrijf X dat zij een bedrag van € 9.127,90 in contanten heeft betaald aan werknemer. De kantonrechter is met Feedvalid van oordeel dat het – ondanks het kennelijke gebruik binnen Feedvalid – niet aan werknemer was om de opbrengst van het oud ijzer onder zijn collega's te verdelen. Hij was hiertoe niet bevoegd en hij heeft hiertoe geen toestemming gekregen van de directie. Nu werknemer de – aan Feedvalid toebehorende – betalingen niet voor zichzelf gehouden maar deze overeenkomstig de bestendige praktijk heeft verdeeld onder zijn collega's en zichzelf is het handelen van werknemer niet zwaarwichtig genoeg voor een dringende reden. De conclusie is dat er geen dringende reden voor ontslag bestond zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Dit betekent dat het verzoek van Feedvalid ten aanzien van verklaring voor recht en de gefixeerde schadevergoeding zal worden afgewezen. De vorderingen van werknemer worden toegewezen, met dien verstande dat omdat een transitievergoeding is toegekend en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, er naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding is om daarnaast nog een billijke vergoeding toe te kennen. De door werknemer geleden (inkomens)schade wordt voldoende gecompenseerd. Het standpunt van Feedvalid dat de gedragingen van werknemer een wanprestatie dan wel een onrechtmatige daad opleveren zodat hij de daaruit voortvloeiende schade aan haar dient te vergoeden, wordt door de kantonrechter niet gevolgd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1622

Zaaknummer: 10729411 AZ VERZ 23-38 en 10697588 AZ VERZ 23-34

Rechters: C. Kool

Advocaten: D.E. Burgers

Wetsartikelen: 285 Rv; 6:96 BW; 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben in conventie en reconventie in essentie een geschil over twee vorderingen. Werknemer stelt dat hij nog recht heeft op een bedrag aan fooi. Werkgeefster stelt dat zij onmogelijk tegemoet kan komen aan deze aanspraak, omdat deze niet deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en ook niet is genoemd in de Horeca cao. Verrekening schade aan leaseauto.

Feiten

Werknemer is vanaf 15 april 2021 tot begin 2023 in dienst van Beluga Loves You B.V. (hierna: Beluga) geweest in de functie van chef-kok. Beluga heeft aan werknemer in april 2022 een leaseauto ter beschikking gesteld primair bestemd voor zakelijk gebruik, maar hij mocht deze ook voor privédoeleinden gebruiken. Partijen hebben op 4 oktober 2022 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarbij is afgesproken dat werknemer tot 1 februari 2023 zijn werk zou verrichten en vanaf die datum zijn resterende verlof zou opnemen. Ook is afgesproken dat Beluga de leaseauto terugneemt, tenzij de nieuwe werkgever de leaseauto wil overnemen. Bij inname van de auto door Beluga wordt schade voor een bedrag van € 849,66 geconstateerd. Werknemer ontkent de schade en maakt aanspraak op een bedrag van € 555 aan fooi.

Oordeel

Werknemer stelt dat Beluga in haar reconventionele vordering niet-ontvankelijk moet worden verklaard. De kantonrechter is van oordeel dat Beluga heeft voldaan aan de eis in artikel 137 Rv. Dat het petitum zowel de eis in conventie als die in reconventie omvat, doet er niet aan af dat Beluga de eis in reconventie bij het antwoord heeft ingesteld. Er is naar het oordeel van de kantonrechter ook geen sprake van niet-naleving van de substantiëringsplicht ex artikel 21 Rv. Uit WhatsAppberichten leidt de kantonrechter af dat Beluga erkent dat werknemer in principe nog recht heeft op € 555 aan fooi, maar dat zij zich beroept op verrekening van deze vordering met de gestelde kosten voor herstel van de schade aan de leaseauto. Gelet op deze erkenning is het nadien ingenomen standpunt van Beluga, namelijk dat de vordering tot betaling van fooi geen deel uit maakt van de arbeidsovereenkomst en cao, niet relevant. Bovendien heeft Beluga haar standpunt niet gemotiveerd. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding in te gaan op het rechtskarakter van de vordering tot betaling van fooi, anders dan de vaststelling dat werknemer in beginsel recht heeft op uitbetaling van het bedrag dat Beluga kennelijk onder zich houdt, tenzij Beluga terecht een beroep doet op verrekening. Afhankelijk

van de vraag of dit beroep terecht is of niet, zal de vordering tot betaling van fooi en de daarmee samenhangende vorderingen worden toe- of afgewezen. Indien de vordering in reconventie wordt afgewezen, betekent dit een toewijzing van de vordering in conventie. De kantonrechter overweegt dat het aan Beluga is om aan te tonen dat werknemer schade heeft veroorzaakt aan de leaseauto. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Beluga haar bewijsaanbod onvoldoende geconcretiseerd. De kantonrechter wijst de vordering tot betaling van de fooi toe nu het beroep op verrekening met de gestelde schade niet slaagt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:960

Zaaknummer: 10360681 \ CV EXPL 23-745

Rechters: T. Dohmen

Advocaten: W.J.F. Geertsen

Wetsartikelen: 21 Rv; 137 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot schorsing non-concurrentiebeding en tot terugbetalen verrekende studiekosten. Kantonrechter wijst vorderingen af. Werknemer schendt het concurrentiebeding. Belangenafweging valt in nadeel werknemer uit. Niet aannemelijk dat werknemer noodzakelijke opleiding heeft gevolgd. Verrekening studiekosten niet in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2019 als productontwikkelaar in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf met 40 medewerkers dat gespecialiseerd is in vloeren, in het bijzonder kunststof vloersystemen en coatings. In de arbeidsovereenkomst zijn een non-concurrentiebeding, relatie- en geheimhoudingsbeding en een onkostenbeding opgenomen. Vanaf maart 2021 verricht werknemer de functie van plantmanager tegen een salaris van € 5.375 bruto per maand voor 36 uur per week. Werknemer is in die functie verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de afdelingen bedrijfsbureau (inkoop & planning), R&D, KAM (Kwaliteit, Arbo & Milieu) en productie, met in totaal ongeveer 20 medewerkers. Werknemer is in oktober 2023 benaderd voor de functie van plantmanager bij een andere werkgever. Hij heeft op deze functie gesolliciteerd, waarna hem voor de functie van plantmanager een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangeboden, tegen een salaris van € 6.011,52 bruto per maand voor 36 uur per week. Werknemer heeft vervolgens zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 1 januari 2024 en gemeld bij welk bedrijf hij in dienst wil treden. Werkgeefster houdt werknemer aan het concurrentiebeding omdat het bedrijf als directe concurrent wordt gezien. Ook geeft zij aan dat werknemer nog studiekosten is verschuldigd, welke bij de eindafrekening zijn verrekend. Werknemer verzoekt (gehele of gedeeltelijke) schorsing van het concurrentiebeding en terugbetaling van de ingehouden studiekosten. Werknemer stelt dat werkgeefster geen rechtens te beschermen belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Werkneemster en de nieuwe werkgeefster zijn geen concurrenten en hij is als plantmanager bij werkgeefster niet op de hoogte van essentiële informatie of unieke werkprocessen en strategieën. Werkgeefster stelt dat werknemer door zijn werk bij haar veel kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie, waardoor zij groot belang heeft om hem aan zijn concurrentiebeding te houden. Verder is de nieuwe werkgever actief in de vloercoatings.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door indiensttreding bij de nieuwe werkgever het concurrentiebeding schendt. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het bedrijf zich op dezelfde markt als zichzelf begeeft. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter valt de belangenafweging in het nadeel van werknemer uit. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer over bedrijfsgevoelige informatie van haar beschikt, zoals over de recepturen van de producten, de leveranciers die de grondstoffen kunnen leveren en tegen welke prijzen en de machines die werkgeefster gebruikt om haar producten te maken. Werknemer heeft deze kennis niet betwist. Werknemer stelt echter dat hij niet alle recepturen uit zijn hoofd kent en dat deze kennis over de producten van werkgeefster al beschermd worden door het geheimhoudingsbeding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft eiser onvoldoende aangetoond dat hij onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding. Het is daarom voorshands niet aannemelijk geworden dat de rechter in de bodemprocedure het beding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen: de gevraagde voorziening wordt afgewezen. De vordering betreffende de door werkgeefster gestelde verplichting tot terugbetaling van studiekosten, die zij heeft verrekend met de eindafrekening en dus een betalingsvordering van ten onrechte ingehouden loon, kan in kort geding worden beoordeeld. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat de verrekening betrekking heeft op kosten van opleidingen of cursussen die noodzakelijk waren voor de uitoefening van zijn functie als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:983

Zaaknummer: 10857251 \ UV EXPL 23-320

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: A.C. Beijderwellen-Wittekoek en M.R. van Hall

Wetsartikelen: 3:303 BW; 6:248 BW; 7:611 BW; 7:611a BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De ontslagredenen uit de ontslagbrief zijn deels niet voldoende komen vast te staan of zijn niet in de ontslagbrief vermeld. Werkneemster heeft recht op vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 2016 bij werkgeefster, een uitgever van regionale tijdschriften in Nederland, België en Spanje, in dienst getreden tegen een loon van laatstelijk € 3.250 bruto per maand. Zij woont al lange tijd in België en is door werkgeefster aangetrokken om ook in België te gaan uitgeven, hetgeen ook is gebeurd. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat op deze het Nederlands recht van toepassing is en dat de Nederlandse rechter bevoegd is. Op 14 juli 2023 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen. Werkgeefster was op dat moment niet verzekerd voor loondoorbetaling bij ziekte. Eind augustus 2023 geeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing en stelt dat de arbeidsrelatie is verstoord en dat de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden en de betaling van de transitievergoeding wordt opgezegd. Overleg over een oplossing mislukt. Op 19 oktober 2023 wordt werkneemster op staande voet ontslagen wegens (a) het plegen van fraude, (b) de ontvangst van onrechtmatige provisie, (c) het op vakantie gaan zonder daarvoor verlof aan te vragen en (d) het delen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en (e) disfunctioneren. Werkneemster betwist het ontslag op staande voet en verzoekt werkgeefster naast een aantal nevenvorderingen te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 84.240 bruto, de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werkgeefster is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet van 19 oktober 2023 niet rechtsgeldig is. Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet worden (uitsluitend) betrokken de ontslagredenen die in de ontslagbrief worden genoemd en niet de naderhand nog gebleken gedragingen van de werkneemster. In dit geval zijn de ontslagredenen uit de brief van 19 oktober 2023 deels niet voldoende komen vast te staan. En voor het overige leveren die ontslagredenen geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Ook andere kwesties kunnen het ontslag op staande voet niet rechtvaardigen, omdat die niet in de ontslagbrief staan vermeld. Alleen de gestelde fraude zou mogelijk het ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen. Werkneemster betwist de(ze) fraude. Daarom moet werkgeefster

stellen en zo nodig bewijzen dat de fraude op het moment van het ontslag op staande voet aanwezig was. De kantonrechter is van oordeel dat de betreffende beschuldiging van fraude (en de enige beschuldiging van fraude die bij het ontslag als reden is gegeven) ongegrond is en daarom het ontslag op staande voet niet kan rechtvaardigen. Als het disfunctioneren al vast zou komen te staan, dan kwalificeert ook dat naar het oordeel van de kantonrechter niet als een dringende reden. De kantonrechter verklaart voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst daarom ten onrechte op 19 oktober 2023 met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. Naast onder meer de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000 bruto. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding heeft de kantonrechter rekening gehouden met de relatief hoge leeftijd van werkneemster (zij is met haar 62-jarige leeftijd nog drie jaar verwijderd van de pensioengerechtigde leeftijd in België), de duur van het dienstverband (ruim 8 jaar) en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1450

Zaaknummer: 10818662 AZ VERZ 23-75

Rechters: Zander

Advocaten: P.A.L. de Jong en C.A.M.H. Vink

Wetsartikelen: 7:632 BW; 7:671 BW; 7: 672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot loondoorbetaling arbeidsongeschikte werknemer.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster en is thans arbeidsongeschikt. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot loondoorbetaling. Werkgeefster is niet verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de eis van werknemer toe, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 4.960,25 bruto aan loon over de periode van 1 december 2023 tot 15 januari 2024 (€ 3.417,06 bruto per maand), plus de wettelijke verhoging en de wettelijke rente, omdat gesteld is dat werkgeefster het loon moet doorbetalen aan werknemer, vanwege zijn arbeidsongeschiktheid door ziekte, maar dat over deze periode niet meer heeft gedaan. Ook is werkgeefster € 621,03 aan buitengerechtelijke incassokosten verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1212

Zaaknummer: 10878886

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M. Blom

Wetsartikelen: 7:629 BW