

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 13, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:328](#) 12-03-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1768](#) 12-03-2024
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:211](#) 20-02-2024
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:275](#) 20-02-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1053](#) 13-02-2024
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:146](#) 23-01-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:116](#) 08-01-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:55](#) 03-01-2024
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2782](#) 12-12-2023

Rechtbank

- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1462](#) 20-03-2024
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1463](#) 20-03-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1916](#) 18-03-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1726](#) 15-03-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1729](#) 15-03-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2130](#) 15-03-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2096](#) 14-03-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1745](#) 13-03-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1447](#) 12-03-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1356](#) 11-03-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1162](#) 11-03-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1903](#) 08-03-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1900](#) 07-03-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1901](#) 07-03-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1955](#) 06-03-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1196](#) 06-03-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:3897](#) 06-03-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:848](#) 04-03-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2266](#) 28-02-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1051](#) 27-02-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1857](#) 19-02-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2267](#) 19-02-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1219](#) 19-01-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12684](#) 06-12-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22039](#) 30-11-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12198](#) 30-11-2023

RECHTSPRAAK

Geen verplichting om hulpmiddelen te vergoeden. Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is er daarnaast geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid en dus recht op voorzieningen.

Feiten

Werknemer was werkzaam bij de Gemeente van 1978 tot 2004 als ambulanceverpleegkundige, raakte in 1998 betrokken bij een dienstongeval, wat resulteerde in volledige arbeidsongeschiktheid. Met ingang van 1 april 2004 is werknemer (op grond van artikel 8:5 van de ARG) eervol ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid. Aan werknemer is bij besluit van 14 september 2004 op grond van artikel 7:5 van de ARG (oud) een aanvullende uitkering toegekend. Bij e-mail van 31 mei 2023 heeft de gemachtigde van werknemer bij de Gemeente een verzoek ingediend tot vergoeding van negen verschillende hulpmiddelen dan wel diensten. De Gemeente heeft bij e-mail van 6 juni 2023 dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft op 9 november 2021 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de Gemeente gehouden is de kosten van hulpmiddelen te vergoeden.

Oordeel

Werknemer heeft zijn vorderingen gebaseerd op hetgeen is gesteld in de brief van 18 mei 2004 (door werknemer aangemerkt als “besluit” of “beschikking”). De brief van 18 mei 2004 kan echter niet worden aangemerkt als besluit of beschikking. In de brief wordt werknemer nader geïnformeerd over zijn rechten op grond van de ARG (oud) vanwege zijn arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, onder andere ten aanzien van toekomstige kosten die voortvloeien uit het ongeval. Het betreft dus een uitleg van hetgeen in artikel 7:7 ARG (oud) is bepaald. De brief behelst – anders dan werknemer meent – geen toezegging op verderstreckende rechten dan hem toekomen op grond van voormeld artikel van de ARG (oud). Indien de Gemeente destijds aan werknemer meer rechten had willen toekennen dan hem op grond van voormeld artikel van de ARG (oud) toekomen, dan had zij deze regeling in een met redenen omkleed besluit vastgelegd. Dat is hier niet gebeurd. Er is in opdracht van de Gemeente een onderzoek uitgevoerd, dat op 2 juni 2022 in een rapport heeft geresulteerd. Naar aanleiding van dit rapport hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ten aanzien van de kosten voortvloeiend uit het dienstongeval, tot 1 januari 2023. Er dient dus slechts te worden geoordeeld over de hulpmiddelen waarvoor werknemer vergoeding wenst. Nu onvoldoende is onderbouwd dat deze door werknemer noodzakelijk geachte zaken zien op geneeskundige behandeling of geneeskundige verzorging als bedoeld in artikel 7:7 ARG (oud), heeft de Gemeente deze kosten naar het oordeel van de kantonrechter terecht

afgewezen. De Gemeente heeft – naar het oordeel van de kantonrechter terecht – aangevoerd dat werknemer nu hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geen aanspraak meer kan maken op vergoedingen die gerelateerd zijn aan zijn arbeidsongeschiktheid. Hij hoeft immers na het bereiken van deze leeftijd geen beroepsarbeid meer te verrichten. Artikel 7:7 ARG (oud) betreft vergoedingen in verband met arbeidsongeschiktheid. Zodra een werknemer vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geen beroepsarbeid meer hoeft te verrichten, is geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid en bestaat er geen recht meer op voorzieningen die voortvloeien uit arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat werknemer geen recht meer heeft op vergoedingen op grond van artikel 7:7 ARG (oud).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:3897

Zaaknummer: 10732087 RL EXPL 23-16271

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: W. Wallinga en mr. G.A. Cuperus

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Inzage 843a-vordering toegewezen. Werkneemster mag gelakte versie van e-mail inzien waarin twijfels zouden staan over haar geschiktheid.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2016 werkzaam bij de gemeente Amsterdam en is op 9 juni 2023 intern overgeplaatst naar een nieuwe functie waarop zij had gesolliciteerd. Kort na haar benoeming ontstonden er twijfels over haar geschiktheid, geïnitieerd door een kritische e-mail van een collega, die werkneemster niet mocht inzien. Werkneemster werd vervolgens uit de whatsappgroep van haar nieuwe team verwijderd en is niet in haar nieuwe functie gestart, waarbij haar salaris terugschroefd werd naar het niveau van haar oude functie. Door de situatie is werkneemster vanaf 28 september 2023 uitgevallen met psychische klachten. Werkneemster eist in kort geding inzage in de e-mail op grond van artikel 843a Rv.

Oordeel

In kort geding is het rechtmatig belang bij inzage in de e-mail voldoende onderbouwd. Werkneemster heeft een zwaarwegend belang om op korte termijn bij gemeente Amsterdam te kunnen re-integreren. Aannemelijk is dat inzage in de e-mail bij zou kunnen dragen aan de blokkade die werkneemster daarvoor ervaart. De kantonrechter betreft hierbij de zichtbare emotie van werkneemster op de zitting. Het verkrijgen van informatie om de eigen rechtspositie te kunnen bepalen ten opzichte van gemeente Amsterdam is in beginsel eveneens een rechtmatig belang in de zin van artikel 843a Rv. Dat wil niet zeggen dat aan de zijde van gemeente Amsterdam zwaarwichtige redenen zijn die zich verzetten tegen iedere vorm van inzage in de e-mail. Goed werkgeverschap schept immers niet alleen verplichtingen tegenover de werknemer die een situatie meldt, maar ook tegenover de werknemer over wie wordt gemeld. Hoewel gemeente Amsterdam stelt dat werkneemster in grote lijnen bekend is met de inhoud van de e-mail, heeft zij in de stukken niet toegelicht wat zij aan werkneemster daadwerkelijk over de inhoud heeft verteld. De kantonrechter is dan ook voorshands van oordeel dat gemeente Amsterdam met deze informatie niet in grote lijnen de inhoud van de e-mail heeft meegedeeld, maar enkel de strekking van de boodschap in de e-mail. Gemeente Amsterdam zal dan ook meer openheid van zaken moeten geven, omdat werkneemster zonder aanvullende informatie niet haar naam kan zuiveren of zich kan verdedigen tegen onbekende aantijgingen. De kantonrechter bepaalt dat de eerste stap is dat partijen met elkaar in gesprek gaan over de manier waarop gemeente Amsterdam met de e-mail om is gegaan, de gevolgen die dat voor werkneemster heeft gehad en de stappen die genomen moeten worden om het

vertrouwen te herstellen en een veilige omgeving te creëren waarbinnen werkneemster zal kunnen re-integreren en/of met mediation gestart kan worden. Daarvoor is meer informatie uit de e-mail nodig dan nu is gegeven, maar letterlijke inzage gaat te ver gelet op de noodzaak voor goede rechtsbedeling. De kantonrechter bepaalt daarom dat een gelakte versie van de e-mail wordt overgelegd en daarnaast een gedegen en gedetailleerde samenvatting van de inhoud van de gehele e-mail, dus ook van de gelakte delen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1219

Zaaknummer: 10833798 \ KK EXPL 23-762

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: N.M. Fakiri en mr. M.E. Joosse

Wetsartikelen: 843a Rv

RECHTSPRAAK

***Bewijslevering. Werkneemster heeft geholpen bij mishandeling.
Terecht gegeven ontslag op staande voet.****Feiten*

Bij tussenbeschikking van 26 september 2023 is Topgeschenken toegelaten tot bewijslevering van haar stelling dat werkneemster op 20 mei 2023 haar partner X heeft geholpen bij het mishandelen van Y. Ter voldoening aan die bewijsopdracht heeft Topgeschenken (in aanvulling op de al door haar overgelegde stukken) drie getuigen doen horen. Werkneemster vordert onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Topgeschenken geslaagd is in het leveren van bewijs voor de betrokkenheid van werkneemster bij de mishandeling van Y. Het bewijs omvat getuigenverklaringen van direct betrokkenen en foto's van verwondingen. De kantonrechter wijst het verzoek van werkneemster voor een verklaring voor recht tot toekenning van een billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, en transitievergoeding af, omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2267

Zaaknummer: 10620180 \ AO VERZ 23-86

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. Kager en L. Stolk-Hogeterp

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Voor het recht op loon krachtens artikel 7:629 BW is een ziekmelding in beginsel niet vereist. Evenmin is vereist dat werknemer bereid is gebleken de bedongen arbeid te verrichten.

Feiten

Werknemer is op 6 april 2022 bij Aquabouw in dienst getreden, voor bepaalde tijd, tot en met 31 oktober 2022. Op 12 juli 2022 heeft werknemer drie keer met bestuurder X gebeld, naar aanleiding waarvan hij vrij heeft gekregen tot 15 juli 2022. Op 17 juli 2022 heeft X werknemer opgezocht en hebben zij in de tuin van een vriendin van werknemer met elkaar gesproken. De vriendin heeft op 18 juli 2022 een Whatsapp-bericht aan bestuurder Y gestuurd, waarin zij o.a. heeft aangegeven dat werknemer 'helemaal op' is en dit een 'duidelijk begin overspannen' is. Werknemer is tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2022 niet meer op werk verschenen. Bij brief van 9 november 2022 heeft de advocaat van werknemer aanspraak gemaakt op loon incl. emolumenten tot en met 31 oktober 2022. Werknemer heeft op 6 januari 2023 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft in eerste aanleg om betaling verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer geen aanspraak kan maken op loondoorbetaling vanaf 18 juli 2022. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de deskundigenverklaring die dateert van na de mondelinge behandeling bij de kantonrechter, betrokken kan worden bij het beantwoorden door het hof van de vraag of werknemer op 13 juli 2022 ziek was en daardoor niet in staat was zijn werk te verrichten. Een beoordeling ex tunc ontnemt aan partijen niet de herkansingsmogelijkheid van het hoger beroep. De deskundigenverklaring dateert van 13 februari 2023, ongeveer zeven maanden na de betwiste ziektedatum, maar de deskundige motiveert genoegzaam dat werknemer op 13 juli 2022 niet geschikt was voor het verrichten van zijn eigen werk. Het hof verwerpt het verweer dat werknemer onjuiste informatie aan de verzekeringsarts heeft verstrekt. Aquabouw heeft nog aangevoerd dat werknemer niet meer heeft gereageerd op haar verschillende pogingen om contact met hem te krijgen en dat hij sinds 18 juli 2022 niet bereid is gebleken de bedongen arbeid te verrichten. Ook dit verweer wordt verworpen. Voor het recht op loon krachtens artikel 7:629 BW is een ziekmelding in beginsel niet vereist. Evenmin is vereist dat werknemer bereid is gebleken de bedongen arbeid te verrichten. De werknemer heeft het recht op doorbetaling van loon slechts niet in een of meer van de in lid 3 van artikel 7:629 BW genoemde gevallen maar het is niet gesteld of gebleken dat hiervan sprake is geweest.

Aquabouw moet dan ook het loon van werknemer over de periode van 18 juli tot en met 31 oktober 2022 betalen. De verplichting voor Aquabouw tot loondoorbetaling over de periode van 18 juli tot en met 31 oktober 2022 acht het hof naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Na het bericht van de vriendin had Aquabouw redelijkerwijs rekening moeten houden met de mogelijkheid van zijn arbeidsongeschiktheid, ook zonder officiële melding. Het had op weg van Aquabouw gelegen werknemer naar aanleiding van dit bericht te laten oproepen voor een consult bij de bedrijfsarts. Ten slotte heeft Aquabouw uit het feit dat werknemer niet meer heeft gereageerd op de verschillende pogingen van Aquabouw om contact met hem te krijgen, redelijkerwijs niet mogen opmaken dat hij per 18 juli 2022 gestopt was met werken voor Aquabouw. Aquabouw wordt veroordeeld tot betaling van het loon van werknemer tot en met 31 oktober 2022.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:275

Zaaknummer: 200.328.394/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en P.Th. Sick

Advocaten: L.A. Jansen en M.J. op 't Ende

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende is onderbouwd dat aan werknemer – naast de overeengekomen bonus – een separate bonus zou worden betaald. Op grond van redelijkheid en billijkheid kan werknemer over het jaar dat hij uit dienst treedt evenmin aanspraak maken op de bonus.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden van Bemog. Daarin is een bonusregeling van toepassing verklaard uit 2006. Per 1 januari 2017 is deze herzien. Per 1 januari 2018 is werknemer gepromoveerd. Op hem werd toen toepasselijk de bonusregeling die gold voor leden van het managementteam (verder: de MT-regeling). Eind 2019 zijn gesprekken gestart over een nieuwe bonusregeling. In dat kader hebben partijen op 27 februari 2020 met elkaar gesproken. Dat gesprek is gevolgd door een mailwisseling tussen partijen, waarin werknemer o.a. heeft gesteld dat over de geleverde prestaties in 2019 een separate bonus wordt overeengekomen, hetgeen door Bemog is betwist (het zou worden voorgelegd aan de ava en er zou later op worden teruggekomen). Vervolgens is er een voorstel voor een nieuwe bonusregeling ontwikkeld, die is vastgelegd in een brief d.d. 30 maart 2020 aan werknemer. Werknemer heeft de brief – net als Bemog – voor akkoord getekend. Medio 2020 is de bonus voor 2019 conform de MT-regeling uitbetaald. Op 29 juli 2020 heeft werknemer het dienstverband opgezegd. Dat is vervolgens geëindigd per 1 september 2020. Werknemer heeft een (aanvullende) bonus over 2019 en 2020 gevorderd. De vorderingen zijn in eerste aanleg afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het verwijt van werknemer aan Bemog is dat een extra bonus over 2019 is toegezegd, maar die toezegging niet is nagekomen. In het licht van de weerspreking én in het licht van de duidelijke reactie (Bemog legt het voor aan de ava en komt er dan op terug) kan geen betekenis worden toegekend aan het feit dat Bemog in de mailwisseling daarna niet meer heeft gereageerd op de, latere, opmerking van werknemer. Het standpunt van Bemog was duidelijk en uit het enkel niet herhalen daarvan kan bezwaarlijk worden afgeleid dat zij dat toen heeft laten varen. De uitleg die werknemer verder geeft aan het gebruikte woord ‘daarnaast’ komt erop neer dat Bemog zou hebben ingestemd met een ‘separate bonus’ over 2019. Die uitleg wordt niet gevolgd. Bemog heeft gemotiveerd weersproken dat de gestelde toezegging is gedaan. Tot een nadere onderbouwing van zijn standpunt door werknemer heeft dat niet geleid. Van het bestaan van de toezegging kan, bij gebreke van voldoende onderbouwing, daarom niet worden uitgegaan. Over de met ingang van 1 januari 2020

geldende bonusregeling zijn de afspraken gemaakt die vastliggen in de, door partijen voor akkoord getekende, brief van 30 maart 2020. Bemog heeft zich beroepen op een in haar bedrijf bestaande bestendige gebruikelijke gedragslijn die inhoudt dat op uitbetaling van een bonus slechts recht heeft wie op het moment van de (gebruikelijke) uitbetalingsdatum nog in dienst is. Bemog doet daarbij een beroep op redelijkheid en billijkheid, het is immers niet vastgelegd in voornoemde brief. Het hof oordeelt dat uit de brief blijkt dat deze ziet op de 'hoofdpijnen' van de nieuwe bonusregeling. In de eerdere bonusregeling stond uitdrukkelijk dat de bonus uitsluitend wordt uitbetaald bij in dienst zijn bij Bemog. Met het (onderling verband tussen) het hoofdpijnenkarakter van de brief van 30 maart 2020, de met werknemer eerder overeengekomen betalingsclausule en de uit die clausule en de uitbetalingsknip in de nieuwe bonusregeling blijken incentive voor een langdurig dienstverband, is gemotiveerd onderbouwd dat de betalingsclausule ook onderdeel is van de per 1 januari 2020 geldende bonusregeling. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1768

Zaaknummer: 200.326.575/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, C.W. Inden en J.H. Kuiper

Advocaten: C.M. van der Velden-Rijnsburger en C.C.H. Wiekeraad

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De vordering van werkneemster wegens vakantie-uren en ADV-uren is geheel tenietgegaan door de verrekening na strafontslag.*Feiten*

Werkneemster was werkzaam voor WU, met toepasselijkheid van de cao. In de cao is o.a. een meerjaren spaarmodel bepaald en de waarde van bronnen en doelen. In 2011 is aan werkneemster strafontslag verleend, vanwege zeer ernstig plichtsverzuim. Werkneemster had nog 62 resp. 580 niet opgenomen vakantie- en ADV-uren op het moment dat haar dienstverband eindigde. WU heeft conservatoir beslag onder zichzelf gelegd vanwege de vordering die werkneemster op WU zou hebben voor de openstaande uren. WU heeft per brief d.d. 20 september 2013 aan werkneemster bericht dat de openstaande dagen niet worden betwist, maar dat zij deze verrekent met de door haar geleden schade. WU heeft in een andere procedure schadevergoeding van o.a. werkneemster van ruim € 1 miljoen gevorderd. Werkneemster is tot betaling van € 23.000 – naast een al betaald bedrag van € 447.000 – veroordeeld. Werkneemster heeft een beroep gedaan op verrekening. WU heeft derdenbeslag onder ING geëxecuteerd en € 10.537,59 geïncasseerd. Tussen partijen is gecorrespondeerd over de hoogte van de vordering en de vraag of sprake was van verjaring en verrekening. Werkneemster heeft o.a. een verklaring voor recht gevorderd dat door het uitbrengen van een verrekeningsverklaring de vordering van WU geheel teniet is gegaan en WU niets meer van haar te vorderen heeft. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Oordeel

De discussie ziet allereerst op de uitleg van de cao. Het hof gaat uit van de uitleg van de cao zoals door de kantonrechter gehanteerd, dus alsof artikel 5.2 een 'kortingsregeling' behelst. Buiten beschouwing blijft een alternatieve uitleg, namelijk dat die bepaling geen korting regelt maar de rekenvoet bepaalt waarop teruggerekend wordt van een maandsalaris naar een uurloon, door het (volledige) maandsalaris te vermenigvuldigen met 0,00704 (ofwel 0,704%). Naar het oordeel van het hof heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat zij de uren niet heeft kunnen aanwenden voor verlof, tegenover de gemotiveerde betwisting van die stelling door WU. Dat het toepassen van de kortingsregeling in strijd zou zijn met de redelijkheid en billijkheid heeft werkneemster eveneens onvoldoende onderbouwd. Het enkele feit dat (bijvoorbeeld voor beslaglegging) de vordering van werkneemster werd begroot op € 25.000 maakt ook niet dat werkneemster daaraan de gerechtvaardigde verwachting kan ontlenen dat zij daadwerkelijk aanspraak kan maken op dat bedrag. De vordering van werkneemster wegens vakantie-uren en ADV-uren is op 20 september 2013 geheel teniet

gegaan door de verrekening. Anders dan werkneemster stelt, is het verder wel mogelijk om een brutoloonvordering in te stellen, maar de kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat het niet mogelijk is voor werkneemster om een (netto)schadevordering van werkgever met een brutoloon aanspraak te verrekenen. Tegenover de vordering van werkneemster staat de schadevergoedingsvordering van WU van € 23.005,84, te vermeerderen met rente. Die is deels verrekend met de vakantie en ADV-uren en van de restantvordering van WU is bovendien een bedrag van € 10.537,59 al geïnd door executoriaal beslag onder de ING-bank. Voor wat betreft de wettelijke verhoging oordeelt het hof dat verwijtbaarheid van de werkgever niet is vereist om de vertraging aan de werkgever toe te rekenen en anderzijds staat verwijtbaarheid aan de zijde van werkneemster niet aan in de weg om de vertraging aan de werkgever toe te rekenen. In beginsel kan werkneemster dan ook aanspraak maken op de wettelijke verhoging, maar het hof ziet aanleiding om dit te matigen tot nihil. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:55

Zaaknummer: 200.319.832

Rechters: W.C. Haasnoot, R. Verkijk en E.J. van der Poel

Advocaten: M.F.A. Vreeswijk en P.S. Jonker

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet nadat werknemer een contactverbod heeft overtreden houdt in hoger beroep stand.*Feiten*

Stichting Scholen in de Kunst (SidK) geeft cursussen beeldende kunst, toneel, schrijven, muzieklessen en danslessen aan kinderen, jongeren en volwassenen op verschillende locaties in en rondom Amersfoort. Werknemer (ten tijde van het ontslag 22 jaar oud) doet al vrijwel zijn hele leven mee aan activiteiten van SidK, aanvankelijk als leerling/cursist, later ook als vrijwilliger en betaalde kracht. Tot 1 september 2022 is hij op basis van een min/max-contract werkzaam geweest bij SidK als gastheer in Soest. Op 1 september 2022 is werknemer bij SidK in dienst getreden op basis van een min/max-contract in de functie van facilitair medewerker in Amersfoort, voor de duur van een jaar. Op 6 september 2022 ontving een docente van SidK een melding van X dat werknemer zich jegens hem seksueel grensoverschrijdend had gedragen. Daarop is werknemer voor een gesprek uitgenodigd. Tijdens dat gesprek op 7 september 2022 is hem door de manager personeelszaken en de directeur van SidK meegedeeld dat er signalen waren van grensoverschrijdend gedrag bestaande uit intimidatie, dwang en seksueel getinte handelingen en dat hij op non-actief werd gesteld. In een brief van SidK van 8 september 2022 is aan werknemer bevestigd dat hem in het gesprek is meegedeeld dat hij niet op locaties van SidK mocht komen en geen contact met (onder meer) andere leerlingen en medewerkers mocht zoeken. Nog de avond van 7 september 2022 berichtte X aan de docente dat werknemer hem had geappt. Dat was aanleiding voor SidK om werknemer op 9 september 2022 op staande voet te ontslaan vanwege overtreding van het contactverbod. Werknemer heeft zich tegen het ontslag op staande voet verzet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet stand houdt. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In het gesprek van 7 september 2022, zo blijkt het transcript van het gesprek, is duidelijk aangegeven dat het werknemer verboden werd om in contact te treden met onder meer andere leerlingen en medewerkers van SidK. Dit is in het gesprek verschillende keren benadrukt, waarbij een handreiking is gegeven aan werknemer wat te doen als iemand met hem contact zou opnemen. Blijkens de transcriptie is de ernst van de situatie meteen aan het begin van het gesprek duidelijk gemaakt, namelijk dat de aanleiding was dat er een melding van grensoverschrijdend gedrag was geweest en dat werknemer daarom op non-actief werd gesteld. In de avond van 7 september 2022 heeft werknemer contact gezocht met X. Anders

dan werknemer betoogt, is de overtreding van de hem gestelde regel ernstig genoeg om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Uit het gespreksverslag blijkt dat hem is meegedeeld dat hij niet meer op locaties van SidK mocht komen en er een contactverbod gold ter bescherming van de veiligheid van betrokkenen en om in alle rust onderzoek te kunnen doen naar het grensoverschrijdend gedrag. Aangezien Sidk muziekonderwijs verzorgt voor kinderen en (jong)volwassenen, had SidK er naar het oordeel van het hof groot belang bij dat er op zorgvuldige wijze en in alle rust onderzoek kon plaatsvinden naar de achtergrond van de meldingen, zeker nu deze ook op kinderen betrekking hadden en voorspelbaar was dat het bekend worden van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag gepleegd door een van haar medewerkers tot grote onrust zou leiden bij leerlingen en ouders. Nadat werknemer was meegedeeld dat er sprake was van een melding van grensoverschrijdend gedrag en dat er sprake was van seksuele gedragingen, overigens zonder dat hem was gezegd wie het betrof, zocht hij nog dezelfde avond contact met X, waarbij hij een tweede telefoonnummer gebruikte, zijn naam geheim wilde houden en de tekstberichten alweer snel verwijderde. Hieruit leidt het hof af dat de ernst van de situatie hem niet was ontgaan en dat hij er welbewust voor koos om het contactverbod te overtreden en contact te zoeken met degene die – naar, zoals het hof hiervoor heeft overwogen, aannemelijk is – zijn slachtoffer was. In deze omstandigheden was het overtreden van het contactverbod zeer ernstig. Bovendien is er een tweede overtreding geweest van het contactverbod. Op 7 september 2022 heeft werknemer ook contact gezocht met een andere leerling, Y. Hij heeft met hem afgesproken om op 8 september 2022 een fietstocht te maken. Hij heeft dus welbewust tot tweemaal toe het verbod overtreden in de twee dagen tussen het meedelen van het contactverbod en het ontslag op staande voet. Elk van deze overtredingen weegt naar het oordeel van het hof even zwaar. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:116

Zaaknummer: 200.329.933

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

Advocaten: I.J. Woltman en P.S. Fluit

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot het verwijderen van een waarschuwingsbrief en loonstopbrief uit het personeelsdossier. Het is onvoldoende aannemelijk geworden dat werkneemster niet meewerkt aan redelijke voorschriften met betrekking tot haar re-integratie.

Feiten

Werkneemster werkt sinds februari 2010 bij werkgever (gemeente) in de functie van assistent C. Werkneemster heeft zich eind mei dan wel begin juni 2022 ziekgemeld, vanwege de gevolgen van een auto-ongeluk. Op 16 maart 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om een diepgaander onderzoek te laten verrichten naar de beperkingen en mogelijkheden van werkneemster. Vanaf eind maart 2023 is X dit onderzoek gestart. Op 6 juli 2023 en 6 november 2023 heeft X medisch-specialistisch onderzoek gedaan en medische informatie opgevraagd bij de reguliere sector. Uit de lekenrapportage onderzoekstraject van 15 november 2023 kan worden afgeleid dat X ten tijde van het schrijven van de lekenrapportage de medische informatie uit de reguliere sector nog niet heeft ontvangen. In haar e-mail van 18 december 2023 heeft X aan de gemeente meegedeeld dat zij de definitieve medische rapportage, conclusiebrief en FML rechtstreeks aan werkneemster heeft gestuurd, omdat werkneemster op 4 december 2023 haar toestemming tot het delen van het onderzoek heeft ingetrokken. Op 17 januari 2024 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest en heeft zij de bedrijfsarts toegezegd dat zij voor het einde van januari 2024 X toestemming zal geven om de medische rapportage naar de bedrijfsarts te verzenden. Op 18 januari 2024 heeft de gemeente werkneemster gesommeerd om voor 25 januari 2024 de bedrijfsarts in het bezit te stellen van de medische rapportage van X en de medische informatie van de behandelend sector. Als werkneemster hier niet aan voldoet, heeft de gemeente aangekondigd dat zij een loonstop zal opleggen. In haar brief van 31 januari 2024 heeft de gemeente aan werkneemster laten weten dat haar loon met ingang van 1 februari 2024 wordt stopgezet. Werkneemster wil dat deze loonstop wordt opgeheven en is daarom deze procedure begonnen.

Oordeel

Niet duidelijk is geworden op grond waarvan de gemeente meende dat zij op 18 januari 2024 een termijn moest stellen, terwijl werkneemster met de bedrijfsarts eind januari 2024 had afgesproken. De bedrijfsarts heeft op 1 februari 2024 aan de gemeente laten weten dat zij op 31 januari 2024 de medische rapportage van X (conceptversie) heeft ontvangen en dat zij op 17 april 2023 informatie van de behandelaar van werkneemster had ontvangen. Omdat niet is vast komen te staan dat er ook een definitieve medische rapportage van X bestaat, heeft

werkneemster op 31 januari 2024 dus voldaan aan het verzoek van de gemeente uit de brief van 18 januari 2024. De gemeente heeft niet duidelijk gemaakt waarom zij de termijn tot 25 januari 2024 heeft gesteld. Zij heeft ook niet uitgelegd waarom zij het loon dan per 1 februari 2024 heeft gestopt en niet per 26 januari 2024. Op 1 februari 2024 had de bedrijfsarts de meest relevante versie van het medische rapport en informatie van de behandelaar immers in haar bezit. De kantonrechter acht de loonstop gelet op de bovenstaande omstandigheden dan ook niet terecht. Niet is gebleken dat werkneemster niet heeft meegewerkt aan het onderzoek bij X. Werkneemster heeft een verklaring kunnen geven voor de vertraging die vanaf november 2023 is opgetreden. Daarnaast heeft werkneemster aangevoerd dat haar voor het gesprek met de bedrijfsarts (op 17 januari 2024) nooit eerder was gevraagd om de rapportage aan de bedrijfsarts ter beschikking te stellen. De gemeente heeft werkneemster ook niet verzocht om de medische informatie uit de reguliere sector aan X ter beschikking te stellen. Daarnaast blijkt uit de e-mail van X van 8 februari 2024 aan de gemeente dat het correctierecht van werkneemster - de reden waarom er 'conceptversie' staat op de verzonden versie - geen invloed heeft op de conclusie van 16 november 2023 van X. Hoewel het onderzoek door X te lang heeft geduurd, is niet gebleken dat werkneemster niet meewerkt aan redelijke voorschriften met betrekking tot haar re-integratie. De brief omtrent de loonstop dient dan ook uit het personeelsdossier te worden verwijderd. Ook de waarschuwing moet uit het personeelsdossier worden verwijderd. Gelet op de gang van zaken had het op de weg van de gemeente gelegen om naar aanleiding van de afzegging van het gesprek op 9 januari 2024 een nieuwe afspraak voor een gesprek te plannen, dan wel om de loonstop aan te kondigen als werkneemster niet aan de afspraak met de bedrijfsarts voldeed op de afgesproken datum, per 31 januari 2024. Niet valt in te zien waarom deze termijn korter zou moeten zijn dan de tussen de bedrijfsarts en werkneemster afgesproken termijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1447

Zaaknummer: 10924333 \ UV EXPL 24-30

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Heeft werkneemster zelf haar arbeidsovereenkomst opgezegd?*Feiten*

Werkneemster is een vluchteling uit Oekraïne. FIH verricht in opdracht van (wisselende) opdrachtgevers de volledige exploitatie van (in ieder geval) horecaondernemingen. Omdat werkneemster geen Engels en Nederlands spreekt, communiceerde haar leidinggevende via collega X met werkneemster. X spreekt namelijk wel Oekraïens en Engels. Op 25 september 2023 heeft X gesproken met de leidinggevende. Hij heeft toen aan de leidinggevende medegedeeld dat hij samen met werkneemster bij een vriend zou kunnen gaan werken. Bij deze vriend zouden zij meer kunnen verdienen. X heeft meermaals aangegeven dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2023 is geëindigd. Bij brief van 27 november 2023 heeft (de gemachtigde van) werkneemster de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst ingeroepen, zich beschikbaar gesteld voor het verrichten van arbeid, verzocht het loon vanaf 1 september 2023 te betalen en loonspecificaties te verstrekken. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst nietig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat X namens werkneemster de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 wel degelijk opgezegd heeft en wel per 1 oktober 2023. Weliswaar biedt het bericht van X nog enige ruimte voor twijfel over X's bedoeling, maar die twijfel wordt weggenomen door de daaropvolgende berichten tussen de leidinggevende en X. Uit die berichten blijkt overduidelijk dat X heeft beoogd de arbeidsovereenkomst met FIH op te zeggen per 1 oktober 2023. Aangezien X kennelijk daarbij ook namens werkneemster opgetreden is, heeft die opzegging dus ook tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en FIH is geëindigd. De contacten tussen werkneemster en FIH verliepen via X en werkneemster heeft niet gesteld dat X haar voor wat betreft de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet mocht vertegenwoordigen. Eventuele misverstanden als gevolg van miscommunicatie komen in die context niet voor rekening en risico van FIH. Verder blijkt ook uit de gedragingen van werkneemster daarna dat zij zelf in de veronderstelling was dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Zij is immers niet meer verschenen op de werkplek. De daaropvolgende contacten tussen de manager namens werkneemster en de leidinggevende medio oktober 2023 en het door werkneemster ondertekende briefje van 12 oktober 2023 werpen geen ander licht op de zaak. Het enige argument van werkneemster dat dan nog resteert, is dat zij heeft gedwaald en dat de opzegging als gevolg daarvan nietig is. Ook dat

argument kan niet tot toewijzing van het loon met ingang van 1 oktober 2023 leiden. Dwaling kan wel leiden tot vernietiging van de opzegging. Daar doet werkneemster geen beroep op. Maar zelfs als zij dat wel gedaan zou hebben, zou haar dat niet kunnen baten. Van dwaling in de zin van artikel 6:228 BW is namelijk geen sprake. Werkneemster betoogt in dat verband dat FIH haar had behoren voor te lichten over de financiële gevolgen van de opzegging, namelijk dat zij bij een eigen opzegging geen recht heeft op een WW-uitkering. Dat betoog verwerpt de kantonrechter. Als onbetwist staat namelijk vast dat X aan FIH heeft medegedeeld dat hij en werkneemster van plan waren om voor een vriend van X te gaan werken tegen een hoger loon. Tegen die achtergrond bestond er geen aanleiding voor FIH om werkneemster te informeren dat zij geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkneemster kan dus alleen aanspraak maken op het loon over de maand september 2023.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1162

Zaaknummer: 10817176 AZ VERZ 23-126

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.H.J.M. Stassen en J. Beckers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever pleegt fraude bij ziekteverzuimverzekering, door werknemers in strijd met de waarheid stelselmatig en soms zeer lang ziek te melden. Werkgever dient gehele bedrag – zowel onterechte als terechte uitkeringen – aan verzekeringspenningen terug te betalen (€ 168.343,87).

Feiten

Werkgeefster heeft een ziekteverzuimverzekering afgesloten bij Nationale Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V. c.s. (hierna: de verzekeraars). De heer X is enig bestuurder van werkgeefster. De verzekeraars vorderen hoofdelijke veroordeling van werkgeefster en X tot betaling van € 168.343,87. Zij stellen dat uit onderzoek is gebleken dat werkgeefster voor een aantal van haar werknemers ten onrechte uitkeringen uit de bij de verzekeraars afgesloten ziekteverzuimverzekeringen heeft gevraagd en ontvangen. De betreffende werknemers waren volgens de verzekeraars feitelijk gewoon voor werkgeefster aan het werk en/of er bestond geen arbeidsovereenkomst (meer) met die werknemer. Volgens de verzekeraars is sprake van misleiding en heeft werkgeefster niet voldaan aan de informatieplicht die op haar rust op grond van de polisvoorwaarden bij de verzekering. Die polisvoorwaarden bepalen dat er geen recht op vergoeding bestaat als met opzet verkeerde informatie is verstrekt, een onjuiste voorstelling van zaken is gegeven of een onjuiste opgave is gedaan, kortom als fraude is gepleegd. X heeft volgens de verzekeraars actief eraan meegewerkt dat werkgeefster aanspraak maakte op uitkeringen onder de ziekteverzuimverzekering, terwijl hij wist of behoorde te weten dat werkgeefster daar geen recht op had. Het handelen van X wijkt af van wat een redelijk handelend bestuurder in de gegeven omstandigheden had gedaan, terwijl hem van dat handelen ook een ernstig persoonlijk verwijt kan worden gemaakt. Werkgeefster en X moeten daarom hoofdelijk veroordeeld worden tot terugbetaling, aldus de verzekeraars.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Uit de verklaringen van de ziekgemelde werknemers volgt dat sprake is geweest van onterechte ziekmeldingen bij de verzekeraars. Werkgeefster en X hebben aangevoerd dat het bedrijf ernstige problemen ondervond door de coronapandemie. Op enig ogenblik was iedereen ziek en werd alleen nog incidenteel op kantoor gewerkt. Mensen vielen langdurig uit, de omzet kelderde naar nul, maar de lonen moesten wel worden doorbetaald. De uitkeringen waren daarom nodig, aldus werkgeefster en X. De rechtbank overweegt dat vaststaat dat de coronapandemie en de in verband daarmee getroffen

(overheids)maatregelen in veel bedrijven een ernstig ontregelende werking hebben gehad. Het beroep op die uitzonderlijke omstandigheden gaat hier echter niet op. Allereerst geldt dat nagenoeg alle (eerste) ziekmeldingen dateren van (ruim) voordat midden maart 2020 corona Nederland in haar greep krijgt. Ook heeft een aantal ziekmeldingen een andere oorzaak, zoals griep of een gebroken rib. Uit werknemersverklaringen blijkt dat bijna alle werknemers gedurende een groot deel van de periodes dat zij ziek gemeld waren op kantoor of thuis hebben doorgewerkt. Werknemers die na een korte ziekteperiode hersteld waren, werden niet beter gemeld bij de verzekeraars. Het feit dat door corona het openbare leven en (in het geval van werkgeefster) het bedrijf ineens tot stilstand kwamen, rechtvaardigt niet het doen van valse ziekmeldingen om zo de gevolgen af te wentelen op de verzekeraars. Dat geldt temeer, omdat de overheid financiële steunmaatregelen heeft getroffen voor bedrijven als werkgeefster en werkgeefster van die regeling gebruik heeft gemaakt. De rechtbank overweegt voorts dat het niet aannemelijk is dat slechts sprake was van een vergissing bij de loonadministratie of van het incidenteel onjuist invullen van een formulier, zoals werkgeefster en X hebben betoogd, gelet op het stelselmatige karakter – in de zomer van 2020 waren zeven van de acht werknemers ziek gemeld – en de soms zeer lange duur van de ziekmeldingen. Naar het oordeel van de rechtbank is er sprake geweest van opzettelijke misleiding. Voldoende is komen vast te staan dat werkgeefster ten onrechte haar werknemers, hoewel hersteld en op kantoor of in verband met corona thuis aan het werk, niet beter heeft gemeld bij de verzekeraars. Zij heeft daarmee haar informatieplicht geschonden. Het verweer van X, dat hij naar eer en geweten heeft gehandeld, kan geen stand houden. Werkgeefster en X worden hoofdelijk veroordeeld tot terugbetaling van het gehele uitgekeerde bedrag (dus ook de bedragen die zijn betaald terwijl de betreffende werknemer wel ziek was) van € 168.343,87.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1196

Zaaknummer: 422947

Rechters: P.F.A. Bierbooms

Advocaten: E.A.L. van Emden en J. Zeegers

Wetsartikelen: 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet verplicht tot deelname aan bedrijfstakpensioenfonds. Werkgever heeft voldoende meegewerkt aan werkingssfeeronderzoek en valt niet - of slechts in zeer beperkte mate - onder werkingssfeer.

Feiten

ACS Audiovisual Solutions B.V. (hierna: ACS) houdt zich bezig met alles wat met beeld- en geluidapparatuur en licht bij grote en kleine congressen te maken heeft. De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (hierna: PMT) is een door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds voor werkgevers in de bedrijfstak Metaal en Techniek. PMT heeft ACS op 6 november 2015 schriftelijk laten weten dat zij vanaf 3 april 2004 verplicht is deel te nemen aan PMT en aan cao-regelingen van een aantal fondsen in de sector metaal en techniek (hierna: Mt-fondsen). Er is tussen ACS enerzijds en PMT en de Mt-fondsen anderzijds een geschil ontstaan over de vraag of ACS verplicht is deel te nemen aan de pensioenregeling van PMT en/of de cao-regelingen van de Mt-fondsen. De kantonrechter (zie AR 2017-0992) heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat ACS niet valt onder de werkingssfeer van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 juncto het Besluit van de staatssecretaris van SZW tot wijziging van de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Metaal en Techniek. De vorderingen in reconventie (van PMT en de Mt-fondsen) zijn in eerste aanleg afgewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkingsfeer

Het debat tussen partijen spitst zich toe op de werkingssfeerbepalingen van de bedrijfstakken (1) Metaalbewerkingsbedrijf, (2) het Aardingsbedrijf, (3) het Radio- en televisie installatie- en reparatiebedrijf, (4) het Installatiebedrijf voor – collectieve – antennes, kabeltelevisie, telematica en overige (tele)communicatie, (5) het Tentoonstellingsinstallatiebedrijf, (6) het Elektrotechnisch paneelbouwbedrijf en elektrotechnisch reparatiebedrijf en (7) het Rolliiken-, markiezen- en zonweringsbedrijf. Het hof is van oordeel dat de werkzaamheden van de werknemers van ACS niet – of slechts in zeer beperkte mate – onder de werkingssfeerbepalingen van voornoemde bedrijfstakken vallen. Het hof licht dit per bedrijfstak/werkingssfeerbepaling toe. Ten aanzien van de werkingssfeerbepaling voor bedrijfstak (5), het Tentoonstellingsinstallatiebedrijf, overweegt het hof dat PMT terecht stelt

dat dit de meest relevante werkingssfeerbepaling is (die van artikel 9.1 onder i van het verplichtstellingsbesluit). Naar het oordeel van het hof valt ACS naar de aard van haar activiteiten, en daarmee die van de werkzaamheden van haar werknemers, niet onder het tentoonstellingsinstallatiebedrijf. Het enkele feit dat de audiovisuele apparaten van ACS elektriciteit gebruiken, en in de cao voor de elektrotechnische detailhandel zijn aangemerkt als elektrotechnische apparaten, maakt het aansluiten van dergelijke (al dan niet onderling met elkaar verbonden) apparaten op het elektriciteitsnetwerk door het steken van een stekker in het stopcontact nog niet tot elektrotechnische installatiewerkzaamheden. Als dat wel zo zou zijn dan valt ook het aansluiten van een tv met een daaraan gekoppelde soundbar, of een audiotuner met daaraan gekoppelde actieve speakers onder dat begrip, en dat gaat zo ver dat dit geen aannemelijk rechtsgevolg is.

Nader werkingssfeeronderzoek

PMT betoogt voorts dat ACS op grond van het verplichtstellingsbesluit en de algemeen verbindend verklaarde cao's in de Metaal en Techniek gehouden is gegevens te verstrekken ten behoeve van en/of medewerking te verlenen aan een nader werkingssfeeronderzoek. Verder zou de maatschappelijke zorgvuldigheid dit van ACS verlangen. Het hof verwerpt dit standpunt. Het verplichtstellingsbesluit en de algemeen verbindend verklaarde cao's in de Metaal en Techniek brengen dergelijke verplichtingen voor ACS pas mee als er voldoende concrete aanwijzingen zijn dat ACS onder de werkingssfeer van een of meer van deze regelingen zou vallen. Dit is (vooralsnog) niet het geval. De maatschappelijke zorgvuldigheid verlangt van ACS niet meer dan waar zij tot nu toe invulling aan heeft gegeven. Zo heeft ACS meegewerkt aan een werkingssfeeronderzoek van 12 oktober 2015 van een accountmanager van PMT, heeft zij zelf werkingssfeeronderzoeken laten verrichten en heeft zij meegewerkt aan een op verzoek van PMT gehouden voorlopig getuigenverhoor. Verder heeft ACS gemotiveerd verweer gevoerd in deze door PMT aanhangig gemaakte procedure.

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:328

Zaaknummer: 200.232.144/01

Rechters: R.S. van Coevorden, J.M.T. van der Hoeven-Oud en A.C.M. Kuypers

Advocaten: M.J.H. Halsema en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Met een COVID-19-urenbank heeft werkgever met OR uitvoering gegeven aan de cao Metalektro voor het aanwijzen van inhaaluren. Het eerste convenant is voor oudere werknemers in strijd met de cao. Urenbank valt niet onder regime artikel 7:628 BW, want het betreft hier een situatie van ‘arbeid, geen (tweede keer) loon’.

Feiten

Scania Production Zwolle B.V. (hierna: Scania) hanteert al vele jaren een flexregeling en een overwerk- en meerwerkregeling, die met de vakbonden FNV en CNV de afgelopen jaren regelmatig onderwerp van gesprek is geweest. Scania en FNV en CNV zijn gebonden aan de cao Metalektro 2018-2020 (hierna: de cao). In verband met het uitbreken van de coronapandemie heeft Scania vanaf 23 maart tot 20 april 2020 haar productie volledig stil moeten leggen. In de periode vanaf 20 april tot 4 mei 2020 heeft zij haar productie langzaam weer opgestart. Gedurende deze beide periodes heeft Scania haar medewerkers volledig doorbetaald. Op 6 mei 2020 is Scania met haar OR en zonder medeweten en instemming van FNV en CNV het convenant COVID-19 overeengekomen. Onderdeel van dat convenant is een zogenoemde COVID-19-urenbank, die kort samengevat werknemers in ploegdienst verplicht om niet gewerkte uren/min-uren in de avonduren en op zaterdagen in te halen. Het eerste convenant had aanvankelijk een looptijd van 4 mei tot 1 september 2020, maar is in augustus 2020 onder gewijzigde voorwaarden verlengd tot en met 30 november 2020. Scania heeft over de periode maart tot en met mei 2020 op grond van de NOW-regeling een bedrag van € 4.079.349 van de overheid ontvangen als voorschot op de loonkosten. Doordat er als gevolg van de coronamaatregelen met een aangepaste bezetting gewerkt diende te worden, hebben de medewerkers van Scania in de periode van 4 mei tot en met 7 juni 2020 in totaal 37.609 min-uren opgebouwd. Scania heeft deze uren op basis van het eerste en tweede convenant vanaf medio juni tot medio november 2020 door haar medewerkers laten inhalen. Per 1 december 2020 is de urenbank afgesloten en afgerekend. Tussen FNV en CNV enerzijds en Scania anderzijds is in geschil of het convenant/de urenbank in strijd is met de cao en/of artikel 7:628 BW. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat het eerste convenant in strijd is met artikel 2.6.1 sub c van de cao, nu in het convenant geen rekening is gehouden met de in voornoemd artikel genoemde ontzierenregeling voor werknemers van 56 jaar of ouder. Voorts heeft de kantonrechter geoordeeld dat van een situatie als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW (geen arbeid, geen loon) geen sprake is; het gaat hier immers om ‘arbeid, geen (tweede keer) loon’, nu de in eerste instantie niet-gewerkte uren wel aan de werknemers zijn uitbetaald. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen schending van artikel 7:628 BW

Het hof oordeelt – net als de kantonrechter – dat de loonrisicoregeling van artikel 7:628 lid 1 BW niet ziet op de onderhavige situatie, nu het loon over de niet-gewerkte uren wel is doorbetaald. Met de urenbank en de afspraken in de convenanten werd een aparte boekhouding ingericht waarin minder of meer *gewerkte uren* werden bijgehouden, maar als het saldo daarvan negatief was, werd dat aan het eind (per 1 december 2020) kwijtgescholden, ook bij vertrek van werknemers vóór 30 november 2020. De inhaalregeling is naar het oordeel van het hof geen nietig beding als bedoeld in artikel 7:628 lid 10 BW, nu zich hier niet het geval voordoet waar de loonrisicoregeling op ziet. Het hof overweegt voorts dat het enkele feit dat het overeengekomen periodieke loon over een bepaald tijdvak op tijd betaald moet worden, niet betekent dat de daartegenover staande arbeidsprestatie per definitie in zijn totaliteit in datzelfde tijdvak moet worden verricht en anders vervalt. Kortom, van schending van artikel 7:628 BW is geen sprake.

Geen strijd met cao

Artikel 3.7.2 onder e van de cao vereist een plan om uren in te halen waarop niet is of zal worden gewerkt. Volgens de bonden mocht Scania niet dit plan maken met een looptijd van aanvankelijk vier maar uiteindelijk zeven maanden, omdat de cao-bepaling ziet op een incidenteel voorkomende situatie waarin niet wordt gewerkt. Het hof constateert dat de corona-epidemie, net als onwerkbaar weer, een van buitenaf komend onheil is dat zich niet structureel voordoet maar wel een minder voorspelbare duur en minder voorspelbare gevolgen heeft. De duur van de convenanten en de daarin opgenomen urenbank is echter in tijd afgebakend. Ook het aantal verlengde werkdagen en aangewezen zaterdagen als extra werkdagen is beperkt. Ook in de praktische uitwerking van het urenbanksysteem is sprake geweest van incidenteel inhaalwerk en niet van langdurig meerwerk.

In de visie van de vakbonden regelen de convenanten loon en arbeidsduur, oftewel primaire arbeidsvoorwaarden, waarbij de bonden het primaat hebben. Dat de vakbonden dit primaat hebben, heeft echter niet verhinderd dat zij in de cao zijn overeengekomen dat de werkgever de in die cao bedoelde inhaaluren aanwijst na overleg met de OR en dat daarvoor een plan moet zijn. Voor zover het dus al gaat om primaire arbeidsvoorwaarden, is dat volgens de cao aan de OR overgelaten. Verder oordeelt het hof dat, hoewel de inhaaluren volgens de cao kwalificeren als overuren, de vakbonden onterecht aanspraak maken op betaling van ten minste het minimumloon over de inhaaluren. Dit is immers al betaald. Het hof sluit zich in dit kader tot slot aan bij hetgeen de kantonrechter heeft geoordeeld over de ontzieregeling voor werknemers van 56 jaar en ouder. Die ontzieregeling geldt ook bij inhaaluren en het eerste convenant schuift die regeling zonder meer opzij, wat niet had gemogen.

Verlofregeling tijdens inhaaluren niet in strijd met wettelijke regeling

FNV stelt dat een werknemer die op een dag met geplande inhaaluren verlof wilde opnemen, gedwongen werd tot het opnemen van extra vakantieverlof en daarmee niet vrijelijk kon beschikken over zijn verlofrechten. Dat is in strijd met artikel 7:638 lid 2 BW en 7:645 BW. Dit betoog wordt niet gevolgd. Het blijft de vrije keuze van een werknemer op welke dag hij verlof wenst te nemen en niet valt in te zien waarom daarvoor minder verlofuren afgeschreven mogen worden dan het aantal uren waarop volgens plan op die dag gewerkt wordt. Daarmee is evenmin juist dat Scania hiermee buiten de wens van de werknemer vakantie kon vaststellen.

‘Gewone’ Flexregeling niet in strijd met wet of cao

FNV betoogt tot slot dat de Flexregeling in strijd is met de loonrisicoverdeling van artikel 7:628 BW. Het hof constateert dat ook bij de Flexregeling geen sprake is van een onmiddellijk risico op loonverlies, omdat het periodieke salaris wordt betaald ongeacht fluctuaties in werkaanbod, net als bij de urenbank. De Flexregeling is volgens FNV in strijd met de cao tot stand gekomen met de OR. Het is geen werktijdenregeling maar het betreft arbeidsvoorwaarden. Het hof volgt FNV daarin niet. Volgens het hof gaat het om de wijze waarop de arbeidsomvang feitelijk bij Scania wordt ingezet. Tevens heeft FNV onvoldoende onderbouwd waarom de Flexregeling in strijd is met de cao.

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1053

Zaaknummer: 200.311.751/01 en 200.312.722/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en A. Elgersma

Advocaten: J. van Overdam, A.C. Beijderwellen-Wittekoek en A.T. Chinnoe

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onregelmatig opgezegd, nu tussentijds opzegbeding ontbreekt. Matiging vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgever had werknemer op gevolgen van tussentijdse opzegging moeten wijzen.

Feiten

Werknemer is bij Holland Gebouw Onderhoudsgroep B.V. (hierna: HGO) werkzaam op basis van een (tweede) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met als einddatum 14 augustus 2022. Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2022-2024 (hierna: de cao) van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer heeft op 29 maart 2022 zijn dienstverband bij HGO opgezegd per 1 mei 2022. HGO heeft met die opzegging ingestemd onder de voorwaarde dat – kort gezegd – werknemer geheimhouding in acht neemt en hij binnen twee jaar na vertrek bij HGO geen van haar relaties zal benaderen en ook niet bij die relaties in dienst zal treden. Bij brief van 2 mei 2022 heeft HGO werknemer medegedeeld dat haar voorstel is komen te vervallen, omdat werknemer heeft geweigerd aan de voorwaarde te voldoen. Tussen partijen is – in de kern – in geschil de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat werknemer de arbeidsovereenkomst met HGO onregelmatig heeft opgezegd en hem veroordeeld tot betaling aan HGO van € 7199,54. Dit is het totaalbedrag na verrekening van € 9566,77 aan gefixeerde schadevergoeding en € 419,99 aan negatief verlofsaldo met € 2336,66 aan vakantiegeld en € 450,56 aan eindejaarsuitkering. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kon opzeggen, nu in de arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding was opgenomen. Het hof verenigt zich op dit punt met het oordeel van de kantonrechter. In aanvulling daarop overweegt het hof dat artikel 10 van de cao de wettelijke regeling van beëindiging van arbeidsovereenkomsten volgt en daaraan nadere invulling geeft, onder andere door middel van bepalingen over de wijze van opzegging door de werkgever (lid 5) en door de werknemer (lid 4). Een zelfstandige bepaling die het in afwijking van of in aanvulling op artikel 7:667 lid 3 BW mogelijk maakt dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzegt, valt in artikel 10 lid 4 van de cao niet te lezen. De bewoordingen en strekking van deze bepaling en van artikel 10 van de cao in zijn geheel verzetten zich tegen een dergelijke uitleg. Artikel 10 lid 4 van de cao moet zo worden begrepen dat daarin een

termijn voor opzegging is geregeld, voor het geval dat – ingevolge artikel 7:667 lid 3 BW – de arbeidsovereenkomst door de werknemer kan worden opgezegd. HGO maakt dan ook terecht aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 4 BW. Het hof is evenwel – anders dan de kantonrechter – van oordeel dat de door HGO verzochte vergoeding matiging verdient. HGO heeft werknemer niet duidelijk gemaakt welke gevolgen zij zou verbinden aan de onmogelijkheid van tussentijdse opzegging en de niet-aanvaarding van (haar voorwaarde van) het relatie-/concurrentiebeding. In het bijzonder heeft HGO werknemer niet duidelijk gemaakt dat in dat geval HGO aanspraak zou maken op (de gefixeerde schade)vergoeding en dat zij die vergoeding op € 9.700,88 (of welk bedrag dan ook) zou berekenen. Daarover heeft HGO werknemer pas bij brief van 2 mei 2022 geïnformeerd, op hetzelfde moment dat zij haar voorstel (voorwaarde) van het relatie-/concurrentiebeding heeft ingetrokken. In zoverre heeft HGO werknemer geen gelegenheid geboden om over die gevolgen na te denken, daarover juridisch advies in te winnen en zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst of zijn niet-aanvaarding van het relatie-/concurrentiebeding te heroverwegen. Gelet op de ernst van de door HGO voorgenomen gevolgen voor de positie van werknemer, had HGO werknemer die gelegenheid moeten bieden. Het hof matigt de vergoeding tot een bedrag gelijk aan drie maandsalarissen (€ 7.700,19 bruto). Daarnaast past het hof de berekening van het negatieve verlofsaldo aan ten gunste van werknemer op basis van de door partijen overgelegde berekeningen en specificaties. HGO wordt tevens verplicht tot restitutie van een deel van de reeds door werknemer betaalde schadevergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2782

Zaaknummer: 200.320.463/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en P.S. Fluit

Advocaten: J. van Overdam en E.J. Eijsberg

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

De opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer tijdens de proeftijd wordt vernietigd, omdat het tussen werknemer en werkgever overeengekomen proeftijdbeding nietig is.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 19 september 2023 werkzaamheden verricht voor Dutch Water Transport B.V. (hierna: DWT) als kapitein op een binnenvaartschip. In de tussen werknemer en DWT gesloten arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar, ingaande op 1 oktober 2023, en dat een proeftijd geldt van twee maanden. Het salaris van werknemer bedraagt € 7.175 bruto per maand. Op 16 oktober 2023 heeft DWT per e-mail de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd, onder verwijzing naar het proeftijdbeding. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen en DWT te veroordelen werknemer weer toe te laten tot het werk. Bij wijze van voorlopige voorziening verzoekt werknemer de kantonrechter DWT te veroordelen tot betaling van zijn loon vanaf 1 oktober 2023 tot het einde van de arbeidsovereenkomst. DWT is in onderhavige procedure niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het proeftijdbeding is nietig, nu sprake is van strijd met de wet. Partijen zijn namelijk een proeftijd van twee maanden overeengekomen, terwijl bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar ten hoogste een proeftijd van één maand kan worden overeengekomen. Overigens heeft DWT in een e-mail van 18 december 2023 erkend dat geen sprake is geweest van een rechtsgeldig proeftijdontslag. Nu werknemer niet heeft ingestemd met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst en zich niet een van de situaties genoemd in artikel 7:671 lid 1 BW voordoet, wordt de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd. Daarom wordt het verzoek van werknemer om DWT te veroordelen hem weer te werk te stellen toegewezen. Dit moet binnen twee weken na betekening van de beschikking. Ook het verzoek van werknemer om DWT te veroordelen tot betaling van zijn loon wordt toegewezen, omdat werknemer in beginsel recht heeft op loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Voorts wordt het loon vermeerderd met de wettelijke verhoging voor zover het loon reeds verschuldigd is. Over toekomstig loon wordt geen wettelijke verhoging toegekend. Het verzoek DWT te veroordelen tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen, omdat dit verzoek niet is onderbouwd door werknemer. De gevraagde voorlopige voorziening wordt tot slot afgewezen, omdat einduitspraak in de hoofdzaak wordt gedaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2096

Zaaknummer: 10845742 VZ VERZ 23-10378

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. I. Aarouss

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:671 BW, 7:652 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die steken heeft laten vallen in onderzoek (o.a. geen hoor en wederhoor) naar ongepast gedrag van werknemer is geen billijke vergoeding verschuldigd. Handelwijze is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 6 januari 2014 in dienst getreden van OnCampus Amsterdam B.V. (hierna: OCA) en vervulde laatstelijk de functie van tutor of English tegen een brutomaandsalaris van € 2.343,70 bruto. Op 12 oktober 2021 heeft OCA een klacht van zeven studenten ontvangen over ongepaste (discriminatoire) opmerkingen van werknemer tijdens een online les. OCA heeft naar aanleiding van deze klacht het zogenoemde stage 1-onderzoek (local level) uitgevoerd. Op 15 oktober 2021 heeft A de klachten met werknemer besproken en op 20 oktober met de klagers. Begin december hebben de klagers via de studentenvertegenwoordiger een klacht ingediend over de klachtafhandeling. Daarop heeft OCA een stage 2-onderzoek (centre head formal review) uitgevoerd. In januari heeft OCA de studentenvertegenwoordiger gemaild dat de uitspraken van werknemer ongepast zijn geweest maar ook in hun context moeten worden geplaatst. Vervolgens heeft OCA aan werknemer geschreven dat onderzoek naar zijn ongepaste gedrag zal worden verricht en is hij uitgenodigd voor gesprek. Werknemer heeft op deze mail gereageerd en collega's in de cc gezet. Eind maart 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van het onderzoeksrapport heeft werknemer een informele waarschuwing gekregen die in zijn dossier is gekomen. Werknemer heeft gereageerd op de uitkomst van het onderzoek en daarbij wederom andere medewerkers in de cc gezet. Uit de e-mailcorrespondentie die daarop volgt, blijkt dat tijdens het onderzoek is nagelaten de opname van de les te bekijken. Werknemer spreekt zijn onvrede daarover uit en verzoekt meermaals de waarschuwing in te trekken. Op 3 mei 2022 is een beëindigingsvoorstel aan werknemer gestuurd. Werknemer heeft daarna meerdere e-mails aan collega's gestuurd waarin hij zijn ongenoegen uit. Partijen hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst en ook een mediationtraject doorlopen, maar beide zonder resultaat. OCA heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, werknemer heeft verzocht om financiële vergoedingen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding, maar zonder de billijke vergoeding. Werknemer komt in deze procedure op tegen het oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat OCA, hoewel zij steken heeft laten vallen in de wijze waarop zij onderzoek heeft verricht, niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en overweegt als volgt. Dat het onderzoek zonder enige basis is geëscaleerd zoals werknemer stelt, kan niet worden gevolgd. Het overkoepelende stage 2-onderzoek is namelijk gestart ter voorkoming van een belangenverstrengeling, nu de echtgenote van werknemer ook werkzaam is binnen OCA. Uit de gang van zaken volgt verder dat OCA tijdens het onderzoek meerdere steken heeft laten vallen door gebrekkig en niet tijdig met werknemer te communiceren, door niet tijdig de relevante documenten door te sturen, door werknemer in het tweede onderzoek geheel niet te horen en door de opname niet bij het onderzoek te betrekken. Dit valt OCA te verwijten. Desalniettemin kan niet worden gezegd dat het door OCA uitgevoerde onderzoek in zijn totaliteit zodanig onzorgvuldig of ondeugdelijk heeft plaatsgevonden, dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Daarbij komt dat OCA aan de uitkomst van de onderzoeken milde consequenties heeft verbonden. Onder deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat de versterking van de arbeidsverhouding het gevolg is van OCA's handelwijze. Het hof is van oordeel dat met name de gedragingen van werknemer na ontvangst van de waarschuwing hebben geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:146

Zaaknummer: 10112984 EA VERZ 22-556

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

Advocaten: L.M. Noordzij en A.J.P. van Beurden

Wetsartikelen: artikel 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Terugkerende onvrede en frustratie over inschaling van werknemer resulteert in ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in 1991 in dienst getreden van Waterschap AA en Maas (hierna: Waterschap) in de functie van medewerker buitendienst. Thans verdient hij € 3.507 bruto per maand (schaal 6) exclusief 21% IKB, wachtdienstvergoeding ad € 324,85 bruto en inconvenientenvergoeding van € 144 bruto. Tot en met 2009 hebben vier functiewijzigingen plaatsgevonden, maar slechts tweemaal ging dat gepaard met een schaalverhoging. Werknemer heeft in 2009 zijn ongenoegen geuit over de aanloop naar de bevordering, waarna een gesprek heeft plaatsgevonden. Bij brief van 12 juni 2009 is aan werknemer zijn nieuwe functie met bijbehorend (verhoogd) loon bevestigd en is geschreven dat 'het boek van vroeger' nu moet worden gesloten. Werknemer heeft vervolgens steeds goede beoordelingen ontvangen. Vanaf 2016 ontvangt werknemer ook een tijdelijke toelage van 4% van het brutosalaris, die meerdere jaren is verlengd. Tussen 2018 en 2021 heeft werknemer een ontwikkeltraject gevolgd, onderdeel van het visietraject. Het succesvol doorlopen van het visietraject betekent plaatsing in schaal 7. In het kader daarvan is meermaals aan werknemer gevraagd of hij een assessment wilde maken, maar dit heeft hij steeds geweigerd. Bij mail van 4 februari 2021 heeft werknemer verzocht om duidelijkheid over zijn schaalindeling. Volgens Waterschap heeft werknemer zijn eigen duidelijkheid gecreëerd door het assessment te weigeren. Partijen corresponderen daarna over het loon, de emolumenten, het ontwikkeltraject en de werkzaamheden van werknemer, maar worden het niet eens. Op 3 december 2021 heeft Waterschap uitgesproken een verbetering in de samenwerking en het loslaten van frustraties over het visietraject te verwachten. In 2022 en 2023 is (naar aanleiding van klachten) meermaals met werknemer gesproken over zijn houding en gedrag. Op 12 juni 2023 heeft Waterschap werknemer opnieuw een traject aangeboden waarvan het succesvol doorlopen zou leiden tot indeling in schaal 7, maar werknemer heeft dit geweigerd omdat het volgens hem te lang zou duren en hij recht zou hebben op een directe schaalverhoging. Nadat werknemer op een bedrijfsfeest wederom over zijn onvrede begint, geeft Waterschap aan op deze manier niet verder te willen en wordt mediation aangeboden. De mediation is mislukt. Waterschap verzoekt ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werknemer is slechts sprake van een verschil van

mening over zijn arbeidsvoorwaarden, hetgeen overbrugbaar is. Om te komen tot een oplossing zijn echter twee partijen nodig. Waterschap heeft diverse pogingen gedaan om het zogenaamde meningsverschil op te lossen. Werknemer heeft de redelijke voorstellen van Waterschap steeds geweigerd en gaat enkel akkoord met directe indeling in schaal 7. Het is dus werknemer die iedere oplossing frustreert. In plaats van de hem geboden kansen aan te grijpen, heeft werknemer ervoor gekozen gedurende jaren breed binnen de organisatie (on)gevraagd zijn frustratie te uiten. Dit heeft een zeer negatieve impact gehad op het gehele team, zo blijkt uit een verklaring van de OR. Werknemer heeft meermaals benoemd dat hij nimmer enige waardering voor zijn inzet heeft gekregen van Waterschap, maar de kantonrechter stelt vast dat uit de stukken volgt dat Waterschap juist wel haar waardering uitspreekt. De houding van werknemer heeft ertoe geleid dat Waterschap geen vertrouwen meer heeft in een vruchtbare samenwerking. Ondanks de pogingen van Waterschap is het partijen niet gelukt uit de impasse te geraken. De kantonrechter gaat over tot ontbinding onder toekenning van de transitievergoeding (€ 52.523,56 bruto).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:848

Zaaknummer: 10817077 \ EJ VERZ 23-550

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S.P.G. van den Hazelkamp en R.P.V.W. Willems

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster afgewezen. Enerzijds ontbreekt een deskundigenverklaring, anderzijds is door een alcoholverslaving sprake van een opzegverbod.

Feiten

Werknemer is op 22 oktober 2007 in dienst getreden bij Westend Bulb B.V. (hierna: Westend). Na een ziekmelding op 17 maart 2023 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werknemer arbeidsongeschikt is. Op 5 juni 2023 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat werknemer de vier uur die hij inmiddels weer dagelijks werkt, kan continueren. Op 11 juli 2023 heeft Westend met werknemer over een beëindiging van het dienstverband gesproken en een week later is een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft die op 27 juli 2023 afgewezen in verband met zijn ziekte. Op 18 augustus 2023 heeft Westend werknemer laten weten het loon stop te zetten omdat werknemer door alcoholgebruik zijn genezing belemmert, en omdat hij na 25 juli 2023 niet meer op het werk is verschenen. Werknemer heeft op 4 september 2023 laten weten al langer met een alcoholverslaving te kampen. De bedrijfsarts heeft op 18 september 2023 volledige arbeidsongeschikt vastgesteld. Westend is van mening dat werknemer zijn genezing belemmert, afspraken niet nakomt, niet komt opdagen zonder berichtgeving en re-integratieactiviteiten niet voortzet. De onderlinge verhoudingen zijn door dit handelen volgens Westend verstoord. Westend verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e- en subsidiair de g- of i-grond. Werknemer stelt dat het verzoek moet worden afgewezen bij gebrek aan een deskundigenverklaring en omdat sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbreken deskundigenverklaring

Het verzoek tot ontbinding houdt verband met de voornoemde redenen die gerelateerd zijn aan het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen terwijl een deskundigenverklaring ontbreekt, waardoor sprake is van een verplichte afwijzingsgrond. Er zijn wat de kantonrechter betreft geen feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat het overleggen van een deskundigenverklaring niet in redelijkheid kon worden gevegd. De stelling van Westend dat het lang zou duren overtuigt niet, nu de aanvraag geheel niet is gedaan en van Westend kan worden gevegd zich actief op te stellen een verklaring te verkrijgen. Aan een inhoudelijke

beoordeling van de e-grond wordt door het ontbreken niet toegekomen.

Verstoorde arbeidsverhouding

De door Westend aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding kan niet los worden gezien van de ziekte van werknemer. De gedragingen waar Westend de verstoring van de arbeidsverhouding aan wijt, worden ook ten grondslag gelegd aan het ontbindingsverzoek op de e-grond en houden verband met de alcoholverslaving van werknemer. Hoewel de bedrijfsarts geen verslaving heeft vastgesteld, zijn het oordeel van de huisarts en een verslavingskliniek voldoende. Westend heeft nagelaten de bedrijfsarts om nader onderzoek of advies te vragen, noch een deskundigenverklaring overgelegd. Westend kan niet stellen en bewijzen dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Het vervallen van het opzegverbod tijdens ziekte gaat niet op, nu Westend zelf niet kan beoordelen of alcoholgebruik de genezing heeft belemmerd en medisch advies ontbreekt. Het zonder bericht niet meer verschijnen na 25 juli 2023 van werknemer komt voor rekening van Westend. Nu Westend het vertrouwen had opgezegd en beëindiging had voorgesteld had het op haar weg gelegen om werknemer weer uit te nodigen.

I-grond en stopzetting loon

Aangezien de i-grond niet bedoeld is ter reparatie van gebreken ten aanzien van een ontbindingsverzoek is geen plaats voor ontbinding op de i-grond, gezien het ontbreken van een deskundigenverklaring en het opzegverbod tijdens ziekte. Omdat niet is vastgesteld dat werknemer zijn genezing heeft belemmerd of zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratie is de stopzetting van het loon op 18 augustus 2023 onterecht. Omdat Westend de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet heeft betwist hoeft werknemer geen deskundigenverklaring over te leggen. Westend dient conform de toepasselijke cao 90% van het loon vanaf 18 augustus 2023 te betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging tot een maximum van 10% en de wettelijke rente vanaf de dag van opeisbaarheid.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12198

Zaaknummer: 10725907 / AO VERZ 23-61

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.M. van Dijk en C. Sesver

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW, 7:670a lid 1 BW, 7:671b lid 5 BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat eiseres als werkneemster de onderneming van haar werkgeefster heeft overgenomen. Vordering tot betaling van (achterstallig) loon afgewezen.

Feiten

Werkgeefster heeft met ingang van 1 januari 2021 een winkelpand gehuurd voor een periode van vijf jaar. Daarin exploiteert werkgeefster sinds 3 januari 2022 als eenmanszaak een broodjeszaak. Omstreeks 3 januari 2022 is werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster. Een boekhoudkantoor heeft in 2022 en 2023 de maandelijkse salarisberekeningen voor werkgeefster uitgevoerd. Het boekhoudkantoor stelt dat de noodzakelijke inschrijving van werkneemster bij de Kamer van Koophandel duidelijk aangeeft dat zij de onderneming als eenmanszaak per één juli 2023 heeft voortgezet. Werkneemster stelt daarentegen in de gehele periode januari 2022 tot en met december 2023 in loondienst werkzaam te zijn geweest, en dat overigens nog steeds te zijn. Werkneemster vordert in kort geding – samengevat – bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis, een verklaring voor recht dat er geen rechtsgeldig einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen, althans dat de arbeidsovereenkomst ook na 31 december 2023 is blijven bestaan, en vordert uit dien hoofde (achterstallig) salaris. Werkgeefster voert verweer en concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat zij met elkaar een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Dat is meteen ook het enige waarover partijen het met elkaar eens zijn. Zo is onduidelijk gebleven of de arbeidsovereenkomst op schrift is gesteld; volgens werkneemster niet maar volgens werkgeefster wel, maar zou die schriftelijke arbeidsovereenkomst in het ongereede zijn geraakt. Wat hiervan ook zij, werkneemster heeft onvoldoende concrete aanknopingspunten naar voren gebracht op grond waarvan aannemelijk is dat zij tot 1 juli 2023 nog recht heeft op loon.

Overgang van onderneming

De vraag is of werkneemster werkgeefster kan aanspreken op loon na 1 juli 2023. Volgens werkneemster kan zij dat, omdat zij meent dat haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster niet rechtsgeldig is beëindigd en de arbeidsovereenkomst dus nog voortduurt. Werkgeefster betwist dat zij werkneemster loon is verschuldigd en zij heeft als meest verstrekkend verweer aangevoerd dat per 1 juli 2023 sprake is van een overgang van onderneming. Naast de koop

van materiële activa kan ook huur een overgang van de onderneming tot gevolg hebben, zoals dat bijvoorbeeld ook bij pacht kan gelden. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van de overgang van onderneming verwezen naar de schriftelijke pachtovereenkomst. De kantonrechter neemt daarom aan dat werkneemster wist wat de pachtovereenkomst voor haar betekende en dat zij de overeenkomst heeft willen aangaan. Voorshands wordt geoordeeld dat de pachtovereenkomst rechtsgeldig tot stand is gekomen. In de pachtovereenkomst zijn de voorwaarden en condities voor de exploitatie opgenomen. Zo valt te lezen dat de exploitatietermijn aanvangt op 1 juli 2023. Bij dit alles is van belang dat werkneemster vanaf 1 juli 2023 het loon van haar echtgenoot, die tegelijkertijd met werkneemster bij werkgeefster in dienst trad, is gaan uitbetalen, terwijl vóór 1 juli 2023 werkgeefster het salaris van beiden betaalde. Een verklaring waarom werkneemster dat vanaf 1 juli 2023 heeft gedaan en niet werkgeefster, heeft werkneemster desgevraagd niet gegeven. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat sprake is van een overgang van onderneming. Daarmee is de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster op 1 juli 2023 van rechtswege geëindigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1463

Zaaknummer: 10930026

Rechters: F. Koster

Advocaten: D.Y. Li en S.M.C. Verheyden

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in deze procedure onder meer (achterstallig) loon op grond van een tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. Overgang van onderneming. De arbeidsovereenkomst van werknemer gaat met alle rechten en plichten over van werkgeefster naar verkrijger.

Feiten

Werkgeefster heeft met ingang van 1 januari 2021 een winkelpand gehuurd voor een periode van vijf jaar. Daarin exploiteert werkgeefster sinds 3 januari 2022 als eenmanszaak een broodjeszaak. Omstreeks 3 januari 2022 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster. Een boekhoudkantoor heeft in 2022 en 2023 de maandelijkse salarisberekeningen voor werkgeefster uitgevoerd. Het boekhoudkantoor stelt dat de noodzakelijke inschrijving van de vrouw van werknemer bij de Kamer van Koophandel duidelijk aangeeft dat de vrouw van werknemer de onderneming als eenmanszaak per één juli 2023 heeft voortgezet. Werknemer stelt daarentegen in de gehele periode januari 2022 tot en met december 2023 in loondienst werkzaam te zijn geweest bij werkgeefster, en dat overigens nog steeds te zijn. Werknemer vordert in kort geding – samengevat – bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis, een verklaring voor recht dat er geen rechtsgeldig einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen, althans dat de arbeidsovereenkomst ook na 31 december 2023 is blijven bestaan, en vordert uit dien hoofde (achterstallig) salaris. Werkgeefster voert verweer en concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat zij met elkaar een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Dat is meteen ook het enige waarover partijen het met elkaar eens zijn. Zo is onduidelijk gebleven of de arbeidsovereenkomst op schrift is gesteld; volgens werknemer niet maar volgens werkgeefster wel, maar zou die schriftelijke arbeidsovereenkomst in het ongereede zijn geraakt. Wat hiervan ook zij, werknemer heeft onvoldoende concrete aanknopingspunten naar voren gebracht op grond waarvan aannemelijk is dat hij tot 1 juli 2023 nog recht heeft op loon.

Overgang van onderneming

In de zaak AR 2024-0414, waarbij de vrouw van werknemer soortgelijke vorderingen als werknemer heeft ingesteld jegens werkgeefster, is geoordeeld dat per 1 juli 2023 sprake is van

een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW. Werkgeefster is daarbij de vervreemder en de vrouw van werknemer de verkrijger. Bij een overgang van onderneming gaan alle afspraken in de arbeidsovereenkomst van rechtswege over op de verkrijger (artikel 7:663 BW). Dit betekent dat werknemer als voormalig werknemer van werkgeefster met ingang van 1 juli 2023 automatisch in dienst is getreden bij zijn vrouw. Vast staat ook dat de vrouw van werknemer na 1 juli 2023 loon aan werknemer heeft uitbetaald. Er bestaat daarom geen grond om werkgeefster als voormalig werkgever te veroordelen tot betaling van loon vanaf 1 juli 2023. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1462

Zaaknummer: 10929999

Rechters: F. Koster

Advocaten: D.Y. Li en S.M.C. Verheyden

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Samenloop artikel 7:628 en 7:629 BW. De ziekte is in casu de primaire oorzaak voor het niet verrichten van de arbeid. Toewijzing vordering.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2011 bij Saint-Gobain Abrasives B.V. in dienst voor onbepaalde tijd. Op 11 juli 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden in verband met (ernstige) psychische problematiek. Op 4 december 2022 heeft werknemer thuis zijn echtgenote aangevallen. Werknemer is hierop in voorlopige hechtenis geplaatst. Bij brief van 20 januari 2023 heeft Saint-Gobain aan werknemer medegedeeld de loondoorbetaling stop te zetten per 1 januari 2023. De voorlopige hechtenis is op 16 februari 2023 geschorst waarna klinische behandeling op een penitentiair psychiatrische afdeling is gestart. Bij vonnis van de meervoudige strafkamer van 10 november 2023 is geoordeeld dat werknemer volledig ontoerekeningsvatbaar was ten tijde van het bewezen verklaarde. Sinds 11 december 2023 verblijft werknemer weer thuis en krijgt hij dagbehandeling. Werknemer vordert in kort geding - samengevat - veroordeling van Saint-Gobain tot betaling van het loon vanaf 1 januari 2023 tot de dag dat de dienstbetrekking zal zijn geëindigd. Saint-Gobain voert verweer.

Oordeel

Werknemer heeft een voldoende spoedeisend belang bij zijn vordering. Uitgangspunt voor de beoordeling van de vraag of Saint-Gobain gehouden is het gevorderde loon te betalen, is het bepaalde in de artikelen 7:628 en 7:629 BW. De vraag die ter beantwoording voorligt, is welke bepaling in dit geval prevaleert. Werknemer is ontslagen van alle rechtsvervolgning, nu hij ten tijde van het plegen van het bewezen verklaarde feit volledig ontoerekeningsvatbaar was. Het feit kon daarom niet aan werknemer worden toegerekend.

Artikel 7:629 BW prevaleert

Uit de opname van werknemer op de psychiatrische afdeling en voormeld vonnis van de rechtbank moet worden afgeleid dat bij werknemer sprake was van ernstige psychische problematiek. Uit het vonnis van de rechtbank kan daarnaast niet anders worden geconcludeerd dan dat deze ziekte van werknemer heeft geleid tot het bewezen verklaarde feit. De voorlopige hechtenis en de opname op de penitentiair psychiatrische afdeling zijn hiermee naar alle waarschijnlijkheid het gevolg van deze ziekte. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat de ziekte als de primaire oorzaak van de verhindering van werknemer om te werken moet worden aangemerkt. Dit betekent dat in dit geval het bepaalde

in artikel 7:629 BW prevaleert. Uit het bovenstaande volgt dat Saint-Gobain het loon vermeerderd met de wettelijke rente moet betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1051

Zaaknummer: 10911742

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: mr. L.G.M. van der Meer en mr. C. Bosma

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering uit ziekteperiode afgewezen vanwege gebrekkig deskundigenoordeel. Gebrek aan hoor en wederhoor en de verzekeringsarts heeft zijn oordeel onvoldoende inzichtelijk gemaakt.*Feiten*

Deze beschikking is een vervolg op de beschikking van 18 oktober 2023, waarin de kantonrechter heeft beslist op verzoeken van werknemer die zien op het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen en op het door werknemer gevorderde loon over de periode van 25 april tot 9 juni 2023. Vervolgens is iedere beslissing aangehouden om werknemer in de gelegenheid te stellen een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen, omdat werknemer aanspraak had gemaakt op het loon tijdens ziekte van 10 juni tot en met 5 juli 2023. Het deskundigenoordeel was nodig omdat werkgever betwist had dat werknemer toen ziek was. Het deskundigenoordeel is op 6 januari 2024 aan de kantonrechter toegezonden. Uit het oordeel blijkt dat de verzekeringsarts zich op het standpunt stelt dat werknemer tussen 10 juni en 5 juli 2023 arbeidsongeschikt was. De aard van de gezondheidsklachten leidde tot beperkingen ten aanzien van de mentale belastbaarheid. Werknemer was niet geheel belastbaar nu het werk hectiek, deadlines, productiepieken en flexibiliteit met zich bracht. De verzekeringsarts vindt het aannemelijk dat werknemer derhalve beperkt was en acht het plausibel dat werknemer de klachten destijds had gezien het doorlopend karakter en de aard van de klachten. Het deskundigenoordeel dient ter ondersteuning van de loonvordering bij ziekte over de voornoemde periode.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De waarde die werknemer aan het deskundigenoordeel wenst te zien worden toegekend kan niet worden toegekend. Er is geen hoor en wederhoor toegepast, werkgever is niet gehoord waardoor diens betwisting van de door werknemer gestelde werkzaamheden en de gevolgen voor zijn belastbaarheidsoordeel niet zijn meegenomen. Daarnaast heeft de verzekeringsarts onvoldoende inzichtelijk gemaakt hoe hij tot zijn oordeel is gekomen. Werknemer heeft geen recente informatie overlegd en de overlegde informatie van zijn huisarts bevatte slechts bevindingen uit 2022. Het is voor de kantonrechter onbegrijpelijk hoe de verzekeringsarts met gebrekkige informatie een doorlopend ziektebeeld heeft geconstateerd. Het had op de weg van de verzekeringsarts gelegen om toe te lichten op basis waarvan hij heeft geoordeeld dat sprake is van een doorlopend ziektebeeld en doorlopende klachten. Nu niet van het deskundigenrapport kan worden uitgegaan heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat hij in de periode van 10

juni tot 5 juli 2023 vanwege arbeidsongeschiktheid verhinderd was zijn bedongen arbeid te verrichten; de loonvordering die op die periode ziet wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1857

Zaaknummer: 10693833 VZ VERZ 23-8747

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: G. Snippe en S. Blom

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht gerechtvaardigd op de door werkneemster betwiste opzegging vertrouwen gezien haar voortijdig vertrek, het verlaten van de Whatsappgroep, haar telefonische mededeling en het een jaar lang uitblijven van contact.

Feiten

Werkneemster heeft kort voor 14 september 2021 een arbeidsovereenkomst gesloten met Exploitatiemaatschappij Merlet B.V. (hierna: Merlet). Na twee werkdagen heeft werkneemster Merlet op 18 september 2021 voortijdig verlaten en haar nummer uit de Whatsappgroep van medewerkers verwijderd. Op 19 september 2021 is er telefonisch contact geweest tussen Merlet en de partner van werkneemster. Op 27 september 2021 is de eindafrekening overgeboekt omdat Merlet uitging van een ontslagname. Op 28 september 2022 heeft werkneemster een Ziektewetuitkering en WAZO-uitkering bij het UWV aangevraagd, wegens ziekte en zwangerschapsklachten per 3 september 2021. Merlet heeft vervolgens aan het UWV aangegeven dat sprake was van een mondelinge arbeidsovereenkomst van zeven maanden vanaf 14 september 2021. Merlet heeft ook aangegeven dat werkneemster op de vierde dag niet is verschenen en dat haar partner heeft laten weten dat het werk te zwaar was. Vervolgens heeft werkneemster ruim een jaar niets laten horen. Op 13 december 2022 heeft werkneemster Merlet bericht dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 38 uur per week. Werkneemster ontvangt sinds september 2021 geen loon meer, wat een aanzienlijke loonvordering meebrengt. Het UWV heeft, ook in bezwaar, geen uitkering toegekend omdat sprake is van ontslagname in september 2021. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat zij sinds 14 september 2021 werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met bijbehorende loonvordering, in samenhang met enkele andere vorderingen. Werkneemster voert aan dat op Merlet een verzwaarde motiveringsplicht rust omtrent de inhoud van de arbeidsovereenkomst nu de schriftelijke variant ontbreekt. Werkneemster betwist de arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd omdat Merlet wist dat zij op 18 september 2021 ziek naar huis is gegaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is aan Merlet om aan te tonen dat werkneemster ontslag heeft genomen en dat ook wilde. Werkneemster betwist niet dat zij op 18 september 2021 eerder naar huis is gegaan, de Whatsappgroep heeft verlaten, niet meer is verschenen, de eindafrekening heeft ontvangen en dat zij een jaar niets heeft laten horen. Merlet stelt dat telefonisch is besproken dat zij het werk te zwaar vond en dat zij niet meer zou komen

werken, wat werkneemster onvoldoende heeft betwist. Werkneemster heeft onvoldoende concreet gesteld en onderbouwd dat zij zich op 18 september 2021 heeft ziekgemeld. De kantonrechter gaat voorbij aan de verklaring van werkneemster dat zij niet bekend was met haar rechten tijdens ziekte nu haar partner onderneemt en zijn zus op de afdeling Ziektewetuitkeringen van het UWV werkt. Merlot mocht gezien de gedragingen van werkneemster en verklaringen van haar partner op 18 en 19 september 2021 redelijkerwijs uitgaan van een ontslagname. Daarbij speelt mee dat werkneemster zelf de Whatsappgroep heeft verlaten en meer dan een jaar niets heeft laten horen. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen en zij wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12684

Zaaknummer: 10417828 \ CV EXPL 23-1426

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: M. Hoefs en M. de Birk

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:629a lid 1 BW en 7:655 BW

RECHTSPRAAK

Opleiding tot medisch pedicure kwalificeert niet als wettelijk verplichte scholing in de zin van artikel 7:611a BW. Openstaande studiekosten mogen op voormalig werkneemster worden verhaald.

Feiten

Op 1 februari 2022 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster als administratief medewerkster. Voorafgaand aan de indiensttreding zijn partijen overeengekomen dat werkneemster de opleiding pedicure versneld niveau 3 zou gaan volgen en dat de kosten door werkgeefster zouden worden betaald. Partijen hebben op 26 december 2021 een studieovereenkomst gesloten waarin een terugbetalingsverplichting is opgenomen. Op 25 januari 2023 is een tweede studieovereenkomst gesloten tussen partijen. Deze overeenkomst komt in de plaats van de eerste overeenkomst en ziet op zowel de opleiding pedicure versneld niveau 3 als de opleiding tot medisch pedicure. In de overeenkomst is opgenomen dat werkneemster recht heeft op een studiekostenvergoeding van € 3.500. Ook is een terugbetalingsverplichting in de overeenkomst opgenomen. De arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 juni 2023, terwijl de opleiding tot medisch pedicure op dat moment niet was afgerond. Werkneemster stelt zich met een beroep op artikel 7:611a BW op het standpunt dat de studiekostenovereenkomsten nietig zijn en vordert onder meer een verklaring voor recht dat werkgeefster het resterende bedrag aan studiekosten van € 2.773,38 niet verder op haar mag verhalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de studieovereenkomst voor de basisopleiding staat dat voor iedere maand dat het dienstverband na het voltooien of beëindigen van de studie korter dan een jaar heeft geduurd een 1/12ste deel van de tegemoetkoming moet worden terugbetaald. Bij de uitleg van het begrip ‘voltooien of beëindigen’ komt het in het bijzonder aan op een taalkundige uitleg en hoe partijen dit redelijkerwijs hebben mogen opvatten. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij de studie heeft voltooid op het moment dat zij het diploma Pedicure Versneld Niveau 3 behaalde op 20 mei 2022. Werkgever meent dat de studie pas was voltooid toen werkneemster slaagde voor het landelijke TCI-examen op 6 februari 2023, nadat zij eerder twee keer was gezakt. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster de opleiding had afgerond op het moment dat zij haar diploma in mei 2022 ontving. Zij moest enkel nog het landelijke examen halen, hetgeen na twee herkansingen is gelukt. Partijen zijn het er verder over eens dat ‘gewoon’ pedicure geen beschermd beroep is, zodat het slagen voor het TCI-examen geen vereiste was voor het mogen werken als pedicure.

Werkneemster mocht derhalve gerechtvaardigd vertrouwen op het feit dat zij de basisopleiding tot pedicure vanaf 20 mei 2022 had voltooid. De arbeidsovereenkomst is per 31 mei 2023 geëindigd zodat werkneemster de studiekosten voor de basisopleiding niet hoeft terug te betalen.

Ten aanzien van de opleiding tot medisch pedicure geldt het volgende. Ingevolge artikel 7:611a lid 1 BW moet werkgeefster werkneemster in staat stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar standpunt dat zij de opleiding tot medisch pedicure uitsluitend op verzoek van werkgeefster is gaan doen zodat werkgeefster per definitie verplicht zou zijn de opleidingskosten volledig te dragen. Partijen zijn het erover eens dat medisch pedicure een beschermd beroep is. Behandelingen kunnen namelijk alleen bij zorgverzekeraars worden gedeclareerd als deze worden uitgevoerd door een gediplomeerd medisch pedicure. De opleiding tot medisch pedicure kwalificeert derhalve als een opleiding tot het verkrijgen van een beroepskwalificatie, zodat deze kosten voor de opleiding in beginsel niet voor rekening van werkgeefster komen. Werkgeefster moet de kosten voor een beroepsopleiding betalen als zij hiertoe is verplicht op grond van een wettelijke bepaling of cao. Niet gebleken is dat een dergelijke verplichting geldt voor de opleiding tot medisch pedicure. De vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2130

Zaaknummer: 10700600 CV EXPL 23-25157

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.H. Amstelveen

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van directeur veiligheid op g-grond als gevolg van verschil van mening ten aanzien van coronavaccinatie. Geen toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2015 in dienst getreden bij Baggermaatschappij Boskalis B.V. (hierna: Boskalis) in de functie Director Corporate Safety, Health, Environment & Quality (hierna: SHE-Q). Uit hoofde van haar functie rapporteerde werkneemster rechtstreeks aan de bestuursvoorzitter van Boskalis. Op 15 september 2021 en op 28 november 2021 heeft Boskalis een dringende oproep gedaan aan al haar medewerkers in Nederland om zich te laten vaccineren tegen COVID-19. Op 20 oktober 2021 heeft werkneemster tijdens een werkoverleg laten weten dat zij zich nog niet wilde laten vaccineren. Op 21 oktober 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de bestuursvoorzitter van Boskalis, waaruit volgt dat de standpunten van partijen met betrekking tot het vaccineren tegen het coronavirus haaks op elkaar stonden. Bij e-mail van 26 oktober 2021 is werkneemster medegedeeld dat de wegen van partijen dienen te scheiden vanwege de verschillende standpunten. Werkneemster heeft Boskalis verzocht om een ontslagvergoeding van € 219.283 bruto (inclusief de transitievergoeding). Boskalis is hier niet mee akkoord gegaan en heeft diezelfde dag de collega's van werkneemster bericht over de situatie en haar vertrek. Partijen hebben vervolgens in de periode van 30 maart 2022 tot 20 mei 2022 geprobeerd het geschil te beëindigen door middel van mediation. Partijen zijn hier niet in geslaagd. Bij e-mail van 14 juni 2022 heeft de HR-director, namens Boskalis, een ontslagvergoeding van € 200.000 bruto (inclusief de transitievergoeding) aan werkneemster aangeboden. Dit aanbod heeft werkneemster niet geaccepteerd. Boskalis heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft geen verweer gevoerd tegen de verzochte ontbinding. Wel heeft zij de kantonrechter verzocht om Boskalis te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 340.056 bruto. Bij beschikking van 31 januari 2023 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 maart 2023 ontbonden en Boskalis veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een bedrag van € 33.967,83 bruto aan transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Boskalis. Om die reden is de verzochte billijke vergoeding afgewezen. Hier komt werkneemster in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en wijst het verzoek om een billijke vergoeding af. Het stond werkneemster vanzelfsprekend vrij om zich niet te laten vaccineren en Boskalis heeft die keuze te respecteren. Tussen partijen is niet in geschil dat de uitbraak van het coronavirus op Boskalis – als internationaal opererende baggeraar – en haar werknemers een grote impact had. Het was voor de bedrijfsvoering van Boskalis en de veiligheid van de werknemers op schepen van groot belang dat zo veel mogelijk van haar medewerkers zich zouden laten vaccineren. Gegeven het hiervoor geschetste belang van Boskalis bij een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad en gelet op de functie van werkneemster (die als directeur SHE-Q verantwoordelijk was voor het uitdragen van het veiligheidsbeleid van Boskalis), had het op de weg van werkneemster gelegen om de bestuursvoorzitter niet tussen neus en lippen door op 20 oktober 2021, maar eerder, in ieder geval voor de oproep tot vaccinatie van 15 september 2021, en uit eigener beweging te informeren over haar vaccinatiestandpunt. Dan had binnen het bedrijf een afweging kunnen worden gemaakt of zij (al dan niet tijdelijk) een andere functie zou moeten vervullen. Nu zij die openheid niet tijdig heeft gegeven, valt te begrijpen dat Boskalis geen heil meer zag in het zonder meer laten voortduren van de arbeidsrelatie. Het hof acht het verwijtbaar dat Boskalis onmiddellijk op het einde van de arbeidsovereenkomst heeft aangestuurd, maar omdat werkneemster hier aanvankelijk in mee ging en werkgever het loon van de werkneemster lange tijd heeft doorbetaald, is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat het beter was geweest als de berichtgeving aan haar afdeling in samenspraak met haar tot stand zou zijn gekomen, maar ook op dit punt is van ernstig verwijtbaar handelen door Boskalis geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:211

Zaaknummer: 200.326.609/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, J.S. Honée en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: J.A.J. Hooymayers en P.L.M. Schneider

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

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn op staande voet ontslagen. Zij verzoeken een verklaring voor recht dat het dienstverband niet is geëindigd. Na indiening van het verzoek faillieert werkgeefster. Zelfstandig belang werknemers wegens weigering uitkering door UWV. Geen verweer gevoerd, zodat verklaring voor recht wordt toegewezen. De overige verzoeken zijn van rechtswege geschorst op grond van artikel 29 Fw.

Feiten

Twee werknemers zijn respectievelijk op 1 september 2023 en 1 oktober 2023 in dienst van werkgeefster getreden, in de functie van monteur en assistent-manager, beiden tegen een salaris van € 2.000 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld. Vanaf datum indiensttreding hebben zij geen salaris ontvangen, terwijl zij daar wel regelmatig om hebben gevraagd. Bij brief van 13 november 2023 zijn beide werknemers op staande voet ontslagen wegens het niet komen opdagen. Werknemers hebben zich op 21 november 2023 schriftelijk verzet tegen het ontslag op staande voet, waarbij zij ook hebben aangegeven aanspraak te maken op betaling van het achterstallig loon. Op 2 januari 2024 is het faillissement van werkgeefster uitgesproken. De curator heeft bij brief van 22 januari 2024 de arbeidsovereenkomsten van beide werknemers opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Werknemers verzoeken primair een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomsten niet per 13 november 2023 zijn geëindigd en verzoeken werkgeefster te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon. Subsidiair verzoeken zij een billijke vergoeding ten minste gelijk aan de transitievergoeding en een proceskostenveroordeling. Werkgeefster verschijnt niet ter zitting.

Oordeel

Het is de kantonrechter gebleken en ook tijdens de mondelinge behandeling is besproken dat op 2 januari 2024 het faillissement is uitgesproken, met benoeming van de kantonrechter tot rechter-commissaris in dat faillissement. Bij brief van 22 januari 2024 heeft de curator verzocht de arbeidsovereenkomsten van beide werknemers op te mogen zeggen. Dat verzoek is door de rechter-commissaris toegewezen. Werknemers hebben ter zitting medegedeeld dat de curator hun arbeidsovereenkomsten per brief van diezelfde datum, 22 januari 2024, heeft opgezegd, waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht is genomen. Voor zover een rechtsvordering aanhangig is die betrekking heeft op de nakoming van een verbintenis uit de boedel wordt een procedure op grond van artikel 29 van de Faillissementswet van rechtswege geschorst. Dit heeft gevolgen voor de primaire verzoeken, het subsidiaire verzoek en voor de

verzochte proceskostenvergoeding (zowel primair als subsidiair). Die verzoeken zullen worden geschorst. Een procedure die ziet op een verzoek om een verklaring voor recht, dat tijdens de faillietverklaring aanhangig is kan op grond van artikel 28 Fw worden voortgezet, mits het verzoek zelfstandige betekenis heeft. Werknemers hebben ter zitting kenbaar gemaakt dat het zelfstandig belang gelegen is in het feit dat het UWV tot nu toe iedere uitkering heeft geweigerd en meer informatie verlangt over het op 13 november 2023 door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet. Tegen het verzoek om een verklaring van recht is geen verweer gevoerd door werkgeefster. De kantonrechter komt dat verzoek niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat de gewijzigde gevraagde verklaring voor recht zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1916

Zaaknummer: 10853178 AZ VERZ 23-82

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: L.L. Ross

Wetsartikelen: 28 Fw; 29 Fw; 7:673 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Wel of geen instemmingsplichtig besluit ex artikel 27 WOR?*Feiten*

RVWM is een van de organisatieonderdelen van Rijkswaterstaat. Binnen dat onderdeel zijn ruim 2000 werknemers werkzaam. Voor RVWM is een ondernemingsraad ingesteld. Op decentraal niveau is de ‘Leidraad Roosterdiensten’ vastgesteld die van toepassing is op ongeveer 1500 werknemers van RVWM die in roosterdienst werken. De Leidraad maakt onderscheid tussen twee vormen van roosteren, namelijk meeroosteren en collectief roosteren. Bij collectief roosteren wordt jaarlijks een normrooster opgesteld. Een normrooster is indicatief en geeft aan wie initieel is ingedeeld voor welke dienst. Op basis van het normrooster wordt een maandrooster opgesteld dat rekening houdt met wensen van werknemers en bijzonderheden zoals ziekte, onverwacht onderhoud en calamiteiten. Het team Terneuzen bestaat uit twee subteams, te weten team verkeerscentrale (VC) en team bediening (BD). Het team BD bedient onder andere de Oostkolk en Westkolk van de sluis Terneuzen. Beide subteams hebben gekozen voor collectief roosteren. RVWM heeft op 16 februari 2023 een instemmingsaanvraag ingediend voor de normroosters 2023 van beide subteams. De ondernemingsraad heeft aanvankelijk instemming verleend, maar heeft die instemming op 7 maart 2023 ingetrokken. RVWM heeft de normroosters vervolgens opnieuw ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd. Daarover is tussen partijen gecorrespondeerd, maar dit heeft niet geleid tot instemming van de ondernemingsraad met de normroosters 2023. RVWM heeft de ondernemingsraad op 8 augustus 2023 geïnformeerd over haar besluit om vanwege personeelstekort tijdelijk een aantal beheersmaatregelen te gaan inzetten, waarbij is besloten de nachtdiensten niet in te vullen. De ondernemingsraad heeft op 23 augustus 2023 schriftelijk de nietigheid ingeroepen van het besluit over de nachtdiensten. RVWM heeft daarop aangegeven dat er geen sprake is van een instemmingsplichtig besluit, maar van een tijdelijke noodmaatregel. De ondernemingsraad verzoekt (a) een verklaring voor recht dat het besluit nietig is en dat de ondernemingsraad terecht de nietigheid heeft mogen invoeren en (b) RVWM te verplichten zich te onthouden van (verdere) uitvoering van het besluit en voor zover mogelijk de uitvoering ervan terug te draaien. RVWM stelt dat een tijdelijke beheersmaatregel niet instemmingsplichtig is.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat het normrooster een regeling is in de zin van artikel 27 lid 1 WOR. De ondernemingsraad stelt dat het besluit van 8 augustus 2023 is aan te merken als een wijziging van het normrooster en daarmee instemmingsplichtig is. RVWM is daarentegen van

mening dat het niet gaat om een wijziging van het normrooster, maar van het maandrooster. Wat hier verder ook van zij, zelfs indien het betoog van de ondernemingsraad wordt gevolgd dat het een wijziging van het normrooster betreft, is het besluit niet instemmingsplichtig. Er kunnen zich calamiteiten voordoen die maken dat de maandroosters tijdelijk afwijken van de normroosters. De kantonrechter acht voldoende komen vast te staan dat het besluit tot afwijking van de normroosters in dit geval geen duurzaam karakter had. Het besluit van RVWM om bij onderbezetting gedurende enkele maanden de Oostkolk tijdens de nacht te stremmen heeft niet tot doel gehad het normrooster te wijzigen. Het besluit had slechts een tijdelijk karakter en is genomen met het doel om het op dat moment bestaande personeelstekort op de voor de dienstverlening minst belastende wijze op te vangen. De verzoeken van de ondernemingsraad worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1729

Zaaknummer: 10803761 \ UE VERZ 23-366

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J. de Waard, D. Schwartz, W.B. van Lingen en mr. J.M. Bruinewoud

Wetsartikelen: 22 WOR; 22a WOR; 27 WOR; 36 WOR

RECHTSPRAAK

Wel of geen instemmingsplichtig besluit ex artikel 27 WOR? Partijen wordt geadviseerd een constructief gesprek aan te gaan en nieuwe afspraken te maken over de samenwerking.

Feiten

RVWM is een van de organisatieonderdelen van Rijkswaterstaat. Binnen dat onderdeel zijn ruim 2000 werknemers werkzaam. Voor RVWM is een ondernemingsraad ingesteld. Op decentraal niveau is de ‘Leidraad Roosterdiensten’ vastgesteld die van toepassing is op ongeveer 1500 werknemers van RVWM die in roosterdienst werken. De Leidraad maakt onderscheid tussen twee vormen van roosteren, namelijk meeroosteren en collectief roosteren. Bij collectief roosteren wordt jaarlijks een normrooster opgesteld. Een normrooster is indicatief en geeft aan wie initieel is ingedeeld voor welke dienst. Op basis van het normrooster wordt een maandrooster opgesteld dat rekening houdt met wensen van werknemers en bijzonderheden zoals ziekte, onverwacht onderhoud en calamiteiten. Het normrooster geldt voor een heel (kalender)jaar. De kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland heeft in de beschikking van 6 maart 2015 (ECLI:NL:RBMNE:2015:1348) geoordeeld dat het besluit waarmee nieuwe normroosters worden ingevoerd een instemmingsplichtig besluit is. In juni 2016 heeft RVWM de ondernemingsraad laten weten dat het doel van het roosterproces is dat op 25 november van ieder jaar alle normroosters voor het komende jaar de instemming van de ondernemingsraad hebben. Op de locaties Vlissingen en SWM Vaartuigen Zuid-Oost (hierna te noemen: Vlissingen en Vaartuigen Zuid-Oost) wordt collectief geroosterd. Voor beide locaties geldt dat er op dit moment nog geen normrooster 2024 is dat instemming heeft gekregen van de ondernemingsraad. De ondernemingsraad heeft op 27 november 2023 voor deze locaties schriftelijk de nietigheid ingeroepen van de maandroosters gebaseerd op de normroosters 2023. Ten aanzien van Vlissingen had RVWM ten tijde van het indienen van dit verzoekschrift, 5 januari 2024, nog geen normrooster 2024 ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd. Op 5 februari 2024 heeft RVWM dit normrooster voor de periode van 1 april 2024 tot en met 31 december 2024 aangeboden aan de ondernemingsraad. Voor Vaartuigen Zuid-Oost heeft de meerderheid van het team op 6 december 2023 voor het normrooster 2024 gestemd. RVWM heeft dit normrooster op 8 december 2023 ter instemming aan de ondernemingsraad voorgelegd. De ondernemingsraad heeft op 20 december 2023 aan RVWM laten weten om verschillende redenen niet met het normrooster te kunnen instemmen. Op 21 december 2023 is het normrooster nogmaals ter instemming voorgelegd, maar de ondernemingsraad heeft om vier redenen wederom niet ingestemd. De ondernemingsraad heeft op 3 januari 2024 schriftelijk de nietigheid ingeroepen

van de maandroosters gebaseerd op het normrooster 2024. De ondernemingsraad verzoekt te verklaren voor recht (a) dat ten onrechte geen normrooster 2024 voor Vlissingen is voorgelegd en (b) dat terecht de nietigheid is ingeroepen van maandroosters voor Vlissingen en voor Vaartuigen Zuid-Oost voor 2024. Volgens de ondernemingsraad zijn de maandroosters onlosmakelijk verbonden met de normroosters, ook voor wat betreft het medezeggenschapstraject en de nietigheid. RVWM stelt dat het niet mogelijk is om de nietigheid van de maandroosters in te roepen, omdat geen instemmingsrecht bestaat ten aanzien van die roosters. Bij tegenverzoek verzoekt RVWM (a) voor recht te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op de nietigheid ten aanzien van de maandroosters voor 2024 voor Vlissingen en Vaartuigen Zuid-Oost en (b) vervangende toestemming om het besluit ten aanzien van de vaststelling van het normrooster 2024 en de daarop te baseren maandroosters voor Vaartuigen Zuid-Oost te nemen.

Oordeel

Verzoeken ondernemingsraad afgewezen

De kantonrechter begrijpt uit de stellingen van de ondernemingsraad dat hij zich genoodzaakt voelt deze procedure te voeren omdat hij van mening is dat RVWM de medezeggenschap van de ondernemingsraad uitholt. De ondernemingsraad wil met deze procedure een statement maken en bewerkstelligen dat RVWM de rol van de ondernemingsraad serieuzer neemt. De kantonrechter verwacht echter niet dat de in deze procedure door de ondernemingsraad gedane verzoeken een oplossing bieden voor de verstoorde verhouding tussen de ondernemingsraad en RVWM. De verzochte verklaring voor recht dat RVWM ten onrechte geen normrooster 2024 voor Vlissingen ter instemming aan de ondernemingsraad heeft voorgelegd, is niet toewijsbaar. De kantonrechter stelt vast dat door RVWM inmiddels voor zowel Vlissingen als Vaartuigen Zuid-Oost het normrooster 2024 ter instemming heeft aangeboden. Voor beide locaties is dat gebeurd ruim na het verstrijken van de in de brief van 26 juni 2016 genoemde streefdatum van 1 oktober. Dat is zeer ongelukkig en moet beter. De kantonrechter begrijpt dat RVWM dit ook onderkent. Zo hebben partijen inmiddels voor de normroosters 2025 concrete afspraken gemaakt en wordt het hele roosterproces mede op advies van de GOR geëvalueerd om dit in betere banen te leiden. De door de ondernemingsraad gevraagde verklaringen voor recht dat hij terecht de nietigheid heeft ingeroepen van de maandroosters 2024 voor Vlissingen en Vaartuigen Zuid-Oost zijn evenmin toewijsbaar. Partijen zijn het erover eens dat maandroosters niet instemmingsplichtig zijn. De normroosters moeten worden beschouwd als een arbeids- en rusttijdenregeling als bedoeld in artikel 27 lid 1 WOR en de maandroosters zijn slechts de uitvoering daarvan. De uitvoering van een regeling valt niet onder de instemmingsplichtige besluiten genoemd in artikel 27 lid 1 WOR. Daar kan de ondernemingsraad dus niet de nietigheid van inroepen. Anders dan de ondernemingsraad stelt, zijn de maandroosters over 2024 van Vlissingen en Vaartuigen Zuid-Oost ook niet gebaseerd op een nietig normrooster, zoals het geval was in de beschikking van de kantonrechter van 6 maart 2015. Uit de stellingen van partijen en de overgelegde stukken blijkt dat partijen over de normroosters 2024 voor beide locaties nog in overleg zijn.

De tegenverzoeken van RVWM ook afgewezen

Op het door RVWM gedane verzoek om voor recht te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep op de nietigheid van de maandroosters 2024 voor Vlissingen en Vaartuigen Zuid-Oost heeft gedaan, hoeft niet te worden beslist. RVWM heeft in haar verweerschrift toegelicht dat dit tegenverzoek is ingediend voor zover moet worden aangenomen dat het mogelijk is om de nietigheid van die maandroosters in te roepen. RVWM heeft daarnaast verzocht om vervangende toestemming om het besluit ten aanzien van de vaststelling van het normrooster 2024 en de daarop te baseren maandroosters voor Vaartuigen Zuid-Oost te nemen. Dit verzoek wordt afgewezen omdat de instemmingsprocedure nog niet is afgerond. Partijen wordt geadviseerd een constructief gesprek aan te gaan en nieuwe afspraken te maken over de samenwerking.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1726

Zaaknummer: 10868216 \ UE VERZ 24-7

Advocaten: J. de Waard, D. Schwartz, W.B. van Lingen en mr. J.M. Bruinewoud

Wetsartikelen: 22 WOR; 22a WOR; 27 WOR; 36 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens valsheid in geschrifte. Verzoek om werknemer te veroordelen tot betaling van verschillende bedragen: in totaal € 97.302. Verder wordt bepaald dat werkgeefster de door haar te betalen bedragen voortvloeiend uit het tegenverzoek mag verrekenen met de door haar te ontvangen bedragen in het verzoek.

Feiten

Haris Financial NL B.V. (hierna: Haris) is een beleggingsonderneming in de zin van de Wet op het financieel toezicht, en is op 22 september 2022 opgericht. Enig aandeelhouder is Haris Financial Consultancy Limited, een vennootschap naar het recht van de Verenigde Arabische Emiraten, gevestigd in Dubai. Haris is op het moment van de mondelinge behandeling nog niet operationeel. Zij is bezig met het aanvragen van een verklaring van geen bezwaar bij De Nederlandsche Bank (DNB) en van een vergunning voor financiële dienstverlening bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Omdat Haris een bestuurder in Nederland nodig had, is zij via een wervings- en selectiebureau in contact gekomen met werknemer. Werknemer is op 1 mei 2023 bij Haris in loondienst getreden als managing director op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Ook is hij per die datum benoemd tot (en per 26 mei 2023 in het Handelsregister geregistreerd als) alleen en zelfstandig bevoegd statutair bestuurder van Haris. Met ingang van 1 november 2023 is hij uitgeschreven als statutair bestuurder. Het salaris bedroeg € 10.802,47 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Medio oktober 2023 is een arbeidsconflict tussen partijen ontstaan met betrekking tot een overboeking naar een rekening van werknemer van gelden toebehorend aan Haris. Wegens het arbeidsconflict heeft werknemer bij brief van 30 oktober 2023 zijn arbeidsovereenkomst met Haris opgezegd tegen 1 december 2023. Medio november 2023 ontstaat er onduidelijkheid over een overeenkomst, waarbij werknemer na onderzoek bekend heeft dat hij een handtekening opzettelijk heeft vervalst. Haris ontslaat werknemer op 20 november 2023 op staande voet en doet aangifte wegens valsheid in geschrifte en/of oplichting. Haris verzoekt onder meer werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, een schadevergoeding wegens wanprestatie of onrechtmatige daad, terugbetaling van liquide middelen en kosten van zakenreizen. Werknemer is van mening dat de vordering (deels) moet worden afgewezen. De verzochte schadevergoeding wegens wanprestatie en onrechtmatige daad is volgens werknemer niet toewijsbaar, omdat er geen in kracht van gewijsde, op tegenspraak gewezen vonnis is waarbij de strafrechter bewezen heeft verklaard dat hij een strafbaar feit heeft begaan. Bij tegenverzoek verzoekt werknemer Haris te veroordelen tot betaling van

achterstallig loon.

Oordeel

De gefixeerde schadevergoeding

Werknemer heeft erkend dat hij de handtekening opzettelijk heeft vervalst, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. De omstandigheid dat er geen in kracht van gewijsde, op tegenspraak gewezen vonnis van de stafrechter is waarbij dat feit bewezen is verklaard, maakt dat niet anders. De door Haris verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Haris maakt aanspraak op verschillende schadeposten, omdat werknemer volgens haar toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en/of onrechtmatig jegens Haris heeft gehandeld (artikel 6:162 BW).

Schadevergoeding wegens wanprestatie en/of onrechtmatige daad

De aanspraak van Haris op een schadevergoeding wegens niet verrichte werkzaamheden in de periode van 1 tot 20 november 2023 wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen omstandigheden zijn die in redelijkheid voor rekening van werknemer horen te komen. De verzochte schadevergoeding van € 42.000 exclusief btw, gelijk aan het bedrag dat Haris aan het bureau heeft betaald voor de werving en selectie van werknemer, is niet toewijsbaar. De kantonrechter is van oordeel dat er onvoldoende causaal verband bestaat tussen die valsheid in geschrifte en de door Haris gemaakte kosten voor de werving en selectie om die kosten als schadevergoeding voor rekening van werknemer te laten komen. Haris zal zich voor een eventuele schadevergoeding tot het bureau moeten wenden. Ook de gevorderde kosten voor rechtsbijstand wordt afgewezen wegens het ontbreken van onvoldoende gestelde bijzondere omstandigheden. Werknemer moet een bedrag van € 16.068,77 aan liquide middelen terugbetalen. De vordering van Haris tot vergoeding van de kosten van zakenreizen wordt afgewezen. Haris heeft niet weersproken dat werknemer in de periode dat hij de zakenreizen naar de VS en Luxemburg maakte, als zelfstandig bestuurder onbeperkt bevoegd was Haris te vertegenwoordigen en ook als zodanig stond geregistreerd in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Hierom valt niet in te zien waarom hij toestemming nodig had voor het maken van de betreffende zakenreizen, ook niet op grond van goed werknemerschap. De buitengerechtelijke incassokosten zijn toewijsbaar voor een totaalbedrag van € 17.122. De proceskosten komen voor rekening van werknemer. Het door werknemer gevorderde loon over de periode van 1 oktober 2023 tot 20 november 2023 en vakantiegeld over de periode van 1 juni 2023 tot 20 november 2023 zijn (op zichzelf) toewijsbaar. De kantonrechter gaat in het kader van een verrekening niet zelf de bedragen berekenen, maar laat dat aan partijen over.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2266

Zaaknummer: 10837706 \ AO VERZ 23-156B

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: G.W. van Bolhuis en G.W. Mulder

Wetsartikelen: 4:83 Wft, 4:84 Wft; 225 Sr, 226 Sr; 6:74 BW; 6:162 BW; 7:611 BW; 7:628 BW; 7:661 BW;
7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens belediging en bedreiging houdt geen stand. Het bericht van werknemer was een reactie op het bericht van de partner van werkgever. Kantonrechter gaat wel over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Op 1 juni 2019 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij het klusbedrijf van werkgever. Op 2 oktober 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 7 november 2023 heeft de partner van werkgever werknemer een Whatsappbericht verzonden waarin zij zich uitlaat over de drugsverslaving van werknemer en diens kinderen. Het bericht wordt afgesloten met de tekst: “Je bent ontslagen wegens geschaad vertrouwen, intimidatie en werkweigering”. Vervolgens heeft werknemer de voicemail van werkgever ingesproken waarin werknemer zich bedreigend uitlaat jegens hem en zijn partner. Naar aanleiding hiervan heeft de gemachtigde van werkgever werknemer op 8 november 2023 per e-mail medegedeeld dat de voicemail, waaruit de bedreiging blijkt, voor werkgever onaanvaardbaar is en reden is om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer biedt naar aanleiding hiervan zijn excuses aan. Op 9 november 2023 gaat werkgever over tot ontslag op staande voet. In de ontslagbrief wordt als reden voor het ontslag gegeven dat werknemer werkgever en zijn familieleden grovelijk heeft beledigd en op ernstige wijze heeft bedreigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag van 9 november 2023 te vernietigen met als nevenvordering de uitbetaling van zijn achterstallig salaris ad € 2.500 netto per maand vanaf 1 november 2023 tot einde dienstverband. Als meest verstrekkende verweer voert werkgever aan dat werknemer al op 7 november 2023 is ontslagen zodat het verzoekschrift, dat op 8 januari 2024 is gedateerd, te laat is ingediend. Verder verzoekt werkgever voorwaardelijk, indien de kantonrechter zou oordelen dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-, g- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Beoordeling van het verzoek

Niet toereikend is onderbouwd dat werkgever op 7 november 2023 al de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, nu de partner van werkgever niet de werkgever van

werknemer is en nergens uit blijkt dat dit bericht namens werkgever is verzonden of bekrachtigd. Het gaat in deze zaak dus alleen om het ontslag dat is gegeven op 9 november 2023. Het behoeft volgens de kantonrechter geen betoog dat op zichzelf beschouwd de voicemailboodschap van werknemer onbetamelijk en vanwege de bedreiging met fysiek geweld ontoelaatbaar is. Zonder bijkomende omstandigheden levert dit een dringende reden voor ontslag op. Die bijkomende omstandigheden zijn er volgens de kantonrechter echter wel en bestaan eruit dat werknemer overstuur is geraakt door het Whatsappbericht van de partner van werkgever, waarin de partner van werkgever ook dreigend van aard is geweest over de kinderen van werknemer en diens drugsverslaving. Het is een weinig adequate (maar mogelijk menselijke) actie uit emotie ingegeven, waarop echter een even inadequate en menselijke reactie het gevolg kan zijn. Dat sprake is geweest van een plotselinge emotie wordt benadrukt door de excuses die werknemer kort na het inspreken van de boodschap heeft gemaakt. Van een dringende reden is volgens de kantonrechter dan ook geen sprake zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De loonvordering van werknemer tot 9 november 2023 wordt afgewezen, nu is gebleken dat werkgever dit loon wel heeft voldaan. De loonvordering van werknemer na 9 november 2023 wordt niet-ontvankelijk verklaard nu werknemer zijn loon vordert op grond van artikel 7:629a BW, maar geen deskundigenverklaring heeft overlegd. Tot slot wordt werkgever veroordeeld tot afgifte van de loonstroken, op straffe van verbeurte van een dwangsom.

Beoordeling van het tegenverzoek

De kantonrechter gaat wel over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Aan de e-grond is niet voldaan. Daarbij is, net als bij de beoordeling van de dringende reden, van belang dat het handelen van werknemer niet los kan worden gezien van het daaraan voorafgaande gedrag van de partner van werkgever. Ook het te laat komen, in slaap vallen en aantreffen van drugs is niet ernstig verwijtbaar, nu werkgever niet voortvarend heeft opgetreden met betrekking tot deze incidenten. Het niet beschikbaar zijn voor het werk is gelegen in de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Aan de g-grond is wel voldaan. Partijen hebben over en weer geen vertrouwen meer in elkaar. Ook uit de over en weer verstrekte toelichting en houding van partijen op zitting is gebleken dat de verhouding diepgaand is verstoord. Herplaatsing ligt gelet op de omvang van de onderneming en de persoonlijke verhoudingen tussen partijen niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt, met inachtneming van de opzegtermijn, ontbonden per 1 mei 2024. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding die moet worden berekend aan de hand van zijn nettomaandsalaris van € 2.500. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgever geen sprake is. De kantonrechter concludeert dat de verhouding tussen partijen simpelweg door menselijke interactie verstoord is geraakt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1356

Zaaknummer: 10878017 AE VERZ 24-3 MJS/1546

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: P. van der Veld en E.N. Mulder

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:629a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een restaurator op de grond. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer een bevlogen vakman is. Het is echter ook juist in die bevlogenheid dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever verstoord is geraakt.

Feiten

Op 1 mei 2014 is werknemer in dienst getreden bij Stichting tot beheer van het Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde (hierna: werkgever). Laatstelijk was werknemer werkzaam als restaurator. In de functieomschrijving van restaurator is omschreven dat de restaurator functioneel leiding ontvangt van de senior adviseur restauratie (hierna: de SAR). Van 6 april 2021 tot 7 maart 2022 was werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. In die tijd is een nieuwe SAR aangesteld. Werkgever en werknemer hebben na aanstelling van de nieuwe SAR meermaals gecorrespondeerd over de inhoud en invulling van de werkzaamheden van werknemer, waarbij werknemer telkens heeft aangegeven niet duidelijk te vinden wat van hem wordt verwacht terwijl werkgever telkens heeft aangegeven een bepaalde mate van zelfredzaamheid te verwachten van werknemer. Op 19 december 2022 is werknemer opgeroepen voor een gesprek wegens werkweigering en het bewust niet volgen van procedures. Na dit gesprek is een mediationtraject opgestart. Op 18 april en 23 mei 2023 heeft de mediator bevestigd dat de mediationtrajecten niet tot een oplossing hebben geleid. Werkgever verzoekt in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever legt hieraan ten grondslag dat na wisseling van de SAR-functie grote problemen zijn ontstaan in de houding en opstelling van werknemer waaruit is op te merken dat hij de SAR niet accepteert als leidinggevende. Volgens werkgever neemt werknemer de positie in dat hij niets meer zelf kan oppakken of uitvoeren zonder strikte instructies van de SAR, terwijl hij voorheen als volwaardig restaurator met eigen initiatieven opereerde. Werknemer verweert zich tegen dit verzoek en verzoekt voorwaardelijk, voor zover de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, om toekenning van een transitievergoeding, een eindafrekening, toepassing van de wettelijke opzegtermijn en een billijke vergoeding. Ook vordert werknemer dat werkgever wordt veroordeeld tot vergoeding van zijn openstaande reiskosten ad € 590,78 netto.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari

2024 en oordeelt als volgt. Werkgever heeft volgens de kantonrechter voldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht waaruit volgt dat de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer zodanig is verslechterd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer een bevlogen vakman is met een grote passie voor zijn werk. Het is echter ook juist in die bevlogenheid dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever verstoord is geraakt. Alhoewel werknemer in diverse werkopdrachten en werkoverleggen met goede bedoelingen onduidelijkheden heeft aangekaart om de organisatie te verbeteren, miskent werknemer volgens de kantonrechter dat het aan werkgever is om de functies binnen het bedrijf in te vullen en vast te leggen. Werknemer heeft daarentegen uit eigen visie steeds voortdurend zaken ter discussie gesteld en daar ook naar gehandeld. Partijen zijn derhalve volgens de kantonrechter uit elkaar gegroeid in hun visie op de werkzaamheden van werknemer en partijen hebben elkaar in een gesprek, en zelfs in mediation, ook niet meer kunnen vinden. De aanhoudende bezwaren en reacties van werknemer hebben geleid tot een steeds moeizamere omgang tussen partijen. Herplaatsing ligt in dit geval dan ook niet in de rede. Nu niet in geschil is dat werknemer een transitievergoeding toekomt, wijst de kantonrechter dit voorwaardelijk tegenverzoek toe. Werknemer komt echter geen billijke vergoeding toe, omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever geen sprake is. Wel heeft werknemer recht op een financiële afwikkeling, waarbij werknemer ook recht heeft op een bedrag van € 253,44 aan reiskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22039

Zaaknummer: 10613031 \ EJ VERZ 23-83356

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: C.A. de Weerdt en M.A.A. van Assen

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert in kort geding doorbetaling van loon na opgelegde loonstop. Deelname aan interventietraject kwalificeert niet als redelijk voorschrift bij re-integratie. Loonstop onterecht opgelegd zodat de loonvordering wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster werkt bij RBC op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 32 uur per week. Haar loon bedraagt € 2.423,04 bruto per vier weken exclusief emolumenten. Werkneemster heeft zich per 20 maart 2023 ziekgemeld. Zij heeft in de periode 10 juli 2023 tot 23 oktober 2023 fysieke of telefonische consulten gehad bij de bedrijfsarts. RBC heeft € 246,84 netto op het loon van werkneemster van periode 9 van 2023 ingehouden, omdat zij op 17 en 24 augustus 2023 niet bij de fysieke consulten van de bedrijfsarts is verschenen. Daarnaast heeft RBC per brief van 20 november 2023 aangekondigd een loonstop te zullen toepassen als werkneemster niet uiterlijk op 27 november 2023 een afspraak heeft ingepland voor een specifiek interventietraject bij WPEX. Per e-mail van 29 november 2023 heeft RBC aan werkneemster medegedeeld dat er met ingang van 28 november 2023 een loonstop wordt toegepast, omdat werkneemster geen afspraak met WPEX heeft gemaakt. Werkneemster is het oneens met de loonstop en eist dat RBC wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon over periode 12 en 13 van 2023 van in totaal € 2.943,99, het toekomstige loon vanaf periode 1 van 2024 en het ingehouden bedrag van € 246,84.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de e-mail van 29 november 2023 met het besluit de loonstop door te voeren is slechts het niet-meewerken aan het WPEX-traject als reden aangevoerd en niet de door RBC in deze procedure aangevoerde andere gronden, te weten de weigering van werkneemster om de bedrijfsarts op locatie van RBC te bezoeken en het frustreren van de telefonische contactmomenten met RBC. Voor de beoordeling of de loonstop gerechtvaardigd is, is slechts de daaraan ten grondslag gelegde grond dat werkneemster niet heeft meegewerkt aan het WPEX-traject van belang. In artikel 7:629 BW is bepaald wanneer de werkgever het recht heeft de loonbetaling te staken. Dat kan onder meer als de zieke werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan diens re-integratie. De re-integratieverplichtingen van de arbeidsongeschikte werknemer zijn neergelegd in artikel 7:660a BW, waarin onder meer is bepaald dat de werknemer verplicht is redelijke voorschriften op te volgen. Het meewerken aan het WPEX-traject kan niet als een redelijk

voorschrift worden beschouwd. Van de bedrijfsarts had verwacht mogen worden dat zij het doel en de noodzaak van het starten van het WPEX-traject - bovenop het al gestarte intensievere traject - deugdelijk motiveerde, op zodanige wijze dat voor werkneemster duidelijk was dat het WPEX-traject in het stadium waarin haar arbeidsongeschiktheid zich bevond kansrijk was. Het is onvoldoende gebleken dat de bedrijfsarts dit heeft gedaan. Dat de bedrijfsarts het WPEX-traject heeft voorgesteld neemt niet weg dat RBC als werkgever zelf verantwoordelijk is voor het re-integratietraject. De loonstop is derhalve niet op goede gronden opgelegd zodat werkneemster recht heeft op doorbetaling van het loon over periode 12 en 13 van 2023. Werkneemster heeft het achterstallige loon berekend op € 2.943,99 bruto, hetgeen door RBC niet is weersproken. Ook het loon vanaf periode 1 van 2024 tot datum van dit vonnis wordt toegewezen. Niet gesteld of gebleken is dat dit loon is betaald. Tevens heeft RBC ten onrechte € 246,84 op het loon van werkneemster ingehouden, vanwege het niet verschijnen bij de afspraken met de bedrijfsarts. Het betoog van RBC dat werkneemster de afspraken niet op tijd (uiterlijk 48 uur voor de afspraak) heeft afgezegd gaat niet op. Werkneemster heeft namelijk in haar e-mail van 15 augustus 2023 ruim 48 uur voor de afspraak van 17 augustus 2023 aan RBC medegedeeld dat zij geen afspraak met de bedrijfsarts op het kantoor van RBC wil, mede omdat de ontmoeting met haar collega's erg confronterend voor haar is. Dat heeft werkneemster nog eens herhaald in haar e-mail van 23 augustus 2023, waarmee zij de afspraak met de bedrijfsarts van 24 augustus 2023 heeft afgezegd. Verder valt niet in te zien waarom de afspraken in augustus 2023 onder de gegeven omstandigheden niet op het kantoor van de bedrijfsarts konden plaatsvinden, terwijl dit op 23 oktober wel kon. Het in mindering brengen van no-showkosten van € 246,84 netto op het loon is derhalve niet gerechtvaardigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1955

Zaaknummer: 10874091 VV EXPL 24-10

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: D.M. Lai en E. Wilke

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer terecht op staande voet ontslagen na ontvreemden bedrijfseigendommen. Werkgever heeft camerabeelden overgelegd. Werknemer is onvoldoende geslaagd in het leveren van tegenbewijs. Afwijzing billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds juni 2012 werkzaam bij werkgever. Werknemer vervulde de functie van medewerker expeditie tegen een brutoloon van laatstelijk € 3.085,52 per maand, exclusief emolumenten. Naar aanleiding van een melding van een werknemer is bij werkgever op 10 oktober 2023 het vermoeden ontstaan dat werknemer een of meer eigendommen van werkgever onrechtmatig heeft ontvreemd. Op 11 oktober 2023 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Werkgever heeft werknemer in dat gesprek op non-actief gesteld in afwachting van nader onderzoek. Op 17 oktober 2023 heeft er weer een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. In dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Een schriftelijke bevestiging met daarin tevens een uitgebreide motivering van het ontslag heeft werkgever op 18 oktober 2023 aan werknemer gezonden. Werkgever heeft in oktober 2023 een eindafrekening opgesteld van € 13.912,27 bruto, waarop hij een bedrag van € 7.589,60 netto heeft ingehouden, bestaande uit een gefixeerde schadevergoeding en een schadevergoeding voor de verdwenen goederen. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat werkgever de voor een rechtsgeldig ontslag geldende voorschriften niet heeft gehanteerd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer meent dat geen dringende reden voor ontslag op staande voet bestaat en het ontslag ook niet onverwijld is gegeven. Werknemer verzoekt primair een billijke vergoeding van € 75.000, alsmede de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgever heeft aan het ontslag (onder meer) ten grondslag gelegd dat werknemer op 8 oktober 2023 op onregelmatige wijze bedrijfseigendommen heeft ontvreemd. Werkgever heeft in zijn verweerschrift toegelicht dat zijn terrein in het weekend in principe afgesloten is tot zondagavond 19.00 uur, waarna om 23.00 de eerste nachtdienst van de week begint. Ter ondersteuning van zijn standpunt heeft werkgever camerabeelden overgelegd. Op de

camerabeelden is te zien dat werknemer op 8 oktober 2023 om 19.28 uur met een bestelbus het terrein van werkgever op rijdt, dat hij met een heftruck met een IBC door de productiehal rijdt en terugrijdt zonder lading, dat hij vervolgens de bestelbus verplaatst en met een heftruck met een pallet emmers door de productiehal rijdt en terugrijdt zonder lading, en dat hij met de bestelbus om 20.10 uur het terrein van werkgever verlaat. Uit een inventarisatie van een dag later is gebleken dat de door werknemer verplaatste spullen ontbraken. Werknemer is onvoldoende geslaagd om het door werkgever aangeleverde bewijs te weerspreken. Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven worden de door werknemer verzochte billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Ook het verzoek tot uitbetaling van het bij de eindafrekening van oktober 2023 ingehouden bedrag van € 7.589,60 netto wordt afgewezen. Werknemer heeft aan werkgever immers een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, zodat werknemer een vergoeding verschuldigd is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had moeten voortduren. Werkgever heeft dit bedrag berekend op € 4.309,84 netto. Nu dat bedrag niet is betwist mocht werkgever dit bedrag verrekenen. Tevens staat voldoende vast dat werknemer opzettelijk schade heeft toegebracht aan werkgever, zodat hij deze schade dient te vergoeden. Derhalve oordeelt de kantonrechter dat € 3.279,76 netto schadevergoeding voor de verdwenen goederen geoorloofd is, zodat werkgever ook dit bedrag mocht verrekenen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1745

Zaaknummer: 10839744 \ UE VERZ 23-396 en 10839744 \ UE VERZ 23-396

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: P.P. van Schaik, E.N. Mulder en L.A.W. Van Schaik

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:661 BW, 7:677 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 5.320 netto aan achterstallig loon en vakantiegeld.*Feiten*

Werkneemster stelt dat zij op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever heeft gewerkt en dat zij nog recht heeft op € 5.320 netto aan achterstallig loon en vakantiegeld. Zij vordert in kort geding veroordeling van werkgever tot betaling van voornoemd bedrag. Werkgever is niet ter zitting verschenen. Tegen hem is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van werkneemster en de toelichting tijdens de zitting volgt dat sprake is van een spoedeisend belang. De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1901

Zaaknummer: 10948619

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M. Ciftci

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot aanmelding werknemer bij de Belastingdienst en afgifte van deugdelijke loonspecificaties.*Feiten*

Werknemer stelt dat hij in dienst is bij S&A Services B.V. (hierna: S&A) op basis van een arbeidsovereenkomst. Volgens hem heeft S&A hem niet aangemeld bij de Belastingdienst, waardoor hij geen sociaal vangnet heeft, zoals de aanspraak op werknemersverzekeringen. Ook heeft S&A volgens hem sinds augustus 2023 geen loonstroken meer afgegeven. Hij eist daarom in kort geding dat S&A wordt veroordeeld om hem aan te melden bij de Belastingdienst en alsnog loonstroken af te geven, op straffe van een dwangsom. S&A is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van werknemer volgt dat sprake is van een spoedeisend belang. De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond lijkt. De kantonrechter bepaalt dat S&A binnen vijf dagen na betekening van het vonnis werknemer moet aanmelden bij de Belastingdienst en de loonstroken moet afgeven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1903

Zaaknummer: 10902758

Rechters: B.J.R. van Tongeren

Advocaten: Y.E. Palit

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot aanmelding werknemer bij de Belastingdienst en afgifte van deugdelijke loonspecificaties.*Feiten*

Werknemer stelt dat hij in dienst is bij S&A Services B.V. (hierna: S&A) op basis van een arbeidsovereenkomst. Volgens hem heeft S&A hem niet aangemeld bij de Belastingdienst, waardoor hij geen sociaal vangnet heeft, zoals de aanspraak op werknemersverzekeringen. Ook heeft S&A volgens hem sinds augustus 2023 geen loonstroken meer afgegeven. Hij eist daarom in kort geding dat S&A wordt veroordeeld om hem aan te melden bij de Belastingdienst en alsnog loonstroken af te geven, op straffe van een dwangsom. S&A is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van werknemer volgt dat sprake is van een spoedeisend belang. De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond lijkt. De kantonrechter bepaalt dat S&A binnen vijf dagen na betekening van het vonnis werknemer moet aanmelden bij de Belastingdienst en de loonstroken moet afgeven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1900

Zaaknummer: 10946021

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: Y.E. Palit

Wetsartikelen: 7:628 BW