

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 21, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:727](#) 17-05-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3149](#) 06-05-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:253](#) 13-02-2024

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:1856](#) 08-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2391](#) 08-05-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:2469](#) 08-05-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3000](#) 06-05-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2019](#) 03-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2278](#) 01-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2281](#) 01-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2280](#) 01-05-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3080](#) 01-05-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:7342](#) 30-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3952](#) 30-04-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2358](#) 29-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4117](#) 25-04-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2013](#) 18-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4250](#) 18-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2327](#) 18-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4111](#) 11-04-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1754](#) 11-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4145](#) 10-04-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4211](#) 04-04-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2267](#) 04-04-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4198](#) 03-04-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4213](#) 29-02-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4307](#) 21-02-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2998](#) 15-02-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22162](#) 21-12-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22121](#) 07-11-2023
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:ROVE:2023:5372](#) 17-08-2023
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:478](#) 16-02-2021
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2015:690](#) 04-02-2015
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2014:8240](#) 22-07-2014

RECHTSPRAAK

Immunititeit van jurisdictie (ook bij ontslag wegens schending staatsgeheimen) moet voor alle weren. Vreemde staat mag dwangsom worden opgelegd.*Feiten*

De werknemster is in 2013 bij de ambassade van de VAE in Den Haag (hierna: de ambassade) in dienst getreden. De VAE hebben in 2020 een (voorlopige) ontslagaanvraag ingediend bij het UWV om de arbeidsovereenkomst met (onder anderen) werknemster te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemster heeft betwist dat sprake is van bedrijfseconomische redenen voor het ontslag. Bij haar reactie heeft zij als bijlage gevoegd een aantal documenten (hierna: de documenten) afkomstig van het ministerie van Buitenlandse Zaken en Internationale Samenwerking van de VAE (hierna: het ministerie), waaronder een personeelsorganigram. De VAE hebben vervolgens aan het UWV laten weten dat zij een intern onderzoek zijn begonnen om na te gaan hoe werknemster de documenten heeft verkregen en dat zij vermoeden dat werknemster de documenten op illegale wijze heeft verkregen. Bij beslissing van 9 maart 2021 heeft het UWV geweigerd de VAE toestemming te geven voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 10 mei 2021 hebben de VAE werknemster op staande voet ontslagen.

Het hof overwoog als volgt. Als uitgangspunt geldt dat de VAE aan ambassadepersoneel hoge eisen mag stellen als het gaat om geheimhouding en vertrouwelijkheid van stukken; dit is ook in de arbeidsovereenkomst van werknemster vastgelegd. Dat betekent echter niet dat het een dringende reden voor ontslag oplevert als een werknemer in een UWV-procedure interne stukken van de VAE overlegt, voor zover deze stukken rechtstreeks betrekking hebben op het onderwerp van de procedure en kunnen dienen als onderbouwing van het standpunt van de werknemer. Daarbij gaat het hof ervan uit dat zowel de advocaat van werknemster als het UWV vertrouwelijk omgaat met alle processtukken, dus ook met interne stukken van de VAE. De VAE hebben niet toegelicht waarom werknemster desondanks de documenten niet ongcensureerd over had mogen leggen.

Volgens het onderdeel heeft het hof daarin blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, althans een onbegrijpelijk oordeel gegeven, door inhoudelijk te beoordelen of de documenten dusdanig vertrouwelijk en gevoelig zijn dat werknemster (had moeten begrijpen dat zij) deze niet onder zich mocht houden en niet in de UWV-procedure mocht indienen, alsmede door inhoudelijk te beoordelen of deze handelwijze een dringende reden voor ontslag op staande voet dan wel een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst oplevert. Het onderdeel

betoogt dat het hof aldus heeft miskend dat het in een geschil als het onderhavige in beginsel aan de VAE als vreemde soevereine staat is om te beoordelen of documenten vertrouwelijk en gevoelig zijn en welke gevolgen moeten worden verbonden aan het zonder toestemming onder zich houden en delen van die documenten met derden, althans dat de VAE in dat kader een ruime beoordelingsvrijheid toekomt. De Nederlandse rechter mag beslissingen van een vreemde staat op dat punt slechts (zeer) terughoudend en marginaal toetsen. Dit heeft het hof ten onrechte niet gedaan, althans zijn oordeel is ontoereikend gemotiveerd, aldus het onderdeel. Ter onderbouwing van dit betoog verwijst het onderdeel naar artikel 11 lid 2 aanhef en onder d van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de immuniteit van rechtsmacht van staten en hun eigendommen (hierna: VN-Verdrag).

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Beroep op immuniteit van jurisdictie moet voor alle weren. Dit geldt ook voor artikel 11 lid 2 VN-Verdrag (ontslag wegens staatsveiligheid)

Een vreemde staat of internationale organisatie die als gedaagde of verweerder in een geding voor de Nederlandse rechter verschijnt en geen afstand wenst te doen van een hem respectievelijk haar mogelijk toekomende immuniteit van jurisdictie als bedoeld in artikel 13a Wet AB (in verbinding met art. 1 Rv), moet zich op deze immuniteit beroepen op de wijze die is voorgeschreven in artikel 11 Rv. Dit beroep moet dus worden gedaan voor alle weren ten gronde. In de onderhavige zaak staat vast dat de VAE zich niet voor alle weren ten gronde hebben beroepen op immuniteit van jurisdictie. Bovendien hebben de VAE een voorwaardelijk tegenverzoek gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werkneemster, zodat zij in zoverre zelf als verzoeker optreden. Uit een en ander volgt dat de VAE afstand hebben gedaan van immuniteit van jurisdictie. Hierop stuiten de klachten van onderdeel 1 af.

Artikel 11 lid 2 aanhef en onder d VN-Verdrag, gelezen in samenhang met lid 1, houdt in dat een vreemde staat die als werkgever optreedt, een beroep kan doen op immuniteit van jurisdictie in een geding dat tot voorwerp heeft het ontslag of de beëindiging van een arbeidsovereenkomst tussen die staat en een natuurlijke persoon, indien die procedure de veiligheidsbelangen van de betrokken vreemde staat zou schaden. Of de procedure de veiligheidsbelangen van deze staat schaadt, moet worden vastgesteld door het staatshoofd, de regeringsleider of minister van Buitenlandse Zaken van die staat. Deze vaststelling is evenwel niet aan rechterlijke toetsing onttrokken. Ook een beroep op immuniteit van jurisdictie als bedoeld in artikel 11 lid 2 aanhef en onder d VN-Verdrag moet worden gedaan op de wijze die is voorgeschreven in artikel 11 Rv.

Dwangsom ook aan vreemde staat op te leggen

Er bestaat geen regel van internationaal gewoonterecht die inhoudt dat aan een vreemde staat geen dwangsom mag worden opgelegd. In nationale rechtssystemen worden op dit punt

uiteenlopende opvattingen gehuldigd. Ook artikel 19 VN-Verdrag bevat geen dergelijke regel. Deze bepaling verbiedt het treffen van executiemaatregelen tegen eigendommen van een vreemde staat. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 19 VN-Verdrag blijkt dat het begrip ‘executiemaatregelen’ bewust niet nader is gedefinieerd, om zo de veelheid van maatregelen die staten kennen, te kunnen omvatten. Wel zijn in artikel 19 VN-Verdrag ter illustratie enkele voorbeelden genoemd, namelijk beslag, zekerheidsstelling en executie. Uit deze voorbeelden, en uit het feit dat in de Engelse en Franse (authentieke) tekst van artikel 19 VN-Verdrag gesproken wordt van respectievelijk ‘measures of constraint’ en ‘mesures de contrainte’, kan worden afgeleid dat artikel 19 VN-Verdrag betrekking heeft op rechtstreekse dwangmaatregelen, maatregelen derhalve waarmee zonder medewerking van de vreemde staat nakoming van een veroordeling kan worden verkregen. Het opleggen van een dwangsom behoort daartoe niet, nu dat de veroordeelde prikkelt tot nakoming maar nakoming niet rechtstreeks bewerkstelligt. Bij een eventuele tenuitvoerlegging van een aan een vreemde staat opgelegde en door hem verbeurde dwangsom wordt de naleving van volkenrechtelijke verplichtingen, in het bijzonder de eerbiediging van de immuniteit van executie van die vreemde staat, gewaarborgd door artikel 3a Gerechtsdeurwaarderswet. Daarnaast heeft de vreemde staat de mogelijkheid om een executiegeschil aanhangig te maken op de voet van artikel 438 Rv.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-05-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:727

Zaaknummer: 23/01711

Rechters: M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek, H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma en F.R. Salomons

Advocaten: N.T. Dempsey, R.R. Verkerk en W.A. Jacobs

Wetsartikelen: 11 Rv, 11 lid 2 VN-Verdrag inzake immuniteit van rechtsmacht van staten en hun eigendommen en 19 VN-Verdrag inzake immuniteit van rechtsmacht van staten en hun eigendommen

RECHTSPRAAK

Werkgeefster en werknemer sluiten beëindigingsovereenkomst. Kort daarna blijkt werknemer terminaal ziek. Werknemer beroept zich op vernietiging van de beëindigingsovereenkomst wegens dwaling. Die dwaling wordt aangenomen, maar komt voor rekening van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van salesmanager. Partijen hebben op 30 september 2021 een beëindigingsovereenkomst gesloten op grond waarvan werknemer uit dienst zou treden om een eigen bedrijf op te richten. In de overeenkomst is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2021 met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Werknemer wordt daarnaast toegestaan klanten van werkgeefster te benaderen wanneer hij zijn eigen onderneming opricht na het einde van het dienstverband. Per 1 november 2021 is werknemer gestart met zijn eigen onderneming. Op 16 november 2021 is longkanker bij werknemer vastgesteld. Na de diagnose heeft werknemer zijn eigen onderneming gestaakt en heeft aan werkgeefster gevraagd de arbeidsovereenkomst te herstellen, wat werkgeefster heeft geweigerd. De gemachtigde van werknemer heeft de beëindigingsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd en werkgeefster verzocht werknemer met terugwerkende kracht in dienst te nemen met betaling van loon, wat werkgeefster heeft geweigerd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de beëindigingsovereenkomst buitengerechtelijk is vernietigd op grond van wederzijdse dwaling, en vordert loonbetaling vanaf 1 november 2021. Werknemer voert aan dat beide partijen er bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst van uit gingen dat werknemer gezond was, en dat de overeenkomst bij een juiste voorstelling van zaken niet was gesloten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft aangevoerd dat werknemer niet aan de waarheidsplicht heeft voldaan door niet in de dagvaarding te vermelden dat hij vanaf 3 april 2023 aan de slag is gegaan als eigenaar van een onderneming. De kantonrechter verbindt daar geen rechtsgevolgen aan omdat werkgeefster niet in haar verdediging is geschaad. Omdat werknemer zich op dwaling beroept, rust op hem de stelplicht en bewijslast van de wederzijdse onjuiste voorstelling van zaken. Werkgeefster heeft niet betwist dat werknemer op het moment van het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst al leed aan longkanker. Partijen gingen bij het sluiten van de overeenkomst dus uit van een onjuiste veronderstelling over de gezondheid van werknemer. De verkeerde veronderstelling was van

invloed op de inhoud van de overeenkomst omdat daarin was opgenomen dat werknemer tot en met eind 2024 werkzaamheden zou blijven uitvoeren voor een andere onderneming. Werkgeefster doet een beroep op de tenzij-bepaling van artikel 6:228 lid 1 onder c BW; werkgeefster stelt dat zij bij een juiste voorstelling van zaken niet hoefde te begrijpen dat werknemer de beëindigingsovereenkomst niet wilde sluiten omdat werknemer al langer aangaf een eigen bedrijf te willen beginnen. De kantonrechter vindt het niet aannemelijk dat eiser ook bij bekendheid met zijn ziekte een eigen bedrijf zou zijn gestart. Vervolgens is de vraag aan de orde of de dwaling in verband met de aard van de overeenkomst, de in het verkeer geldende opvattingen of de omstandigheden van het geval voor rekening van werknemer behoort te blijven. De kantonrechter is van oordeel dat de omstandigheden rechtvaardigen dat de dwaling voor rekening van werknemer komt. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst heeft op initiatief van beide partijen plaatsgevonden. Daarnaast heeft werknemer advies ingewonnen bij een arbeidsrechtadvocate en een verzekeringsspecialist. Werknemer heeft aangegeven dat zijn grootste belang bij het vernietigen van de beëindigingsovereenkomst het voorkomen van het verlies van het recht op aanvullend weduwenpensioen voor zijn echtgenote is, zonder te verklaren waarom hij niet zelf een aanvullend pensioen heeft gesloten. Het eventueel vergoed worden van loonkosten door de verzekeraar acht de kantonrechter geen geldig argument voor het vernietigen van de beëindigingsovereenkomst omdat het dan ook bekostigd moet worden, maar door een derde. Werknemer komt geen beroep op dwaling toe. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3080

Zaaknummer: 10773180 \ CV EXPL 23-4369

Rechters: Zander

Advocaten: J. Jetten en mr. E. Tel

Wetsartikelen: 6:228 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Venture heeft niet aannemelijk gemaakt goede gronden te hebben voor het op non-actiefstellen van werknemer. De vorderingen tot wedertewerkstelling en rectificatie worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 11 april 2022 in dienst getreden bij Venture Group B.V. (hierna: Venture) als Chief Operating Officer. Op 1 maart 2024 is werknemer door een medewerker van een organisatieadviesbureau dat Venture bijstond uitgenodigd voor een gesprek. Daar is onverwacht een vaststellingsovereenkomst aangeboden aan werknemer. Werknemer heeft, nadat hij een e-mail over de vaststellingsovereenkomst had ontvangen, via zijn gemachtigde gereageerd dat hij zich volstrekt overvallen voelde en in ieder geval niet mee zou gaan in de gehaaste aanpak. Vervolgens heeft Venture naar de hele organisatie een e-mail gestuurd met de mededeling dat werknemer op non-actief was gesteld en dat inmiddels een interim-vervanger was gevonden. Werknemer is het niet eens met de op non-actiefstelling en vordert dat Venture wordt veroordeeld om hem binnen twee dagen na betekening van het vonnis toe te laten tot zijn werkzaamheden. Daarnaast vordert werknemer dat Venture binnen 24 uur na vonniswijziging tot interne- en externe rectificatie dient over te gaan. Werknemer voert daarbij aan dat Venture zich strijdig met goed werkgeverschap gedraagt. Venture concludeert tot niet-ontvankelijkheid, dan wel tot afwijzing van de vorderingen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter overweegt dat Venture tegenover de gemotiveerde betwisting door werknemer, niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij werknemer op goede gronden op non-actief heeft gesteld. De standpunten van partijen over het al dan niet disfunctioneren van werknemer staan haaks op elkaar. Er is nader feitenonderzoek vereist, waar het kort geding zich niet voor leent. Een op non-actiefstelling behoort een tijdelijke maatregel te zijn, waarna wordt gekeken hoe partijen met elkaar verder moeten gaan. Venture heeft tijdens de zitting toegelicht geen vertrouwen te hebben in een vruchtbare samenwerking met werknemer. Venture heeft eerder een ontbindingsprocedure aangekondigd, maar ten tijde van de zitting was nog niets ingediend. Enerzijds heeft Venture aangegeven spoed te hebben, maar zij heeft vervolgstappen om tot een ontbinding te komen nagelaten. In de tussentijd kan werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden niet uitvoeren, terwijl dat wel een wezenlijk belang van elke werknemer is. Venture heeft het initiatief tot vervolgstappen in het kader van de op non-actiefstelling in wezen bij werknemer gelaten, waar het initiatief meer op de weg van Venture lag. De houdbaarheid van een op non-

actiefstelling in een bodemprocedure is allerm minst zeker. De kantonrechter neemt eveneens mee dat op de non-actiefstelling werknemer veel reputatieschade heeft aangebracht, en oordeelt dat de op non-actiefstelling dient te worden opgeheven. De door werknemer gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen. De gevorderde veroordeling tot rectificatie wordt ook toegewezen. De handelswijze van Venture, te weten de plotselinge op non-actiefstelling, direct gevolgd door het zonder overleg op de hoogte stellen van collega's en externe partijen van het aankomende vertrek van werknemer, tast de positie van werknemer aan en staat een ongestoorde hervatting van zijn werkzaamheden in de weg. Venture wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2469

Zaaknummer: 11009959 \ CV EXPL 24-1193

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: H.M. Wiechers en S.A.M. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Het hof is van oordeel dat werkgeefster werknemer in redelijkheid niet heeft kunnen indelen in de functie van monteur steigers en acht de indeling in de functie van voorman gelet op de functieomschrijving en feitelijke gang van zaken passend.

Feiten

Werknemer is sinds 10 november 2001 werkzaam voor Brand Infrastructure Services B.V. (hierna: Brand), aanvankelijk in de functie van bouwvakhelper, maar vervolgens als steigerbouwer. Op zijn arbeidsovereenkomst is de (AVV en minimum)bouw-cao van toepassing. Voor offshore-medewerkers, en dus ook voor werknemer, geldt een aanvullende beloningsregeling. Per 1 januari 2006 heeft Brand met instemming van de OR de beloningssystematiek voor de offshore-medewerkers gewijzigd. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd een veroordeling van Brand tot betaling van achterstallig loon, persoonlijke toeslag en vergoeding van pensioenschade. Werknemer heeft daartoe aangevoerd dat zowel de OR als werknemer er geen bezwaar tegen had dat Brand met ingang van 1 januari 2006 de beloningssystematiek wilde wijzigen. Voorwaarde was wel dat werknemer er niet op achteruit zou gaan. Achteraf is gebleken dat dat wel het geval is. De kantonrechter heeft in het tussenvonniss overwogen dat werknemer wordt aangemerkt als voorman. Brand is in hoger beroep gekomen tegen dat tussenvonniss.

Oordeel

Het hof moet de vraag beantwoorden of aan de werkzaamheden die werknemer vanaf 1 oktober 2010 heeft verricht de conclusie moet worden verbonden dat werknemer voorman is en als zodanig dient te worden beloond. Volgens Brand bestaat de functie voorman niet in de offshore. Er is overlap in werkzaamheden, maar de groepen zijn te klein (vijf werknemers). Het is verder niet rendabel en gebruikelijk dat een voorman een platform bezoekt en een dergelijke man is ook niet nodig. Ook werkt een voorman nooit zelf mee en doet werknemer dat wel, terwijl hij tegelijkertijd geen leidinggeeft. Werknemer betwist deze stellingen. Werknemer beschrijft zijn werkzaamheden. Het hof overweegt dat in een geval als het onderhavige (een besluit tot) functie-indeling slechts mogelijk is aan de hand van een weging van een veelheid van factoren, die zich zonder een zekere beleidsvrijheid niet goed laat denken. Daarmee zou niet stroken dat de rechter het indelingsbesluit van de werkgever ten volle zou kunnen toetsen. Aangenomen moet daarom worden dat de rechter slechts heeft te beoordelen of werkgever in redelijkheid tot zijn besluit is gekomen. De voorvraag of werkgever binnen de grenzen van het toepasselijke functiewaarderingssysteem is gebleven,

dient de rechter wel in volle omvang te toetsen. Het hof is van oordeel dat Brand de functie van werknemer in redelijkheid niet als monteur Steigers I heeft kunnen delen. Het hof acht indeling in de functie van voorman passend en acht daartoe de volgende feiten en omstandigheden van belang. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer sinds 1 oktober 2010 als meewerkend voorman functioneert. Die functie komt echter niet voor in de functielijst van de bouw-cao. In geschil is of werknemer dient te worden aangemerkt als voorman in functiegroep E of monteur steigers I in functiegroep D. Vaststaat dat de beschrijvingen van deze functies voor een groot deel met elkaar overeenkomen. Het verschil tussen beide zit hem in de zelfstandigheid. Werknemer heeft onweersproken aangevoerd dat hij steeds de hoogst verantwoordelijke medewerker op de werklocatie is. Het hof komt op basis van de feitelijke gang van zaken tot het oordeel dat de indeling van de functie van werknemer als voorman het meest passend is. Verder geldt dat de verweren die Brand aanvoert niet snijden met de functieomschrijving van voorman. Het hof is daarom van oordeel dat de functie van werknemer dient te worden ingedeeld als voorman conform functiegroep E.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:253

Zaaknummer: 4422108 / CV EXPL 15-39244

Rechters: F.J. Verbeek, M. Verkerk en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: R. Patandin en C. Staudt-Bos

Wetsartikelen: artikel 7:610 BW en artikel 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Bereikbaarheidsdienst van eilanders werkzaam bij een ambulancedienst kwalificeert als arbeidstijd, omdat zij te zeer in hun vrijheid worden beperkt, net als in het Matzak-arrest.

Feiten

Regionale Ambulancevoorzieningen UMCG B.V. (hierna: UMCG) onderhoudt een ambulancedienst met diverse standplaatsen in Friesland en op de Waddeneilanden. Zij heeft ongeveer 120 werknemers in de zogenoemde Waddenpool. Dit betreft werknemers die diensten moeten draaien op de Waddeneilanden en de pool bestaat uit alle werknemers van het cluster Friesland en een aantal uit Drenthe. Op Terschelling zijn altijd twee ambulances 24/7 paraat met een bezetting van een chauffeur en een verpleegkundige, op Vlieland en Schiermonnikoog één. Bij de 24/7-beschikbaarheid en -bereikbaarheid van een ambulancedienst geldt een landelijke norm, gebaseerd op een jaargemiddelde, die erop neerkomt dat een ambulance bij spoed (A1-oproepen) in 95% van de gevallen binnen 15 minuten ter plekke aanwezig moet zijn. De eilanders zijn allen werkzaam als chauffeur of verpleegkundige en draaien mee in de Waddenpool. Werknemers 1 t/m 6 zijn eilanders. De eilanders draaien, hoewel zij daartoe niet contractueel verplicht zijn, diensten op zowel het eiland als het vaste land. Op hun arbeidsovereenkomsten is de cao Sector Ambulancezorg van toepassing, waarin is bepaald dat een aanwezigheidsdienst een periode van maximaal 24 uur is, waarin het personeel in de bedrijfsruimte op oproep beschikbaar moet zijn; een bereikbaarheidsdienst is hetzelfde, maar dan houdt het personeel zich vanaf elders beschikbaar. Bij aanwezigheidsdiensten moet de werkgever zorgdragen voor goede faciliteiten zoals een bed. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat hun 24-uursdiensten kwalificeren als aanwezigheidsdiensten, UMCG te veroordelen tot het treffen van goede faciliteiten en loon. Volgens werknemer is er een onderscheid in het roosteren van 24-uursdiensten op vaste wal en de eilanden, doordat deze diensten op de eilanden – deels – als bereikbaarheidsdienst worden aangemerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. UMCG heeft niet weersproken dat de 24-uursdiensten aan land anders worden ingevuld dan op de eilanden. Waar aan land sprake is van één aanwezigheidsdienst, is op de eilanden sprake van 12 uur aanwezigheidsdienst en 12 uur bereikbaarheidsdienst. Per saldo komt dit erop neer dat hetzelfde werk ongelijk wordt beloond. Dat dit voor alle werknemers van UMCG geldt, dus zowel voor de eilanders als de walbewoners, betekent niet dat geen sprake is van verboden onderscheid. Feitelijk worden de

eilanders immers gedwongen om diensten op de vaste wal in plaats van op de eilanden te verrichten, willen zij voorkomen dat zij meer ingezet moeten worden op de eilanden om aan hun wekelijkse uren aantal te komen. Voor de walbewoners geldt dit omgekeerd niet. Voor de vraag of sprake is van arbeidstijd gedurende de 'bereikbaarheidsdiensten' van de eilanders, moet naar de (Europese) jurisprudentie worden gekeken. Die komt erop neer dat als de mogelijkheden van werknemer om tijdens zo'n dienst andere activiteiten te ondernemen sterk wordt beperkt, sprake is van arbeidstijd. Minder relevant is de duur van de aanrijdtijd. Volgens de kantonrechter worden de eilanders tijdens de bereikbaarheidsdienst te zeer beperkt in de zin van het *Matzak*-arrest. Dat blijkt uit tal van voorbeelden, maar het sprekendste voorbeeld is dat werknemers tijdens de bereikbaarheidsdienst nagenoeg constant in uniform dienen te lopen, dat schoon, geur- en virusvrij moet zijn. De verklaring voor recht dat de bereikbaarheidsdienst voor eilanders arbeidstijd is, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:478

Zaaknummer: 8686767 \ CV EXPL 20-3524

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: E.A.C. van de Wiel en J.M.H. Houben

Wetsartikelen: 5:9 Atw

RECHTSPRAAK

Gedeeltelijke vernietiging concurrentiebeding van recruiter die bij het bedrijf van twee oud-werknemers van werkgeefster wil werken, onder toezegging van werkneemster dat zij geen klanten zal benaderen.

Feiten

Werkneemster is tussen 1 maart 2019 en 1 maart 2024 in dienst geweest van SThree Holdings B.V. (hierna: SThree). Laatstelijk vervulde zij daar de functie van senior recruitment consultant bij tegen een brutomaandsalaris van € 3.279,32 exclusief emolumenten. In die functie was werkneemster verantwoordelijk voor het aantrekken en beheren van (nieuwe) kandidaten en werknemers alsmede het bemiddelen tussen hen en opdrachtgevers. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is een concurrentiebeding opgenomen dat – kortgezegd – bepaalt dat het haar gedurende een jaar na het einde van het dienstverband verboden is om binnen Nederland in enigerlei vorm werkzaam te zijn bij een concurrerende onderneming. De arbeidsovereenkomst kent verder een relatie-, geheimhoudings- en boetebeding. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd en heeft de mogelijkheid om in dienst te treden bij X, dat is opgericht door A en B, oud-werknemers van SThree. Bij brief van 9 april 2023 heeft X aan SThree geschreven dat zij niet geïnteresseerd is in de bedrijfsgevoelige informatie waarover werkneemster wel of niet zou beschikken en dat zij haar een aanbod heeft gedaan dat SThree haar niet kan bieden. SThree heeft werkneemster laten weten haar te zullen houden aan haar concurrentiebeding. Wel heeft SThree aangeboden het beding te beperken, waarbij het werkneemster vrij zou staan voor een nieuwe werkgever te gaan werken, met uitzondering van werkzaamheden in of voor de energiesector of de lifesciencesector. Werkneemster heeft dit aanbod niet aanvaard. Werkneemster verzoekt schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. SThree is een wereldwijd op het gebied van recruitment opererende, beursgenoteerde onderneming, met ruim 2600 werknemers. X is een kleine onderneming op het gebied van recruitment, actief in Nederland en Denemarken, met enkele werknemers. De brands waarop beide ondernemingen werkzaam zijn, overlappen elkaar deels. Dat geldt onder meer voor de energiesector, de (petro)chemie en life science. Ook hebben beide ondernemingen deels dezelfde klanten. Er is aldus sprake van concurrerende ondernemingen. Uitgangspunt is daarom dat SThree recht en belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Terecht heeft SThree er in dit licht op gewezen dat werkneemster kennis heeft van informatie en strategieën bij SThree en dat het relatie- en

geheimhoudingsbeding onvoldoende zouden kunnen zijn om haar belangen te waarborgen. Ook heeft SThree er terecht op gewezen dat zij heeft geïnvesteerd in opleiding en deskundigheid van werknemster, dat het concurrentiebeding herhaaldelijk en recentelijk is overeengekomen en dat werknemster het initiatief heeft genomen om het dienstverband te beëindigen. Daar tegenover staat dat werknemster bij X meer carrièreperspectief en doorgroeimogelijkheden heeft, meer gaat verdienen en aandelen kan verkrijgen. Ook zal zij werkzaam zijn in een (niche)markt, waar zij bij SThree niet in heeft gewerkt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster onbillijk zou worden benadeeld bij volledige instandhouding van het beding. Het beding wordt daarom deels vernietigd, in die zin dat werknemster werkzaam kan zijn bij X, in de door X aangeboden functie. De kantonrechter houdt werknemster in dit verband aan haar toezegging dat zij geen klanten van SThree zal benaderen en evenmin contact zal hebben met personen die zij heeft bemiddeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2327

Zaaknummer: 10997225 KK EXPL 24-194

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: J. Rosendahl, mr. D.J. Baveco en J. van Hulst

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Infinitas beroept zich op betalingsonmacht doordat werknemer maandenlang geen zorgbudgetten heeft aangevraagd. Loonvordering werknemer toegewezen, Infinitas kan hem niet verantwoordelijk houden voor financiële problemen.*Feiten*

Werknemer is op 5 december 2022 in dienst getreden bij Infinitas Care B.V. (Infinitas) als persoonlijk begeleider. Op 1 maart 2023 is zijn functie gewijzigd naar zorgmanager. Werknemer heeft zich in oktober 2023 ziekgemeld en heeft het loon over oktober, november en december 2023 niet ontvangen. Werknemer vordert daarom betaling van zijn loon over die maanden. Volgens Infinitas moet de eis worden afgewezen. Infinitas beroept zich op betalingsonmacht door de schuld van werknemer, die als zorgmanager verantwoordelijk was voor het aanvragen van zorgbudgetten en dat niet gedaan heeft, waardoor geen geld voorhanden is. Subsidiair beroept Infinitas zich op verrekening. Toen het Infinitas duidelijk werd hoeveel schade werknemer had aangericht is werknemer in januari 2024 op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Infinitas heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat haar financiële problemen zijn veroorzaakt door werknemer. Werknemer bekleedde de functie sinds maart 2023 en heeft meermaals aangegeven vaardigen te missen. Werknemer heeft verzocht ingewerkt te worden. Infinitas kan hem in die omstandigheden niet verantwoordelijk houden voor financiële problemen. Betalingsonmacht van Infinitas ontslaat haar niet van haar verplichting tot loonbetaling. Aanvankelijk heeft Infinitas de verschuldigdheid van het loon bovendien niet betwist. Dat Infinitas dat nu met terugwerkende kracht alsnog betwist, is in strijd met goed werkgeverschap. De wettelijke verhoging wordt toegewezen voor 50% omdat Infinitas niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer verantwoordelijk kan worden gehouden voor het niet tijdig betalen van het loon. De wettelijke rente wordt eveneens toegewezen. Infinitas wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4307

Zaaknummer: 10886800 VV EXPL 24-25

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: mr. C.S. Winter en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig salaris afgewezen. Het ontbreken van een (schriftelijke) afspraak over de duur van fase B brengt niet automatisch mee dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal twee jaar.

Feiten

Partijen hebben op 20 oktober 2011 een arbeidsovereenkomst-fase A met uitzendbeding gesloten. In artikel 1.2 wordt de Cao voor Flexwerk van de ABU (hierna: de CAO) van toepassing verklaard. Na het verstrijken van fase A (per 22 april 2013 na 78 gewerkte weken) heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet tot 16 januari 2014; sinds die datum is hij arbeidsongeschikt. LM Consultancy heeft tot periode 5 van 2014 loon betaald aan werknemer, sindsdien niet meer. Werknemer vordert achterstallig salaris.

Oordeel

Er is, na ommekomst van fase A, geen nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen partijen gesloten. Werknemer stelt dat partijen bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding artikel 7:688 lid 1 BW hebben uitgesloten. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst na voltooiing van fase A voortduurt voor de gehele duur van fase B en derhalve op zijn vroegst op 22 april 2015 zal eindigen. LM Consultancy betwist dit. De kantonrechter overweegt dat uit de tekst noch de strekking van de door werknemer overgelegde arbeidsovereenkomst volgt dat partijen artikel 7:688 BW hebben uitgesloten. Het feit dat tussen partijen in artikel 3.3 van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat na ommekomst van fase A eerst een nieuwe arbeidsovereenkomst moet worden verstrekt en ondertekend is daarvoor onvoldoende. De feitelijke gedragingen van partijen, te weten het feit dat werknemer na beëindiging van rechtswege van de arbeidsovereenkomst in fase A ex artikel 3.2. sub c van de arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden aansluitend heeft voortgezet zonder dat is gebleken van enige discussie hierover en zonder te beschikken over een schriftelijke arbeidsovereenkomst, alsmede het feit dat beide partijen er over en weer klaarblijkelijk van uit zijn gegaan dat fase B na 22 april 2013 is ingegaan, onderstrepen dit ook. Het door werknemer gestelde uitsluiten van artikel als 7:668 BW is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan. Het beroep van werknemer op de aanzegverplichting van werkgevers bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in toekomstige wetgeving slaagt niet, nu op deze wetgeving niet geanticipeerd kan worden en deze (nog) niet van toepassing is op onderhavige casus. Werknemer heeft voorts gesteld dat, vanwege het ontbreken van afspraken over (de duur van) de arbeidsovereenkomst fase B er met ingang van 22 april 2013

sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar, te weten de duur van fase B, zodat de arbeidsovereenkomst primair op zijn vroegst met ingang van 22 april 2015 kan eindigen. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. Fase B is immers bedoeld, zo blijkt uit de overgelegde samenvatting van de cao-partijen van de cao met betrekking tot artikel 13 lid 2 van de cao, om te kunnen komen tot maximaal acht detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor maximaal twee jaar. Het ontbreken van een (schriftelijke) afspraak over de duur van fase B brengt niet automatisch mee dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal twee jaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:690

Zaaknummer: 3459732

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: N. Brands en R.L.H. Boas

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Xella-norm. Werkgever was op grond van goed werkgeverschap en in lijn met de Xella-uitspraak in beginsel gehouden om in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2002 in dienst getreden bij Liko. Laatstelijk was werknemer werkzaam in de functie van hoofd service en nieuwbouwzaken. Op 24 september 2020 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt geraakt. Bij beslissing van 3 augustus 2023 heeft het UWV aan werknemer met ingang van 14 juni 2023 een WGA-uitkering op basis van 80 tot 100% arbeidsongeschikt toegekend. Op 11 augustus 2023 heeft werknemer Liko verzocht om mee te werken aan een vaststellingsovereenkomst onder betaling van een transitievergoeding, waarop Liko niet reageert. Op 25 augustus 2023 heeft werknemer een uitgewerkte conceptvaststellingsovereenkomst gestuurd met het verzoek binnen vijf dagen mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Opnieuw heeft Liko niet gereageerd. Werknemer vordert onder meer een schadevergoeding.

Oordeel

De vraag is of Liko mee had moeten werken aan beëindiging van het slapend dienstverband van werknemer onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. Werknemer heeft een voorstel gedaan tot beëindiging van zijn slapende dienstverband onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Uit de Xella-uitspraak volgt dat de vraag of voldaan is aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en onder b BW beantwoord dient te worden aan de hand van de feiten en omstandigheden op het moment dat de werknemer aan de werkgever het voorstel doet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden; in dit geval 11 augustus 2023. Vaststaat dat werknemer op dat moment al langer dan 104 weken arbeidsongeschikt was, er in de periode van 26 weken nadat de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid was verstreken geen herstel is opgetreden en binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kon worden verricht en zulks ook niet aannemelijk was. Vaststaat dat werknemer een WGA-uitkering ontvangt op basis van 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid. Dat brengt met zich dat op het moment dat werknemer het beëindigingsvoorstel deed aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 aanhef en onder b BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid was voldaan. Liko was, op grond van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW en in lijn met de Xella-

uitspraak in beginsel gehouden om in te stemmen met het voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding. Liko heeft bij antwoord gesteld belang te hebben om gebruik te blijven maken van de wettelijke mogelijkheid van een slapend dienstverband teneinde werknemer terug te laten keren in een voor hem alsdan aan te bieden en in gezamenlijk overleg vast te stellen passende functie bij Liko. Nu Liko dit niet heeft onderbouwd met stukken van een arbodienst of het UWV kan de kantonrechter niet inschatten hoe reëel de re-integratiekansen van werknemer zijn. Deze blote stelling wordt dan ook verworpen. Dit betekent dat de vordering van werknemer ten aanzien van de vergoeding van € 53.765,39 bruto wordt toegewezen. Verder wordt een bedrag van € 27.650,80 bruto aan opgebouwde, maar niet genoten verlofuren en een bedrag van € 13.825,47 bruto aan opgebouwde, maar niet genoten ADV-uren toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2280

Zaaknummer: 10731666 \ CV EXPL 23-4264

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.T.G.M. Heijnen en mr. R.M.C. Rehaen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering in kort geding. Zieke werknemer is niet verschenen bij fysieke afspraken bij de verzuimdienst vanwege verblijf in het buitenland voor revalidatie. Onterechte loonopschorting/loonstop.

Feiten

Werknemer is bij De Naaldhof in dienst getreden in de functie van zelfwerkend kok op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de duur van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst is tweemaal met één jaar verlengd. Werknemer heeft op 23 december 2023 een ongeval gehad en heeft dit bij De Naaldhof gemeld. Medio januari 2024 heeft De Naaldhof met werknemer gesproken over eventuele vervangende (aangepaste) werkzaamheden in het kader van re-integratie. Dit betrof volgens De Naaldhof een soort eigen plan van aanpak vergelijkbaar met dat bij een normale ziekmelding. Nadat de therapie was gestopt is werknemer begin februari 2024 gestart met het verrichten van enkele uren in aangepaste werkzaamheden. Na drie dagen is werknemer daarmee gestopt en heeft De Naaldhof een bedrijfsarts en een verzuimdienst/Arbodienst, beide van Reverti Arbo & Re-integratie (hierna: Reverti) ingeschakeld. Werknemer is omstreeks eind februari/begin maart 2024 naar land X vertrokken voor revalidatie. Op 6 maart 2024 heeft De Naaldhof werknemer per e-mail een officiële waarschuwing gestuurd wegens afwezigheid bij een re-integratieafpraak. Zijn loon werd opgeschort en hij werd verzocht een nieuwe afspraak te plannen binnen vijf dagen. Werknemer is op 8 maart 2024 in land X betrokken geraakt bij een kopstaartbotsing. Uit een e-mailbericht van De Naaldhof aan (de verzuimdienst van) Reverti van 13 maart 2024 blijkt dat werknemer bij De Naaldhof heeft aangegeven dat zijn gezondheidstoestand is verslechterd door een ongeluk en dat zijn arts hem afraadt om te reizen. Daarna heeft werknemer een tweede en derde waarschuwing gekregen. Daarbij is ook een loonstop opgelegd. Werknemer eist in kort geding achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de De Naaldhof alleen de brief van 6 maart 2024 heeft overgelegd waarin zij tot loonopschorting is overgegaan met als reden dat werknemer niet is verschenen op de afspraak met de verzuimdienst van Reverti. Een schriftelijk gegeven voorschrift heeft De Naaldhof niet overgelegd. Daarom kan niet vastgesteld worden dat voldaan is aan de in artikel 7:629 lid 6 BW genoemde voorwaarde en mocht De Naaldhof de loonbetaling niet opschorten. Dat betekent dat werknemer recht had op loon over de periode van de onterechte opschorting. De kantonrechter stelt vast dat de bedrijfsarts op 19 februari

2024 heeft geconcludeerd dat werknemer volledig arbeidsongeschikt was. Verder heeft de bedrijfsarts op 29 maart 2024 geconcludeerd dat zelfstandig reizen voor werknemer over grotere afstanden momenteel tijdelijk niet mogelijk was en dat werknemer nog altijd volledig arbeidsongeschikt was. In dit licht gezien was het voorschrift dat werknemer fysiek moest verschijnen op de afspraak van 15 maart 2024 met de verzuimdienst niet redelijk en valt overigens ook niet in te zien waarom in dit stadium van de arbeidsongeschiktheid een afspraak over re-integratie geïndiceerd was. Er waren namelijk volgens de bedrijfsarts (nog) geen re-integratiemogelijkheden en daarom was ook niet aannemelijk dat het voorschrift om fysiek te verschijnen de re-integratie in dit stadium zou bevorderen. Zodoende kon van werknemer niet worden gevergd dat hij fysiek zou verschijnen op de afspraak met de verzuimdienst en bestond een deugdelijke grond voor zijn weigering om fysiek deel te nemen. De loonopschorting en de loonstopzetting zijn onterecht opgelegd, zodat met een grote mate van zekerheid moet worden aangenomen dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat De Naaldhof het loon vanaf maart 2024 moet doorbetalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2019

Zaaknummer: 11027718

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: D. Simons en A.H.H.M. Roelofs

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door in plaats van een welwillende en begripvolle koers te varen, af te stevenen op een beëindiging van het dienstverband en daarmee erg voorbarig te handelen.

Feiten

Werknemer is op 10 oktober 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij GDO B.V. in dienst getreden. Werknemer en zijn echtgenote dragen de zorg voor hun inwonende kleinzoon. Op 2 en 3 maart 2021 is werknemer op verzoek van GDO naar de universiteit van München afgereisd om apparatuur af te leveren en een instructie te geven. Na uitvoering van deze opdracht heeft werknemer aan GDO te kennen gegeven niet langer meer op dergelijke opdrachten ingezet te willen worden vanwege zijn thuissituatie. Op 29 maart 2021 is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die hij niet ondertekend heeft. Op 11 juni 2021 kondigde GDO aan dat zij werknemer in de periode van midden juli 2021 tot eind oktober 2021 wilde detacheren bij een klant in Venlo. Werknemer heeft laten weten dat dit gelet op zijn privésituatie te bezwaarlijk voor hem was. Op 18 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 18 juni 2021 deelt GDO aan werknemer mede dat de ziekmelding van werknemer de indruk geeft dat werknemer het gesprek niet aan wil gaan en dus de werkzaamheden weigert uit te voeren. Daarna volgt per 22 juni 2021 een loonopschorting wegens het niet reageren op voornoemde brief en algehele weigering van het verlenen van medewerking. GDO maakt vervolgens nogmaals duidelijk geen prijs meer te stellen op voortzetting van de arbeidsrelatie. Uit de probleemanalyse van 28 september 2021 van de bedrijfsarts volgt het volgende. Werkrelatie: er is in juni 2021 onenigheid tussen werknemer en werkgever ontstaan over de uitvoering van een werkopdracht. Dit heeft geleid tot negatieve emoties en reactieve (medische en stressgerelateerde) klachten bij de medewerker. Bij besluit van 25 mei 2023 heeft het UWV ingevolge de WIA met ingang van 16 juni 2023 aan werknemer een loongerelateerde WGA-uitkering naar de mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100% toegekend. Op 7 juni 2023 heeft GDO het UWV toestemming verzocht om de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Op 24 juli 2023 heeft het UWV aan GDO toestemming verleend om de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen. Bij brief van 28 juli 2023 heeft GDO, met gebruikmaking van deze toestemming, de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 30 september 2023. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat GDO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten en dat GDO jegens werknemer aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW en/of 7:611 BW. GDO voert verweer.

Oordeel

Primair ligt ter beoordeling voor de vraag of de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 30 september 2021 een gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van GDO en of in dat kader aan werknemer een billijke vergoeding toegekend dient te worden. Onder omstandigheden kan, in tijden van corona waar weinig werk voorhanden is, het door GDO op 11 juni 2021 aan werknemer gedane voorstel om hem in de periode van midden juli 2021 tot eind oktober 2021 te detacheren bij een klant in Venlo redelijk zijn. In de gegeven omstandigheden en gelet op de bij GDO bekende belangen van werknemer was dit echter geen redelijk voorstel waarvan aanvaarding door werknemer verwacht had kunnen worden. GDO heeft hier behoorlijk de duimschroeven aangedraaid en geen oog gehad voor de privésituatie van werknemer. De daaropvolgende ziekmelding wordt door GDO in twijfel getrokken. Zelfs als GDO het gelijk aan haar zijde zou hebben en werknemer zich niet gehouden zou hebben aan het verzuimbeleid – quod non – had GDO gelet op haar handboek vervolgens niet zonder meer mogen overgaan tot loonopschorting. Ook daarna volhardt GDO in het niet betalen van het loon. Alle hiervoor genoemde omstandigheden leiden naar het oordeel van de kantonrechter tot de conclusie dat GDO als werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. Vervolgens acht de kantonrechter het aannemelijk dat de klachten van werknemer een werkgerelateerde oorzaak hebben. Nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door GDO zal aan werknemer een billijke vergoeding worden toegekend. Werknemer betreft bij de berekening van de billijke vergoeding het verlies aan inkomen tijdens het tweede ziektejaar, inkomensschade vanaf 16 juni 2023, pensioenschade en overige omstandigheden. De kantonrechter gaat hierin mee. Voorts houdt de kantonrechter bij de bepaling van de billijke vergoeding rekening met de ernst van de verwijtbaarheid die GDO treft. De kantonrechter is van oordeel dat een toe te wijzen totaalbedrag van afgerond € 150.000 bruto aan billijke vergoeding aansluit bij de mate van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van GDO. Werknemer verzoekt vergoeding ter zake van immateriële schade ad € 30.000. Dit bedrag komt de kantonrechter gelet op de omstandigheden van het geval niet onredelijk voor en de hoogte van het bedrag is ook niet weersproken. Dit bedrag zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2391

Zaaknummer: 10821465

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en mr. N. Severens

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven; werknemer heeft psychische problemen.*Feiten*

Werknemer is op 12 november 2003 in dienst getreden bij werkgever als meewerkend voorman. Op 6 en 12 juli 2022 heeft werkgever in gesprekken met werknemer zijn zorgen geuit over werknemers alcoholgebruik en hem officieel gewaarschuwd voor onacceptabel gedrag. Op 30 oktober 2023 is werknemer officieel gewaarschuwd dat hij zich niet had ziekgemeld volgens het geldende ziekteverzuimreglement. Op de vrijdagmiddagborrel van 3 november 2023 heeft de leidinggevende alle werknemers gezegd niet meer dan twee bier te drinken. Werknemer heeft vervolgens wel meer dan twee bier gedronken, waarop zijn autosleutels zijn ingenomen. De leidinggevende heeft op zaterdag 4 november 2023 aan werknemer per Whatsapp-bericht gevraagd waar hij de autosleutel kon afleveren. Hierop heeft werknemer onder andere gereageerd met: “Krijg de K” en “Val dood”. In een gesprek samen met de vader van werknemer heeft de leidinggevende met werknemer afgesproken niet over de situatie met collega's te spreken. Op maandag 6 november 2023 is de leidinggevende ter ore gekomen dat werknemer in het weekend wel heeft gesproken over de situatie met (een) collega('s). Daarop heeft de leidinggevende werknemer bij zich geroepen en hem geschorst. Werkgever heeft vervolgens ontslag op staande voet gegeven en heeft dit in de brief van 7 november 2023 aan werknemer bevestigd. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard in de opzegging van de arbeidsovereenkomst te berusten. Hij verzoekt een verklaring voor recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van een dringende reden. Tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat werknemer zich op 30 oktober 2023 niet op de juiste wijze heeft ziekgemeld, dat hij diezelfde dag een biertje heeft gedronken bij zijn collega terwijl hij arbeidsongeschikt was, dat hij op de vrijdagmiddagborrel van 3 november 2023 (in ieder geval) drie bier op had in plaats van twee en dat hij op 4 november 2023 op zeer onfatsoenlijke wijze via Whatsapp heeft gecommuniceerd met zijn leidinggevende. Volgens werkgever heeft werknemer op 6 november 2023 ook nog zijn collega uitgescholden voor ‘kankerlijder’, maar hierover bestaat geen duidelijkheid. Ook in het geval dat wordt verondersteld dat werknemer

wél zijn collega heeft uitgescholden voor 'kankerlijder' en daarmee de serie van gebeurtenissen komt vast te staan, dan zijn de gedragingen en uitlatingen uiteraard kwalijk, maar staan de persoonlijke omstandigheden van werknemer een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de weg. Werknemer heeft een lang dienstverband van 20 jaar, waarvan niet is gesteld of gebleken dat zich eerder dan 2022 dergelijke incidenten hebben voorgedaan. De eerste twee schriftelijke waarschuwingen zijn binnen zes dagen na elkaar gegeven in juli 2022 en liggen in het verlengde van elkaar. Kennelijk heeft werknemer zijn gedrag na de schriftelijke waarschuwing van 12 juli 2022 voldoende verbeterd gelet op zijn loonsverhoging in december 2022 'gezien onze tevredenheid over uw functioneren'. De (vast)gestelde gebeurtenissen die tot het ontslag op staande voet hebben geleid, hebben zich vervolgens ruim een jaar later in een tijdsbestek van een week voorgedaan. Daarbij wist werkgever dat werknemer psychische problemen had. Werkgever had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing, dan wel een tijdelijke op non-actiefstelling, dan wel een ziekmelding of uiteindelijk een verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ontslag op staande voet zou werknemer onevenredig hard treffen. Dit betekent dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en de aldus verzochte verklaring van recht wordt gegeven. De verzochte vergoedingen worden toegewezen. De kantonrechter houdt er bij de vaststelling van de billijke vergoeding rekening mee dat werkgever in het verleden goed werkgeverschap heeft getoond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2998

Zaaknummer: 10855371

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: H.C.W. Geffroy en mr. A.C. van der Waal-Zwijnenberg

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek vernietiging ontslag op staande voet wegens herhaaldelijke werkweigering.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2016 in dienst getreden bij werkgever. In mei 2023 heeft werknemer een verlofverzoek ingediend bij werkgever voor de periode van 27 juni 2023 tot 24 juli 2023; vanwege familieomstandigheden wilde hij naar Guinee. Werkgever heeft dit verzoek (ondanks het negatieve verlofsaldo van werknemer) geaccepteerd, onder de voorwaarde dat werknemer op 24 juli 2023 zijn werkzaamheden zou hervatten. Werknemer is in het verleden vaker te laat teruggekeerd van familiebezoek. Op 24 juli 2023 verscheen werknemer niet op het werk. Tussen 24 juli 2023 en 3 november 2023 heeft werkgever werknemer diverse keren opgeroepen om te komen werken, maar kreeg geen reactie van werknemer. Pas op 3 november 2023 verscheen werknemer weer op het werk. Werknemer vertelde op dat moment aan werkgever dat hij geen vast woonadres meer had. Vanaf 3 november 2023 hebben (de gemachtigden van) partijen (tevergeefs) onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst. Werknemer verscheen op 1 december 2023 niet op het werk. Werkgever heeft werknemer daarom op 1 december 2023 een eerste officiële waarschuwing gegeven in verband met werkweigering. Op 6 december 2023 is werknemer wederom niet op het werk verschenen. Werkgever heeft werknemer vervolgens een tweede officiële waarschuwing gegeven, alsmede een finale mogelijkheid weer op het werk te verschijnen. Ook op 7 december 2023 is werknemer niet op het werk verschenen, waarop werknemer nog diezelfde dag op staande voet ontslagen is. Werknemer verzoekt de kantonrechter – samengevat – het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemer. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Daarover wordt het volgende overwogen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet en de eerder gegeven waarschuwingen hem niet hebben bereikt. Voor zover hij hiermee heeft bedoeld te stellen dat niet aan de onverwijldheidseisen van ontslag op staande voet is voldaan, volgt de kantonrechter dat niet en hij overweegt daartoe als volgt. De kantonrechter begrijpt dat werknemer een lastige privésituatie had, maar dat ontslaat hem nog niet van zijn verantwoordelijkheden richting zijn werkgever. Werknemer had aan werkgever duidelijk moeten maken op welke manier hij nog wel bereikbaar was. Het komt voor rekening en risico van werknemer dat de waarschuwingen en het ontslag op staande voet hem

(kennelijk) pas later hebben bereikt. Dit doet aan de onverwijldheid van het ontslag op staande voet niet af. Dan de dringende reden. Nadat partijen geen overeenstemming bereikten met betrekking tot de beëindiging met wederzijds goedvinden, heeft werknemer vier keer niet gereageerd op de oproepen van werkgever om op het werk te verschijnen. Dát vormde voor werkgever de reden voor het ontslag op staande voet. Dat hetgeen zich daarvoor heeft afgespeeld voor werkgever geen reden vormde om werknemer te ontslaan doet, anders dan werknemer stelt, aan de dringendheid van het gegeven ontslag niet af. Ook het feit dat partijen na het ontslag op staande voet nog hebben onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, doet aan de vereiste dringendheid niet af. De conclusie is dat de door werknemer ingenomen standpunten de dringendheid van het ontslag op staande voet niet ontnemen. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever bij zijn keuze voor de als ultimatum remedium geldende maatregel van ontslag op staande voet voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4250

Zaaknummer: 10919927

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: B. Wernik en mr. R.C. Rooker

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Stilzwijgende voortzetting uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A leidt tot uitzendovereenkomst in fase B die wordt geacht te zijn aangegaan voor de duur van een jaar.

Feiten

Werknemer en LM Consultancy B.V. hebben op 20 oktober 2011 een arbeidsovereenkomst-fase A met uitzendbeding gesloten. Hierop is de Cao voor Flexwerk van de ABU (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Na het verstrijken van fase A (per 22 april 2013) heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet tot 16 januari 2014; sinds die datum is hij arbeidsongeschikt. LM Consultancy heeft tot periode 4 van 2014 loon betaald aan werknemer, sindsdien niet meer. Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris alsmede doorbetaling van loon tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst-fase A van rechtswege is geëindigd per 22 april 2013. Evenmin is in geschil dat werknemer nadien zijn werkzaamheden heeft voortgezet. Nu enige discussie dienaangaande is gesteld noch gebleken, zou artikel 7:668 lid 1 BW meebrengen dat er vanaf 22 april 2013 sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Voormeld artikel bepaalt immers dat indien een arbeidsovereenkomst, na het verstrijken van de tijd zoals bedoeld in artikel 667 lid 1 BW, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, zij wordt geacht voor dezelfde tijd (ten hoogste voor een jaar) op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan. Werknemer heeft echter gesteld dat partijen artikel 7:668 BW in artikel 3.3 van de arbeidsovereenkomst expliciet hebben uitgesloten. Het ontbreken van afspraken over (de duur van) de arbeidsovereenkomst brengt volgens hem dan ook mee dat thans sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit betoog faalt. Voor zover al zou moeten worden aangenomen dat met voormeld artikel 3.3 inderdaad is bedoeld een stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten – hetgeen overigens wordt betwist – heeft LM Consultancy uit het feit dat werknemer na voltooiing van fase A zonder tegenspraak zijn werkzaamheden heeft voortgezet anders kunnen en mogen afleiden. Vervolgens ligt nog de vraag voor of met het bepaalde in artikel 13 lid 2 van de cao is bedoeld af te wijken van artikel 7:668 BW, in die zin dat stilzwijgende voortzetting van de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A leidt tot een arbeidsovereenkomst voor de (gehele) duur van fase B. Voor een dergelijke uitleg van voormeld artikel bestaat geen aanleiding. Het enkele feit dat fase B – waarin (maximaal) acht detacheringsovereenkomsten

kunnen worden overeengekomen – twee jaar duurt, is daarvoor onvoldoende. Uit het voorgaande volgt dat, bij gebreke van een andersluidende afspraak, de arbeidsovereenkomst in fase B wordt geacht te zijn aangegaan voor de duur van een jaar, te weten tot 22 april 2014. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2014:8240

Zaaknummer: 3172410 \ VV EXPL 14-158

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: N. Brands en R.L.H. Boas

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen nadat hij een klacht had ingediend over stalking door leidinggevende. Niet gebleken dat klacht valselijk is gedaan. Billijke vergoeding in beperkte mate toegewezen, gelet op handelwijze van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2022 in dienst van Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V. (hierna: MB) in de functie van Technical Support Representer 1. Op enig moment in 2023 heeft werknemer een seksuele relatie met zijn direct leidinggevende gehad. Op 24 oktober 2023 heeft werknemer aan een HR-medewerker verteld dat hij door zijn leidinggevende was gedwongen tot seksuele handelingen en dat zij hem stalkte. Werknemer heeft vervolgens, op advies van de HR-medewerker, begin november 2023 een schriftelijke klacht ingediend, waarin hij uiteen heeft gezet dat hij stelselmatig wordt lastiggevallen door zijn leidinggevende. MB heeft daarop een extern onderzoeksbureau (Levent Bedrijfsrecherche) ingeschakeld. Op 18 december 2023 heeft MB een conceptrapport van Levent ontvangen. De resultaten van het onderzoek zijn daarna besproken met werknemer. Op 20 december 2023 heeft MB werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het valselijk beschuldigen van zijn leidinggevende van ongewenst gedrag. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag onrechtmatig is gegeven, alsmede veroordeling van MB tot betaling van de gefixeerde vergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding van immateriële schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is belangrijk voorop te stellen dat werknemer de kwestie – om hem moverende redenen – in het begin tegenover de HR-medewerker te hoog heeft opgespeeld door te spreken van ‘dwang’ in de relatie met zijn leidinggevende, terwijl dat thema in zijn officiële klacht helemaal niet meer terugkeert. Dat is werknemer zonder enige twijfel te verwijten, al ontdoet hij daarmee de kwestie onmiddellijk van zijn meest stekelige angel. Dat werknemer in de schriftelijke klacht zijn leidinggevende van dwang zou hebben beschuldigd (“that she forced herself on you”), zoals MB in de ontslagbrief van 20 december 2023 schrijft, is onjuist: dat staat er simpelweg niet en een redelijke lezing van de klacht laat die conclusie ook niet toe. In plaats daarvan heeft werknemer zich in zijn klacht (toen het er op aankwam) beperkt tot het verwijt van stalking, oftewel – kort gezegd – dat hij stelselmatig zou zijn lastiggevallen door zijn leidinggevende. Dat is een beduidend minder zwaarwegende aantijging en dit had voor MB aanleiding moeten zijn haar onderzoek ook tot dat thema te

beperken (of: naar werknemer terug te gaan en dit nogmaals te verifiëren). Dat heeft zij niet gedaan, maar zij heeft voortgeborduurd op het thema 'dwang', waarmee de hele zaak een eigen dynamiek heeft gekregen en door MB veel te zwaar is aangezet. Dat is niet zorgvuldig van MB. Of sprake is geweest van dwang, valt daarmee buiten de reikwijdte van deze zaak, zodat de vraag of de andere ontslaggrond, te weten dat sprake zou zijn geweest van een onterechte beschuldiging van stalking, centraal komt te staan. De kantonrechter stelt vast dat in ieder geval begin 2023 een seksuele relatie is ontstaan tussen werknemer en zijn leidinggevende. Verder is gebleken dat partijen buiten werktijd regelmatig contact met elkaar hadden en aangenomen moet worden dat dit contact (in het begin) door werknemer niet als ongewenst werd ervaren. Ook is gebleken dat de leidinggevende zich na verbreking van de relatie is blijven opdringen. Vanaf welk moment werknemer het contact door de leidinggevende (kenbaar) als ongewenst is gaan ervaren en hoe vaak dit ongewenste contact precies is voorgekomen, is niet vast komen te staan. Dat is deels aan werknemer zelf te wijten nu hij daar vaag over blijft, maar komt mede doordat Levent hier geen concreet onderzoek naar heeft gedaan. Dat de klacht van werknemer valselijk is gedaan, is al met al niet komen vast te staan. Dat is genoeg om te concluderen dat het ontslag niet rechtsgeldig is. De verzochte transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding worden toegewezen. Met betrekking tot de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet ten volle het gevolg is geweest van het ernstig verwijtbare gedrag van MB. Daaraan ligt als medeoorzaak ook ten grondslag de handelwijze van werknemer zelf. Dit beperkt drastisch de hoogte van de vergoeding, die wordt bepaald op € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2267

Zaaknummer: 10940621 AZ VERZ 24-11

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.J. Ruiter en L.H.J. Somers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is mondeling binnen de proeftijd ontslagen. Latere schriftelijke bevestiging van het ontslag na het verstrijken van de proeftijd maakt dit niet anders.

Feiten

Werknemer is op 13 november 2023 bij Monster Group B.V. in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van twaalf maanden en kende een proeftijd van een maand. Op 14 december 2023 is aan werknemer zowel per e-mail als per aangetekend schrijven bevestigd dat hij tijdens een gesprek op 12 december 2023 per direct is ontslagen. Tussen partijen is in geschil de vraag of Monster Group werknemer binnen de overeengekomen proeftijd heeft ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat opzegging binnen de proeftijd vóór 13 december 2023 zou hebben moeten plaatsvinden. Monster Group stelt zich op het standpunt dat het proeftijdontslag tijdens een gesprek op 12 december 2023 – en dus tijdig – is gegeven, terwijl volgens werknemer op 12 december 2023 helemaal geen ontslag aan hem is verleend. De kantonrechter stelt voorop dat het voor een ontslag tijdens de proeftijd niet noodzakelijk is dat dit ontslag schriftelijk aan de werknemer is medegedeeld tijdens de proeftijd. Dat neemt niet weg dat de bewijslast van het proeftijdontslag allereerst bij Monster Group als werkgever ligt. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat er op 12 december 2023 tussen werknemer en zijn leidinggevende inderdaad is gesproken over ontslag. Werknemer heeft niet betwist dat de leidinggevende na dit gesprek is gaan praten met een andere werknemer (hierna: X). De leidinggevende heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat hij dat heeft gedaan omdat hij X wilde behouden en X had aangegeven dat zij zou vertrekken als werknemer zou worden ontslagen. Dit is door werknemer niet betwist. Deze omstandigheid acht de kantonrechter van (doorslaggevend) belang. In het licht van de feiten en omstandigheden die door werknemer zijn geschetst, zou er geen enkele reden zijn geweest om met X te spreken als er geen sprake zou zijn geweest van ontslag van werknemer. Uit een video-opname van een gesprek tussen X en een andere collega blijkt dat X het niet eens was met het ontslag van werknemer om allerlei redenen. Feit is bovendien dat zij op die 12^e december zelf ook ontslag heeft genomen omdat zij het niet eens was met het gegeven ontslag aan werknemer. Werknemer en X zijn diezelfde dag naar een uitzendbureau gereden, zo heeft werknemer zelf verklaard. Tevens is van belang dat werknemer in een whatsappbericht aan zijn leidinggevende onder meer schrijft: *'I hold no grudges and genuine wish you all the*

best'. Een dergelijk bericht wordt naar het oordeel van de kantonrechter in normaal taalgebruik gezien als afscheidsgroet. Op grond van het voorgaande is voldoende gebleken dat werknemer op 12 december 2023 (mondeling) binnen de proeftijd is ontslagen. Het verzoek van werknemer om vernietiging van het ontslag wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1754

Zaaknummer: 10925370 \ AZ VERZ 24-10

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: J.J.T. van Stiphout en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Onvoorwaardelijke indexatieregeling ABP is sinds invoering WPA gewijzigd in een voorwaardelijke indexatieregeling. Gesteld noch gebleken dat ABP in strijd met regelgeving heeft gehandeld. Handelen ABP niet in strijd met eigendomsrecht werknemer.

Feiten

Werknemer werkte vanaf 1 september 1966 bij PTT en vanaf 1 september 1979 bij ABP. Vanaf 1 september 1996 tot en met 1 maart 2010 was werknemer actief deelnemer in het pensioenfonds van ABP. Met ingang van 1 maart 2010 is hij gepensioneerd en ontvangt hij een pensioenuitkering van ABP. De op werknemer van toepassing zijnde pensioenregeling was aanvankelijk bij wet geregeld, te weten de Abp-wet. Die wet schreef voor dat bij een indexering van het loon een overeenkomstige indexering van de pensioenaanspraak volgde (onvoorwaardelijke indexatie). Met de Wet privatisering ABP (WPA) werd de pensioenregeling voor overheidswerknemers inhoudelijk en wat betreft de uitvoering vanaf 1 januari 1996 privaatrechtelijk ingevuld. De Abp-wet is per die datum ingetrokken. Vanaf dat moment werd de pensioenregeling overeengekomen tussen de sociale partners bij de overheid en vastgelegd in een pensioenovereenkomst. Artikel 7 WPA garandeert gelijkwaardige, maar niet dezelfde, pensioenaanspraken als de Abp-wet. Het indexatiebeleid is – kort gezegd – gewijzigd van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk. ABP heeft de pensioenuitkering van werknemer alleen in 2010, 2022 en in 2023 geïndexeerd. Volgens werknemer heeft hij vanaf de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen recht op onvoorwaardelijke indexatie van zijn vóór 1 januari 1996 (de datum waarop de ABP geprivatiseerd werd) opgebouwde pensioen. Het over de periode 1966 tot 1 januari 1996 opgebouwde pensioen dient volgens hem dus geïndexeerd te worden volgens de regels die destijds golden. Door de pensioenuitkering van werknemer slechts in 2010, 2022 en in 2023 te indexeren in plaats van steeds overeenkomstig de loonindexeringen, heeft ABP volgens werknemer onrechtmatig gehandeld want in strijd met zijn eigendomsrecht, als bedoeld in artikel 17 Handvest van de Grondrechten EU en met artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover hier van belang houdt artikel 10 WPA in dat daar waar tot 1 januari 1996 de Abp-wet een onvoorwaardelijke indexatieregeling kende, die aanspraak sinds de invoering van de WPA een voorwaardelijke is geworden, welke voorwaarde kort gezegd inhoudt: indien daarvoor volgens de betrokken partijen (de sociale partners) de financiële ruimte aanwezig is. Deze beperking van het recht op toeslag

(indexering) is vervolgens meer specifiek geregeld in de Pensioenwet en in artikel 15 lid 2 Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen, dat voorschrijft dat geen toeslag mag worden verleend indien de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds lager is dan 110%. Dit is een doelbewuste keuze van de wetgever geweest en gesteld noch gebleken is dat ABP in strijd met deze regelgeving heeft gehandeld. Dat ABP niettemin in strijd handelt met het recht op eigendom zoals vastgelegd in artikel 17 van genoemd Handvest en met artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM door de pensioenrechten van werknemer niet loon-overeenkomstig te indexeren, vloeit volgens hem voort uit onder andere het *Albany*-arrest van het HvJ EU (C-67/96, ECLI:EU:C:1999:430) van 21 september 1999 en het YS-arrest van het HvJ EU (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753) van 24 september 2020. Alle daartoe door werknemer aangevoerde argumenten in kwestie zijn, voor wat betreft de te beantwoorden rechtsvraag, in nagenoeg soortgelijke gevallen recentelijk meermaals – en tevergeefs – voor de rechter gebracht, zoals bijvoorbeeld in de zaak die leidde tot het arrest van hof Den Haag van 28 november 2023 (ECLI:NL:GHDHA:2023:2301). De kantonrechter sluit zich aan bij de overwegingen van het hof en zal daarom volstaan met een verwijzing daarnaar. Een en ander leidt ertoe dat de vordering integraal wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2281

Zaaknummer: 10731724 CV EXPL 23-4265

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: H. van Meerten en E. Lutjens

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst slotenmaker in strijd met artikel 7:671 BW. Billijke vergoeding vastgesteld op nihil. Financiële gevolgen van ernstig verwijtbaar handelen werkgever beperkt.

Feiten

Werknemer is op 30 juli 2018 in dienst getreden bij Slotenmaker DRS B.V. (hierna: werkgeefster). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van slotenmaker. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 30 juni 2023 laten weten dat het dienstverband per 31 juli 2023 wordt beëindigd, vanwege bedrijfseconomische redenen. Werkgeefster heeft over de maanden juli, augustus en september 2023 het loon aan werknemer uitbetaald. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag per 31 juli 2023 niet rechtsgeldig is gegeven, alsmede veroordeling van werkgeefster tot betaling van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en openstaande vakantiedagen. Ook verzoekt hij vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer berust in de opzegging en dat daarmee de arbeidsovereenkomst per 31 juli 2023 is beëindigd. Werkgeefster heeft erkend dat het gegeven ontslag onrechtmatig is. Gelet op die erkenning heeft werknemer geen belang meer bij de door hem verzochte verklaring voor recht, zodat dit deel van het verzoek wordt afgewezen. Tegen de verzochte transitievergoeding heeft werkgeefster geen verweer gevoerd, zodat dit verzoek wordt toegewezen zoals verzocht. Ook tegen het verzoek om het concurrentie- en relatiebeding te vernietigen verzet werkgeefster zich niet, zodat ook dit deel van het verzoek wordt toegewezen. Hetzelfde geldt voor het verzochte bedrag aan vakantiedagen. Het gaat in deze zaak slechts nog om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Nu de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW heeft plaatsgevonden, kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. Vast staat dat werkgeefster tot en met de maand september 2023 het loon aan werknemer heeft uitbetaald en dat zij aan werknemer de gelegenheid heeft geboden zijn werkzaamheden te hervatten. Ook is gebleken dat werknemer berust in de opzegging. Omdat werknemer het loon uitbetaald heeft gekregen, heeft hij zijn vaste lasten kunnen voldoen en in afwachting van deze procedure heeft hij geen stappen ondernomen om een andere baan te zoeken. Niet is weersproken dat hij zijn werkzaamheden goed uitvoerde en als kundige slotenmaker op korte termijn elders aan de slag kan. De financiële gevolgen van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster zijn dan ook beperkt. De kantonrechter ziet daarom aanleiding de billijke

vergoeding vast te stellen op nihil.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22121

Zaaknummer: 10678187 \ EJ VERZ 23-83506

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: C.M.J. Moerkens en P. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door assistent-bedrijfsleidster na klachten van medewerkers in functie, uren en salaris terug te zetten, zonder deugdelijk hoor en wederhoor. Ontbinding arbeidsovereenkomst onder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 4 juli 2016 bij Action Nederland B.V. (hierna: Action) in dienst getreden in de functie van vulploegmedewerkster. Vanaf 18 juli 2022 tot 26 maart 2023 was werkneemster werkzaam als teamleidster voor 16 uren per week en op 27 maart 2023 is zij gepromoveerd tot assistent-bedrijfsleidster voor 32 uren per week. In de bevestigingsbrief van haar promotie is opgenomen dat de eerste periode van zes maanden wordt gezien als proefperiode. In april 2023 heeft Action twee klachten ontvangen over de negatieve werksfeer sinds werkneemster leidinggevende is, alsmede over het gedrag en uitlatingen van werkneemster die discriminerend over zijn gekomen op de betreffende klagers. De klachten zijn vooral gestoeld op het ongelijk behandelen van medewerkers en het zich negatief/discriminerend uitlaten richting een groep medewerkers en klanten. Op 1 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster. Werkneemster heeft aangegeven het niet eens te zijn met de klachten en ontkent de klachten op het gebied van discriminatie. Tijdens het gesprek heeft Action werkneemster medegedeeld dat zij in functie, uren en salaris wordt teruggezet en zal worden overgeplaatst. Zij zal dan door een verbetertraject op het gebied van communicatie moeten bewijzen dat ze met respect kan omgaan met klanten en collega's en mocht dat geen resultaat hebben, dan zullen verdere maatregelen worden getroffen. Werkneemster heeft zich begin mei 2023 ziekgemeld vanwege lichamelijke en mentale klachten. Volgens de bedrijfsarts is sprake van ziekte ten gevolge van een conflict. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Action berust in de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat dit verzoek toewijsbaar is. De vraag die vervolgens voorligt, is of het handelen dan wel nalaten van Action kwalificeert als ernstig verwijtbaar. De verwijten die Action werkneemster maakt, met name die over racisme en discriminatie, zijn ernstig en vereisen daarom een grondig en zorgvuldig onderzoek en een degelijke onderbouwing. De kantonrechter acht het onbegrijpelijk en onzorgvuldig dat Action de bedrijfsleidster niet in het

onderzoek heeft betrokken. Juist die bedrijfsleidster zou over het gedrag van werknemster kunnen verklaren, hetgeen niet is gebeurd. Temeer nu zij werknemster heeft voorgedragen voor de functie van assistent-bedrijfsleidster. Voor de hand zou toch hebben gelegen dat Action eerst daar navraag zou hebben gedaan, alvorens werknemster met de klachten te confronteren dan wel terug te plaatsen in functie. Onduidelijk blijft daardoor of ook de bedrijfsleidster het beweerde verweten gedrag van werknemster heeft geconstateerd, alsmede hoe de bedrijfsleidster werknemster heeft begeleid en aangestuurd. Werknemster was jong (22 jaar) en had geen opleiding en ervaring in leidinggeven. Dat was Action ook bekend en toch had werknemster de functie van teamleidster. Als de inhoud van de verklaringen klopt, is het onbegrijpelijk dat dit twee jaar kon doorgaan en dat werknemster zelfs is voorgedragen voor promotie. In plaats van dat Action hier de hand in eigen boezem steekt, schuift zij alle schuld naar werknemster. Van een gegronde reden voor terugplaatsing kan dan ook geen sprake zijn. Ook is van deugdelijk hoor en wederhoor geen sprake geweest. De kantonrechter overweegt voorts dat de proefperiode van zes maanden niet gelijk valt te stellen met (bijvoorbeeld) de proeftijd bij aanvang van een dienstverband, waarbij partijen zonder opgaaf van redenen een arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen. Bovendien heeft Action werknemster niet teruggeplaatst in haar functie, maar nog een functie lager. De proefperiode kan hier dus geen grond voor zijn. Al met al is de aanpak van Action ernstig verwijtbaar. Action heeft het voor werknemster onmogelijk gemaakt om terug te keren in haar functie. Voor de procedure heeft Action achttien medewerkers verzocht een verklaring over werknemster af te geven. Hierdoor is een sfeer veroorzaakt die maakt dat het voor werknemster niet meer mogelijk is terug te keren in haar functie. De inhoud van die verklaringen leidt overigens niet tot een ander oordeel. De kantonrechter bepaalt de billijke vergoeding op twee maandsalarissen (€ 4286,10 bruto). Werknemster heeft daarnaast recht op de transitievergoeding van € 5.059,98 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:5372

Zaaknummer: 10540997 \ EJ VERZ 23-161

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: D.K. Kalma en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst leidinggevende gemeente (g-grond).
Uit verklaringen teamleden rijst beeld op van leidinggevende die
onveilige werkomgeving heeft gecreëerd. Draagvlak voor
samenwerking met werknemster volledig weggefallen.***

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2017 in dienst getreden bij de gemeente Rotterdam. Zij werkt thans als leidinggevende van het team HRO. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 6993 bruto per maand, exclusief emolumenten. Tijdens een personeelsgesprek op 29 november 2022 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken op haar handelen en (niet effectieve) wijze van communiceren. Daarbij is ook ter sprake gekomen dat een aantal collega's zich in gesprekken met werkneemster onveilig heeft gevoeld. Op 21 februari 2023 heeft de leidinggevende aan werkneemster laten weten dat de communicatie van werkneemster en haar handelen richting collega's, de organisatie en de leidinggevende zelf niet is verbeterd en dat het tijd was dat werkneemster zou gaan uitkijken naar een andere werkplek. Begin 2023 hebben in totaal veertien medewerkers een melding gedaan bij de vertrouwenspersoon van de gemeente over de houding en het gedrag van werkneemster. Daarbij spraken zij over een onveilige werksfeer en een angstcultuur. Werkneemster is op 11 april 2023 geschorst. De gemeente heeft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster niet meer kan terugkeren in haar functie en zij heeft werkneemster gewezen op drie mogelijk passende vacatures binnen de gemeente, alsmede een outplacementtraject of mobiliteitsdienstverband. Werkneemster is daarmee niet akkoord gegaan. Werkneemster heeft in oktober 2023 een e-mailbericht verzonden naar de gemeentesecretaris en de concerndirecteur, waarin zij spreekt over pesterijen en intimidatie vanuit de afdelingsdirectie. Op 3 december 2023 heeft zij een vergelijkbare e-mail verzonden naar de gemeentesecretaris en een wethouder. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden (primair) vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de door partijen gegeven voorbeelden is een voldoende consistent beeld ontstaan dat partijen in ieder geval vanaf maart 2023 tegenover elkaar zijn komen te staan en dat niet kan worden ingezien hoe zij nog tot een (noodzakelijke) goede samenwerking kunnen komen. De gemeente heeft verwezen naar verklaringen van negen medewerkers uit het team van werkneemster. Daarin wordt onder meer melding gemaakt van een angstcultuur en onveilige werkomstandigheden. Meer in het bijzonder valt

op dat collega's hebben aangegeven dat zij niet durven zeggen wat ze denken, omdat ze daarbij worden afgekapt en daarop worden afgerekend, dat werkneemster geen tegenspraak of kritiek duldt, dat zij 'verdeel en heers' speelt en dat zij met een glimlach mensen volledig afbrandt. Werkneemster zou eerst mensen aan het huilen maken om ze vervolgens als redder te omarmen en zij spoort mensen aan om in therapie te gaan, hetgeen als onveilig wordt ervaren. De kantonrechter overweegt dat uit de verklaringen een beeld oprijst van een leidinggevende die een onveilige werkomgeving heeft gecreëerd als gevolg waarvan zowel de verhoudingen als de individuele medewerkers beschadigd zijn geraakt. De gemeente Rotterdam moest als goed werkgeefster de signalen onderzoeken en daarop reageren. Werkneemster kwalificeert de verklaringen in termen als 'aannames', 'onwaarheden' en 'beschuldigingen'. Het is uiteraard haar goed recht zich te verdedigen, maar de toonzetting en de wijze waarop werkneemster heeft gemeend dit te doen wijst op een grondige verstoring van de arbeidsverhouding. Wat de gemeente betreft, is er geen enkel draagvlak meer voor een samenwerking met werkneemster. Werkneemster zou graag met haar teamleden in gesprek gaan, maar dit is naar het oordeel van de kantonrechter, gelet op de ernst van de aantijgingen, een gepasseerd station en hiermee bevestigt zij een gebrek aan zelfinzicht. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een voldragen g-grond. Herplaatsing in een andere leidinggevende functie ligt niet voor de hand en kan ook niet van de gemeente worden verwacht. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 18.862 bruto (de gemeente voert tegen dit verzoek van werkneemster geen verweer).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4198

Zaaknummer: 10830306 VZ VERZ 23-10176

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Zonneveld en T. Rhijnsburger

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

RECHTSPRAAK

Faillissement werkgever korte tijd na het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met werknemer. Bestuurder is niet persoonlijk aansprakelijk. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat bestuurder een ernstig persoonlijk verwijt kan worden gemaakt.

Feiten

Werknemer is in loondienst werkzaam geweest bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is in 2015 beëindigd. Na het einde van het dienstverband is werknemer jegens werkgever een juridische procedure gestart bij de kantonrechter in verband met de betaling van achterstallig loon. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 16 oktober 2019. Tijdens die zitting hebben werknemer en de bestuurder van werkgever een vaststellingsovereenkomst gesloten, die is vastgelegd in een proces-verbaal. In de vaststellingsovereenkomst staat opgenomen dat werkgever uiterlijk op 6 november 2019 € 30.000 netto aan werknemer betaalt ter zake van achterstallig loon inclusief de transitievergoeding. Op 19 november 2019 is werkgever failliet verklaard. Betaling aan werknemer van het overeengekomen bedrag is uitgebleven. Werknemer vordert veroordeling van de bestuurder van werkgever tot betaling van € 30.000.

Oordeel

De rechtbank moet de vraag beantwoorden of de bestuurder van werkgever persoonlijk aansprakelijk kan worden gehouden voor de door werknemer gevorderde schade. Naar het oordeel van de rechtbank heeft werknemer onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat de bestuurder een ernstig persoonlijk verwijt kan worden gemaakt. De persoonlijke aansprakelijkheid van een bestuurder mag gelet op de heersende jurisprudentie niet te snel worden aangenomen. Het enkele feit dat de bestuurder op 16 oktober 2019 een vaststellingsovereenkomst is aangegaan, terwijl werkgever kort daarna – op 19 november 2019 – is gefailleerd, kan de bestuurder niet zonder nadere toelichting worden aangerekend. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden gesteld, laat staan onderbouwd, waaruit kan worden afgeleid dat de bestuurder bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst wist of behoorde te begrijpen dat werkgever niet zou kunnen nakomen en geen verhaal zou bieden. De bestuurder heeft bovendien gemotiveerd betwist dat hij in oktober 2019 wist dat werkgever de vaststellingsovereenkomst niet zou kunnen nakomen. Volgens de bestuurder was de financiële situatie van de onderneming op het moment dat de vaststellingsovereenkomst werd gesloten nog goed genoeg om die overeenkomst na te komen. Pas ná de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst is volgens de bestuurder een acute financiële noodsituatie

ontstaan door de beslaglegging op het pand van werkgever. In reactie hierop heeft werknemer zijn stelling dat en waarom (toch) sprake zou zijn van een persoonlijk ernstig verwijt vervolgens niet meer nader toegelicht. De rechtbank voegt aan het voorgaande nog toe dat, naast dat niet is komen vast te staan dat de bestuurder daadwerkelijk onzorgvuldig heeft gehandeld bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, geen sprake is van een situatie dat werknemer door het aangaan van de vaststellingsovereenkomst in een nadeliger positie is komen te verkeren dan waarin hij verkeerde voordat de vaststellingsovereenkomst werd gesloten. Van (blijvende) schade als gevolg van de verweten schending van de Beklamel-norm is niet gebleken. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4145

Zaaknummer: C/10/664850 / HA ZA 23-766

Rechters: J.M.J. Arts

Advocaten: G.C. Haulussy en P.H. de Bruin

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Goed werkgever draagt aan werknemer geen werkzaamheden op als werknemer door het uitvoeren van die werkzaamheden een strafbaar feit pleegt (gebruik woning werknemer voor opslag voorraad coffeeshop). Werkgever is aansprakelijk voor hieruit voortvloeiende schade werknemer.

Feiten

Werknemer, thans 66 jaar oud, is op 1 juni 1999 bij Times B.V. (een coffeeshop) in dienst getreden. Hij heeft zich enkel beziggehouden met productie- en logistieke werkzaamheden voor de coffeeshop en verrichtte zijn werkzaamheden vanuit huis. Op 11 augustus 2021 heeft de politie in de woning van werknemer een aanzienlijke voorraad drugs gevonden. Werknemer heeft drie dagen in hechtenis gezeten en zijn woning is voor de duur van drie maanden gesloten. De burgemeester van Eindhoven is van mening dat de bij werknemer aangetroffen voorraad kan worden gerekend tot de handelsvoorraad van Times. De burgemeester heeft de coffeeshop voor de duur van negen maanden gesloten. Het UWV heeft bij beslissing van 7 maart 2022 aan Times toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen op grond van bedrijfseconomische redenen. Bij brief van 15 maart 2022 heeft Times de arbeidsovereenkomst met werknemer per direct opgezegd. Times heeft aan werknemer betaald de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, het opgebouwde vakantiegeld en 105,310 niet-opgenomen vakantie-uren. Werknemer vordert veroordeling van Times tot betaling van onder meer niet uitgekeerde vakantie-uren. Werknemer stelt Times daarnaast aansprakelijk voor de schade die hij heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Klachtplicht

Het beroep van Times op de schending van de klachtplicht door werknemer gaat niet op. Een beroep op de klachtplicht moet in een arbeidsrelatie terughoudend worden getoetst en faalt in deze zaak, omdat niet is gesteld of gebleken dat Times door de (te) late klachten is belemmerd in het voeren van verweer of dat er sprake was van een voor werknemer kenbaar gebrek in de prestatie. Tussen partijen bestond kennelijk de gewoonte om vakantie-uren uit te betalen en bij het einde van het dienstverband is Times daarvan afgeweken, wat werknemer pas bij

ontvangst van de eindafrekening heeft kunnen ontdekken. Ruim drie maanden later heeft hij daartegen geprotesteerd en dat is, gelet op de omstandigheden van het geval, binnen bekwame tijd.

Verval deel vakantie-uren

Times beroept zich op het vervallen c.q. verjaren van de vermeende aanspraken. De kantonrechter stelt voorop dat het dienstverband tussen partijen is geëindigd op 15 maart 2022. Op dat moment was de vervaltermijn van zes maanden voor de wettelijke vakantiedagen over 2021 en 2022 nog niet verstreken. De vervaltermijn van vijf jaar voor de bovenwettelijke vakantiedagen over 2020, 2021 en 2022 was ook nog niet verstreken. Al deze uren had Times bij de eindafrekening dus moeten uitbetalen. Enkel de vervaltermijn voor de wettelijke vakantiedagen over 2020 was ten tijde van het einde van de arbeidsovereenkomst verstreken. De kantonrechter oordeelt dat het beroep van Times op het verval van dit deel van de vakantie-uren faalt. Times heeft de vakantie-uren altijd uitbetaald zonder ooit eerder een beroep te doen op verval van vakantie-uren en zonder werknemer erop te wijzen dat het met de uren, die onderwerp van deze procedure zijn, anders zou gaan. Times wordt veroordeeld om aan werknemer te betalen een bedrag van € 15.555 voor niet uitgekeerde vakantie-uren.

Werkgeversaansprakelijkheid

Vast staat dat Times de woning van werknemer heeft laten gebruiken voor de opslag en de voorbereiding van de handelsvoorraden van haar coffeeshop door werknemer. In navolging van het gerechtshof 's-Hertogenbosch oordeelt de kantonrechter dat een goed werkgever aan een werknemer geen werkzaamheden opdraagt als die werknemer door de werkzaamheden uit te voeren een strafbaar feit pleegt. Doet de werkgever dit wel, wat hier het geval is, dan handelt deze ernstig verwijtbaar. Times is op grond van artikel 7:611 BW aansprakelijk jegens werknemer voor de schade die hieruit voortvloeit. Onder de te vergoeden schade vallen de kosten voor vervangende woonruimte tijdens de burgemeesterssluiting van de woning (ter hoogte van € 2350) en immateriële schade verband houdend met (aangetoonde) psychische schade als gevolg van de wijze waarop Times jegens werknemer heeft gehandeld na de politie-inval (ter hoogte van € 10.000). Schadevergoeding wegens gederfd woongenot en waardevermindering van de woning worden afgewezen, onder meer omdat werknemer tijdens zijn dienstverband een (ruime) financiële vergoeding ontving voor het gebruik van zijn woning.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2013

Zaaknummer: 10266708 \ CV EXPL 23-96

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: T. Meevis, R.H. Stam en S.B. de Groot

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft te laat een beroep gedaan op wettelijke bedenkttermijn van artikel 7:670b lid 2 BW. De 14-dagentermijn is gaan lopen op het moment dat de gemachtigde van werkneemster namens haar schriftelijk instemde met de vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2018 in dienst getreden bij de stichting Centrum voor Vrijwillige en Professionele Maatschappelijke Dienstverlening (hierna: CVD). CVD heeft een ontbindingsverzoek ingediend. De zitting op 22 februari 2024 is niet doorgegaan op verzoek van partijen, omdat zij in gesprek waren over een regeling. CVD heeft werkneemster een vaststellingsovereenkomst aangeboden. In die overeenkomst is werkneemster gewezen op de wettelijke bedenkttermijn van veertien dagen. Op 20 februari 2024 is werkneemster ondubbelzinnig en zonder het maken van een voorbehoud akkoord gegaan met tekst en inhoud van de overeenkomst. Werkneemster heeft op 6 maart 2024 een beroep gedaan op de bedenkttermijn en de vaststellingsovereenkomst toen willen ontbinden. Op 30 april 2024 heeft alsnog een mondelinge behandeling plaatsgevonden, waarna de kantonrechter mondeling uitspraak heeft gedaan.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de bedenkttermijn van artikel 7:670b lid 2 BW op 20 februari 2024 is gaan lopen. Werkneemster heeft op 6 maart 2024 een beroep gedaan op de bedenkttermijn. Dat is te laat, want buiten de termijn van veertien dagen. De uitspraak van de rechtbank Rotterdam uit 2016 (zie AR 2016-0123), waar werkneemster een beroep op doet, is in de beginperiode van de Wet werk en zekerheid gewezen. In die uitspraak is geoordeeld dat de wettelijke bedenkttermijn van veertien dagen pas gaat lopen op het moment dat werkneemster haar handtekening zet. Dat is in deze zaak op 22 februari 2024 gebeurd. Het is inmiddels echter vaste rechtspraak dat de bedenkttermijn gaat lopen op het moment dat (de gemachtigde van) werkneemster schriftelijk akkoord gaat. Dat is in deze zaak dus op 20 februari 2024 gebeurd. De arbeidsovereenkomst is dan ook geëindigd met de vaststellingsovereenkomst. CVD is daarom niet-ontvankelijk in haar verzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3952

Zaaknummer: 10855636

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.V.H. van Tricht en M.J. Blom

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder wegens disfunctioneren. Geen billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst getreden bij Medis in de functie van ceo. Werknemer is statutair bestuurder. Op 9 september 2020 heeft X met werknemer gesproken en zorgen en wensen van de RvC geuit over de wijze waarop werknemer de onderneming tot dan toe heeft geleid. In de daaropvolgende periode is werknemer meerdere keren op de RvC aangesproken op zijn functioneren. De RvC heeft meermaals concreet medegedeeld waar de kritiek op zag, maar dit heeft niet de gewenste verbetering met zich gebracht. Op 21 april 2023 is werknemer tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders ontslagen. Werknemer verzoekt om betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer is van oordeel dat er geen sprake is van een redelijke grond voor ontslag, omdat Medis haar opzegging onvoldoende ‘gelabeld’ heeft. Naar het oordeel van de rechtbank is komen vast te staan dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan datgeen wat Medis van hem mocht verlangen. Werknemer is op meerdere momenten gewezen op de zorgen van de RvC en op zijn functioneren. Zo blijkt uit de e-mail van X aan werknemer op 9 september 2020 dat werknemer voor het eerst is gewezen op zorgen vanuit de RvC: commerciëler en agressiever worden in de markt en daarnaast het volgende jaar hogere omzetniveaus behalen, zonder dat de kosten toenemen. Op 21 juni 2021 heeft vervolgens een bespreking plaatsgevonden in Breda. Uit de e-mail die X daarover aan werknemer heeft verstuurd, volgt dat de RvC tijdens die bespreking heeft aangegeven dat zij van mening is dat er strategie ontbreekt ten aanzien van een aantal specifieke gebieden. Daarnaast geeft de RvC aan dat de kosten te hoog liggen ten opzichte van de groei. Verder is werknemer gewezen op de communicatie en heeft de RvC te kennen gegeven het gevoel te hebben dat zij moeilijk de juiste informatie kan verkrijgen om de investeringen juist te beoordelen. Specifiek wordt gewezen op de managementpresentaties die meer specifieke informatie en updates zouden moeten bevatten. Verder blijkt uit de e-mail dat de RvC de ‘corporate finance strategy’ op dat moment als ‘the most pressing matter’ ziet. Op 16 november 2021 ontvangt werknemer vervolgens – na het afhaken van potentiële investeerder Gilde – een e-mail waarin wordt aangegeven “Onder deze omstandigheden is een “verder zo” niet meer draagbaar, en het is duidelijk dat er een nieuw plan moet komen om succesvol de klinische markt alsook de kapitaalmarkt te bewerken”. Ook volgt uit die e-mail dat werknemer – gezien de beperkte

middelen waarover Medis beschikt – wordt verzocht met een voorstel te komen om de kosten tot het noodzakelijkste te beperken. In januari 2022 vindt vervolgens een bespreking plaats in Utrecht en in Bremen. Uit de aantekening van X, waarvan de inhoud door werknemer ook niet is weersproken, blijkt dat de RvC van mening is dat de gewenste veranderingen die zes maanden eerder tijdens de bespreking in Breda kenbaar zijn gemaakt, niet zichtbaar zijn: het is niet gelukt om investeerders te overtuigen in Medis te investeren, de omzet ligt ver achter verwachting en binnenkort zijn er weer liquiditeitsproblemen. Verder blijkt uit de aantekeningen dat de RvC ontevreden is, onder meer vanwege de zichtbaar groeiende frustratie in samenwerking tussen de RvC en het management en wordt in de aantekeningen duidelijk weergegeven dat de RvC ontevreden is over het management in het algemeen. Werknemer is dus voldoende door de RvC op de hoogte gesteld van de opvattingen van de RvC en de inhoud en ernst van de kritiek. Gelet op de aard en functie van directeur, de verantwoordelijkheid die een directeur wordt geacht te dragen en de aard van de in alle besprekingen ter sprake gekomen punten en de inschakeling van de consultant daarna, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij, nadat hij hierop telkens werd aangesproken, inzag dat de RvC fundamentele kritiek had, om vervolgens bereid te zijn om aan die kritiek tegemoet te komen door in te zetten op ander beleid. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op terechte gronden is beëindigd. Het verzoek om betaling van de billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22162

Zaaknummer: C/09/651496 HA RK 23-203

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: J.L.J. Nelissen en J.G.N. Zincken

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Loondoorbetaling van de werknemer is stopgezet nadat de geldigheidsduur van zijn Rotterdam The Hague Airport-pas (RTHA-pas) was verstreken. Loonvordering wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 februari 2007 bij Aviapartners. Werknemer voert zijn werkzaamheden uit op Rotterdam The Hague Airport en moet voor zijn werk beschikken over een verklaring van geen bezwaar (VGB) en een Rotterdam The Hague Airport-pas (RTHA-pas). Het “Badge Center” van Rotterdam The Hague Airport is verantwoordelijk voor de uitgifte van RTHA-passen. Omdat de geldigheidsduur van de RTHA-pas van werknemer op 11 januari 2024 was verlopen en het Badge Center nog geen nieuwe RTHA-pas had verstrekt, heeft Aviapartners per 11 januari 2024 werknemer op non-actief gesteld en de loondoorbetaling stopgezet. Werknemer is het daar niet mee eens, omdat het volgens hem niet voor zijn risico komt dat het Badge Center niet tijdig een nieuwe RTHA-pas heeft verstrekt. Tegen deze achtergrond vordert werknemer dat Aviapartners veroordeeld wordt om zijn achterstallig salaris te betalen over de maanden januari 2024 en februari 2024.

Oordeel

De vordering van werknemer om Aviapartners te veroordelen het loon over de maanden januari 2024 en februari 2024 aan werknemer te betalen ten bedrage van € 7.012,30 bruto wordt toegewezen. De kantonrechter begrijpt uit de toelichtingen van partijen dat het niet beschikken over een geldige RTHA-pas de reden is waarom Aviapartners het loon van werknemer heeft stopgezet en niet het feit dat de VGB op 11 januari 2024 verliep. Het is de vraag voor wiens risico het komt dat werknemer niet beschikte over een geldige RTHA-pas en om die reden niet is ingezet voor werkzaamheden. Bij de beantwoording van deze vraag wordt uitgegaan van het volgende. Aviapartners vereist dat haar werknemers voor hun werkzaamheden een geldige RTHA-pas hebben. Deze pas wordt door het Badge Center verstrekt. De RTHA-pas van werknemer verliep op 11 januari 2024. De RTHA-pas kan volgens partijen alleen verstrekt/verlengd worden nadat de AIVD een door een werknemer aangevraagd veiligheidsonderzoek heeft uitgevoerd en uit dat onderzoek geen bezwaren naar voren zijn gekomen. Ter zitting heeft Aviapartners toegelicht dat zo’n onderzoek normaal zes tot acht weken duurt als een nieuwe medewerker een VGB aanvraagt. Bij een verlenging duurt het een paar dagen tot twee weken. Werknemer heeft op 7 november 2023 het veiligheidsonderzoek bij de AIVD aangevraagd. De AIVD heeft vervolgens werknemer bij brief van 16 januari 2024 bericht dat zij minstens vier maanden langer nodig had voor het

onderzoek. Op 22 februari 2024 heeft de AIVD verklaard dat uit het veiligheidsonderzoek geen bezwaren naar voren kwamen en zij heeft een VGB afgegeven aan werknemer. Werknemer heeft daarna bericht ontvangen van Aviapartners dat hij op 7 maart 2024 zijn nieuwe RTHA-pas kon ophalen en diezelfde dag weer aan het werk kon. De kantonrechter komt tot het (voorlopige) oordeel dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in deze situatie in redelijkheid niet voor rekening van werknemer behoort te komen. Daarbij weegt dat partijen voor de verstrekking/verlening van de RTHA-pas van derde partijen (het Badge Center en de AIVD) afhankelijk zijn. Werknemer had sinds februari 2007 een geldige pas en hij heeft de nieuwe pas/verlenging tijdig aangevraagd. Hij heeft het veiligheidsonderzoek immers op 7 november 2023 aangevraagd. Gelet op de geldigheidsduur van de RTHA-pas en de gebruikelijke looptijd van het veiligheidsonderzoek is dit volgens de bij partijen gangbare en kennelijk gerechtvaardigde verwachtingen tijdig, namelijk negen weken voor het verlopen van zijn RTHA-pas.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4111

Zaaknummer: 10967113 \ VV EXPL 24-114

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: F.A.M. van Bree en R. Cats

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Werkneemster is ten onrechte in twee functies teruggeplaatst naar aanleiding van klachten over ongewenst gedrag. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 4 juli 2016 in dienst getreden bij Action als vulploegmedewerkster. Vanaf 18 juli 2022 bekleedt zij de functie van teamleider met een contractuele arbeidsduur van 16 uur per week. Na een volgende interne promotie start zij met ingang van 27 maart 2023 als assistent-bedrijfsleidster III. Op 16 en 18 april 2023 heeft Action meerdere klachten ontvangen over werkneemster. De klachten zien op beweerdelijk ongewenst gedrag door werkneemster, in de vorm van – onder meer – ongelijke behandeling, racistische/discriminerende uitlatingen, ongepaste opmerkingen en een negatieve invloed op de werksfeer. Op 1 mei 2023 heeft Action met twee klagers en werkneemster gesproken. De slotsom van het gesprek met werkneemster is dat Action besluit om – onder meer – de opleiding van werkneemster per direct stop te zetten, haar terug te plaatsen in de functie van winkelmedewerkster in een ander filiaal en haar contracturen terug te brengen naar 16 uur per week. Action bevestigt de inhoud van het gesprek en haar besluit per e-mail van 4 mei 2024 aan werkneemster. Op 8 mei 2023 meldt werkneemster zich ziek. Op 10 mei 2023 richt de advocaat van werkneemster zich voor het eerst tot Action met het verzoek om de kritiek op het functioneren van werkneemster nader toe te lichten en onderliggende stukken te verstrekken. Action geeft in haar reactie aan niet in te zien wat daar de toegevoegde waarde van is. Ook de herhaalde verzoeken van de advocaat van werkneemster op dit punt wijst Action af. Op 5 juni 2023 start werkneemster deze procedure en verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van de transitievergoeding en de billijke vergoeding. De kantonrechter heeft deze verzoeken toegewezen. Action heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Action betoogt dat partijen ten aanzien van de functiewijziging naar assistent-bedrijfsleidster III een voorbehoud zijn overeengekomen. Zij verwijst ter onderbouwing naar haar brief van 29 maart 2023 waarin dat voorbehoud is opgenomen en waarin melding wordt gemaakt van een proefperiode van zes maanden. Action stelt dat zij zich hiermee nadrukkelijk het recht heeft voorbehouden om werkneemster tijdens de proefperiode eenzijdig terug te plaatsen in functie. Daar volgt het hof Action niet in. Nu het hier gaat om een beding dat verstrekken gevolgen voor de werknemer kan hebben, is het hof van oordeel dat een werknemer daaraan alleen gebonden kan worden geacht op het moment dat hij of zij daar uitdrukkelijk mee heeft

ingestemd. In dit geval kan niet worden aangenomen dat werkneemster dat heeft gedaan. De brief waarin de proefperiode is opgenomen en die Action heeft overgelegd, is alleen namens Action ondertekend. Daarbij komt dat het beding over de proefperiode een bevoegdheid aan Action geeft tot terugplaatsing in functie. Naar het oordeel van het hof moet dat gelet op de context waarbinnen en het doel waarmee dat beding wordt afgesloten, worden uitgelegd als terugplaatsing in de functie die de betreffende werknemer had voordat hij/zij de promotie maakte. Niet in geschil is dat Action werkneemster in dit geval niet heeft teruggeplaatst in de functie die zij had voordat zij aan haar opleidingstraject begon, namelijk die van teamleidster, maar nog een niveau lager, namelijk die van winkelmedewerkster. Dit betekent dat ook als wordt aangenomen dat de proefperiode tussen partijen is overeengekomen, Action haar besluit tot terugplaatsing van werkneemster in de functie van winkelmedewerkster hier dus niet op kan baseren. Ook artikel 7:611 en artikel 7:613 BW kunnen het besluit tot terugplaatsing in de functie niet dragen. Er waren passende, minder ingrijpende alternatieven voor handen. Action heeft dan ook een onvoldoende zwaarwichtig belang bij de terugplaatsing. Daarnaast is het hof van oordeel dat Action ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Action is onzorgvuldig met de klachten omgegaan. Zo is er geen noemenswaardig onderzoek gedaan naar de klachten en werkneemster is het gesprek ingeroepen zonder dat zij zich kon voorbereiden. In dit gesprek is een zeer ingrijpend besluit genomen terwijl er minder ingrijpende maatregelen voor handen waren. Action is dan ook een billijke vergoeding verschuldigd aan werkneemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3149

Zaaknummer: 200.334.671

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

Advocaten: L. Bijl en M.A. Knobben

Wetsartikelen: 7:611 BW , 7:613 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stel dat hij te weinig uitbetaald heeft gekregen bij eindafrekening.*Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2018 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van OTR B.V. (hierna: OTR) in de functie van chauffeur. Op 1 november 2021 is hij na een overgang van onderneming in dienst gekomen van OTR. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing. Werknemer heeft, al dan niet via een collega, op 13 juni 2022 zijn arbeidsovereenkomst mondeling per die datum opgezegd. Deze opzegging heeft OTR bij e-mail van 14 juni 2022 bevestigd. Werknemer maakt onder meer aanspraak op uitbetaling van 261,61 verlofuren (opgebouwd tot datum overgang van onderneming), 33,94 ADV-uren, een bedrag van € 681,58 bruto aan vakantietoeslag (opgebouwd tot datum overgang van onderneming) en 76,4 aan niet genoten ADV- en verlofuren sinds de overgang van onderneming. OTR heeft op 24 juni 2022 aan werknemer een bedrag van € 527,26 netto uitbetaald onder vermelding van “salaris juni 2022”.

Oordeel

De vorderingen van weknemer worden grotendeels toegewezen.

Het verrekeningsverweer van OTR

OTR stelt dat zij een te verrekenen vordering van € 11.390,59 op werknemer heeft. Volgens OTR heeft zij recht op schadevergoeding omdat zij (loon)kosten heeft gemaakt omdat werknemer weigerde werkzaamheden te verrichten. De kantonrechter oordeelt dat OTR niet aan haar stelplicht heeft gedaan zodat het beroep op verrekening wordt verworpen.

De vakantietoeslag, vakantiedagen, verrekening en Atv-uren

OTR meent dat zij niet gehouden is de vakantietoeslag te betalen, omdat zij niet kan nagaan of de vakantietoeslag al aan werknemer is uitbetaald door haar rechtsvoorganger. OTR heeft de vordering met deze enkele stelling onvoldoende inhoudelijk betwist. De gestelde omstandigheid dat OTR niet kan nagaan of haar rechtsvoorganger de vakantietoeslag al dan niet heeft uitbetaald is een omstandigheid die voor rekening en risico van OTR komt. Dit leidt ertoe dat OTR zich niet aan (de overgenomen) verplichting kan onttrekken om de opgebouwde vakantietoeslag van € 681,58 bruto aan werknemer uit te betalen. OTR erkent het vakantiedagensaldo dat door werknemer bij haar is opgebouwd van 76,8 uren, zodat dit aantal uren in ieder geval zal worden toegewezen. Voor wat betreft het deel van de uren dat vóór de

overgang is opgebouwd, betwist OTR dat werknemer recht heeft op uitbetaling van een vakantiedagensaldo van 261,61 uur. In dit geval heeft OTR geen enkele administratie overgelegd van de genoten en nog openstaande vakantiedagen van werknemer. Aangezien OTR zich beroept op de rechtsgevolgen van haar stelling dat de vorderingen van de vakantieuren teniet zijn gegaan door opname of uitbetaling ervan, ligt het op haar weg om dit concreet te onderbouwen. Het verweer van OTR treft dan ook geen doel, zodat uitgegaan wordt van de juistheid van de door werknemer verstrekte opgave van zijn vakantiedagensaldo. OTR heeft zich verder verweerd tegen de vordering door te stellen dat een deel van de wettelijke vakantieuren (zijnde 112 uren over het jaar 2020) inmiddels zijn vervallen. Naar het oordeel van de kantonrechter faalt dit verweer. Gesteld noch gebleken is dat OTR (en haar rechtsvoorganger) aan deze zorg- en informatieplicht heeft voldaan, zodat OTR zich ook om die reden niet op de vervaltermijn kan beroepen. Ten slotte beroept OTR zich op verrekening van het nog uit te betalen vakantiedagensaldo met de minuren van werknemer. Volgens OTR heeft hij geweigerd om bepaalde routes te rijden, waardoor hij niet volledig inzetbaar was en hij minuren heeft gemaakt. Ook wanneer wordt aangenomen dat die afspraak wel was gemaakt, zoals OTR stelt, had een dergelijk afspraak ten aanzien van de wettelijke vakantieuren niet in stand kunnen blijven. Een werkgever kan niet tornen aan de wettelijke minimaanspraak op vakantie en de werknemer kan daarvan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen. Uitgaande van de berekening van OTR moeten 43,38 Atv-dagen worden uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2278

Zaaknummer: 10667363 / CV EXPL 23-3630

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: C.P. van den Eijnden en C.M.C. Hendriks

Wetsartikelen: 6:127 BW; 7:632 BW; 7:636 BW; 7:638 BW; 7:640a BW; 7:641 BW; 7:645 BW; 7:661 BW; 7:663 BW; 233 Rv

RECHTSPRAAK

Het verzoek van de werkneemster tot toekenning van een hogere transitievergoeding dan door werkgeefster betaald wordt afgewezen. Opzegging op initiatief werkneemster. Geen opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2014 voor onbepaalde tijd in de functie van begeleidster E bij Stichting Ipse de Bruggen in dienst getreden tegen een brutosalaris van laatstelijk € 3.703,09 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Op haar arbeidsovereenkomst was van toepassing de Cao Gehandicaptenzorg. In 2022 is haar dienstverband met ingang van 1 juli 2022 om onduidelijke redenen overgenomen door Klinisch Centrum Nootdorp B.V., een vennootschap die wordt bestuurd door Ipse de Bruggen en Parnassia Haaglanden B.V., welke vennootschap hierna wordt aangeduid als KCN. Werkneemster bleef hetzelfde werk doen en kreeg hetzelfde loon. De rechtsverhouding tussen werkneemster en KCN is schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst tussen haar en KCN d.d. 3 augustus 2022. In 2023 is werkneemster met ingang van 1 juli 2023 ‘teruggezet’ naar Ipse de Bruggen, althans in 2023 wilde zij weg bij KCN vanwege een allergische reactie op de werkvloer, reden waarom zij haar arbeidsovereenkomst met KCN heeft opgezegd. Nog voor de overeenkomst eindigde, heeft Ipse de Bruggen haar benaderd met de vraag om weer bij haar te komen werken. Daartoe is op 8 augustus 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend tussen partijen. In deze overeenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen, inhoudende dat de overeenkomst van rechtswege eindigt indien werkneemster het voor haar functie benodigde diploma, het diploma hbo SPW, niet zou hebben behaald binnen de eerste drie maanden van haar dienstverband. Werkneemster stelt vanaf 2014 steeds in dienst gebleven te zijn bij Ipse de Bruggen. Het was niet nodig om op 8 augustus 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst te ondertekenen. De op 8 augustus 2023 gesloten overeenkomst is tot stand gekomen onder invloed van dwaling en/of misbruik van omstandigheden. In dit geding neemt werkneemster tot uitgangspunt dat de op 8 augustus 2023 gesloten arbeidsovereenkomst is geëindigd, omdat Ipse de Bruggen deze heeft opgezegd op de grond dat zij binnen genoemde periode haar diploma niet had behaald. Zij maakt aanspraak op de transitievergoeding en claimt dat er sprake is van een voortgezet dienstverband sinds 2014. Ipse de Bruggen verzoekt afwijzing. Enerzijds omdat er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap, anderzijds omdat de arbeidsovereenkomst op grond van de ontbindende voorwaarde is geëindigd.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster niet voldoende betwist dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en Ipse de Bruggen is geëindigd omordat zij deze per e-mail heeft opgezegd tegen 1 juli 2022, zodat dat vaststaat. Vast staat ook dat zij vervolgens met ingang van 1 juli 2022 in dienst is getreden bij KCN in de functie van begeleidster E. KCN is een samenwerkingsverband tussen Ipse de Bruggen en Parnassia. Zij heeft haar dienstverband bij KCN bij e-mailbericht d.d. 24 mei 2023 opgezegd tegen 1 juli 2023. Na het volgen van een sollicitatieprocedure is zij vervolgens met ingang van 1 juli 2023 opnieuw in dienst getreden bij Ipse de Bruggen en is de arbeidsovereenkomst op grond van de overeengekomen ontbindende voorwaarde per 1 november 2023 beëindigd en heeft Ipse de Bruggen haar een transitievergoeding betaald ad € 391,60 bruto, berekend over de periode vanaf 1 juli 2023 tot 1 november 2023. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:673 lid 4 sub b BW, indien de werknemer niet op initiatief van zijn huidige en/of opvolgend werkgever voor de opvolgend werkgever in een soortgelijke functie gaat werken als bij zijn vorige werkgever, maar indien hij dat op eigen initiatief doet. De met ingang van 1 mei 2014 door partijen gesloten arbeidsovereenkomst is geëindigd omordat werkneemster deze heeft opgezegd. Dit geldt ook voor de beëindiging van de met ingang van 1 juli 2022 met KCN gesloten overeenkomst. Dit betekent dat de transitievergoeding waar werkneemster aanspraak op heeft, is te berekenen over de periode vanaf 1 juli 2023 tot 1 november 2023. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:7342

Zaaknummer: 10903777 EJ VERZ 24-80236

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die tijdens het schoonmaken van een opslagtank niet oplet, is terecht op staande voet ontslagen. Verzoek van werknemer tot betaling transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Sinds 5 maart 2013 is werknemer, eerst op basis van een uitzendovereenkomst en later op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam voor Vipack B.V. als medewerker aanmaak. Vipack houdt zich bezig met de productie van (en handel in) reinigingsmiddelen, cosmetica en aanverwante producten. Tot de werkzaamheden van werknemer behoorde onder andere het spoelen van opslagtanks waarin zeep wordt gemaakt. Tijdens het spoelen op 19 januari 2024, waarbij werknemer een Cip-knop moest indrukken, is een dop van de warmwaterleiding er afgesprongen. Vipack stelt dat een medewerkster van Vipack daardoor heet water over zich heen heeft gekregen en naar werknemer heeft geschreeuwd dat hij moet stoppen met “cippen”. Vipack meende dat werknemer tijdens het cippen op zijn telefoon bezig was. Omdat werknemer hier niet op heeft gereageerd dan wel dit niet heeft gezien, is werknemer door de ploegleider aangesproken. Werknemer reageerde emotioneel en schreeuwend, waarna hij naar de daarnaast gelegen kantoorruimte is gegaan, op de deur heeft staan bonken en is doorgegaan met schreeuwen tegenover de manager projecten, het hoofd productie en technische dienst en een ander persoon. Tijdens een gesprek van 22 januari 2024, dat op 23 januari 2024 per e-mail is bevestigd, is werknemer geschorst. Op 24 januari 2024 is werknemer per brief op staande voet ontslagen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter voor recht te verklaren dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet zodat Vipack schadeplichtig is en te bepalen dat Vipack aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding, alle vermeerderd met de wettelijke rente, dient te betalen. Ook verzoekt werknemer om een deugdelijke netto/brutospecificatie en veroordeling van Vipack in de proceskosten. Vipack verzoekt op haar beurt voor recht te verklaren dat werknemer wel rechtsgeldig op staande voet is ontslagen en werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding. Subsidiair verzoekt Vipack de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter staat, op grond van afgelegde verklaringen, vast dat de dop van de leiding eraf is gesprongen nadat werknemer de Cip-knop heeft ingedrukt en dat als gevolg daarvan een medewerkster een hoeveelheid warm

water over zich heen heeft gekregen waarna zij is gaan schreeuwen naar werknemer dat hij moest stoppen. Ook staat volgens de kantonrechter vast dat werknemer niet heeft gereageerd op het schreeuwen van de medewerkster. De kantonrechter vindt de reactie van werknemer onbegrijpelijk. Het gaat hier namelijk om een acute situatie waarbij een collega mogelijk gevaar liep brandwonden op te lopen. In plaats van te informeren naar de toestand van de medewerkster, heeft werknemer tegenover diverse collega's, die ook als leidinggevend optreden, geschreeuwd waarbij zijn gedrag door die collega's als zeer bedreigend en intimiderend is ervaren. Ook staat vast dat werknemer na het voorval bleef volharden in zijn gedrag. Het enige wat niet vast is komen te staan, is dat werknemer tijdens het cippen met zijn telefoon bezig was. Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet hoeft echter niet alles vast komen te staan wat Vipack als dringende reden heeft aangevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werknemer die wel vast zijn komen te staan een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het ontslag op staande voet is daarom terecht gegeven en de primaire verzoeken van Vipack worden toegewezen. Verder meent de kantonrechter dat de gedragingen van werknemer ernstig verwijtbaar zijn. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2358

Zaaknummer: 10972405 AZ 24-17

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.P.H.W. Haas en mr. C.A. Bosma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet geslaagd in het aan haar opgelegde bewijs dat werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid werkzaamheden voor, dan wel in samenwerking met, klanten van werkgeefster heeft verricht.

Feiten

Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens wanprestatie onder toekenning van een schadevergoeding. Werkgeefster heeft aan deze wanprestatie ten grondslag gelegd dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werkzaamheden voor, dan wel in samenwerking met, klanten van werkgeefster heeft verricht. Bij beschikking van 25 augustus 2023 heeft de kantonrechter werkgeefster overeenkomstig haar bewijsaanbod toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit dit kan worden afgeleid. Op 5 december 2023 zijn op verzoek van werkgeefster vijf personen gehoord, waaronder werknemer. Bij conclusie na enquête heeft werkgeefster verder nog een uittreksel KvK, overzichten van relaties, verkoopfacturen en werkbonnen overgelegd. Werkgeefster concludeert in haar conclusie na enquête dat zij in haar bewijsopdracht is geslaagd. Zij meent dat uit de getuigenverklaringen overduidelijk naar voren komt dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid concurrerende werkzaamheden heeft verricht, nu uit de verklaringen volgt dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid foto's heeft gemaakt van verschillende meterkasten, een zakelijke afspraak had met Controlin en meermaals bij SDO – de belangrijkste klant van werkgeefster – langs is geweest met een zwarte werkmap. Werknemer meent echter dat werkgeefster niet in haar bewijsopdracht is geslaagd. Volgens werknemer is niet relevant dat een van de getuigen dacht dat de foto's van de meterkast(en) werkgerelateerd waren. Hij betwist dat hij aan de gefotografeerde meterkasten heeft gewerkt. Die foto's bewijzen volgens werknemer overigens ook niets. Verder blijkt volgens werknemer uit niets dat hij een zakelijke afspraak had met Controlin. Daarnaast maakt zijn incidentele aanwezigheid bij SDO nog niet dat hij met SDO heeft samengewerkt of dat hij voor SDO heeft gewerkt. De hulp aan een van de getuigen was tot slot een onbezoldigde vriendendienst en kwalificeert volgens werknemer niet als werk voor of in samenwerking met een klant van werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter waardeert het bewijs als volgt. Werkgeefster is niet geslaagd in het aan haar opgedragen bewijs. De door werknemer afgelegde verklaring is een verklaring van een partijgetuige. Daarom kan de verklaring alleen tot bewijs bijdragen ter aanvulling van onvolledig ander bewijs. Uit de overige verklaringen kan worden opgemaakt dat werknemer

foto's heeft gemaakt van meterkasten, werknemers van SDO is tegengekomen, met een zwarte werkmap is gezien en een werknemer van Controlin heeft geadviseerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit onvoldoende om te concluderen dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werkzaamheden voor dan wel in samenwerking met klanten van werkgeefster, zoals SDO, heeft verricht. Het verrichten van een vriendendienst en het adviseren van een vriend of kennis kwalificeert volgens de kantonrechter bovendien niet als werkzaamheden in de zin van de bewijsopdracht. Dit heeft tot gevolg dat het verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens wanprestatie wordt afgewezen. Ook het verzoek van werkgeefster om werknemer te verplichten zijn concurrerende werkzaamheden voor SDO onmiddellijk te staken wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4211

Zaaknummer: 10567205 HA VERZ 23-48

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: mr. I.E.F.M. Delahaije, L. Smit en mr. D.B. Bosman

Wetsartikelen: 7:686 BW, 152 Rv, 162 Rv en 164 Rv

RECHTSPRAAK

***Werkgeefster die werkneemster geen gelegenheid heeft geboden te re-integreren in het eerste spoor handelt ernstig verwijtbaar.
Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.
Werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 443.916 bruto.***

Feiten

Sinds 1 september 2018 is werkneemster in dienst van Stichting Antonius Zorggroep (hierna: Antonius) in de functie van klinisch chemicus voor 32 uur per week. Met werkneemster zijn nooit functioneringsgesprekken gevoerd; wel hebben samenwerkingsgesprekken plaatsgevonden. Op 16 december 2020 heeft een confrontatie plaatsgevonden tussen werkneemster en de medisch coördinator waarbij de medisch coördinator levende irritaties heeft geuit over zijn samenwerking met werkneemster. Op 1 februari heeft de clustermanager tijdens een gesprek met werkneemster aangegeven dat voor hem en de andere MT-leden een grens is bereikt en dat voor werkneemster een verbetertraject zal worden ingezet met als doel dat er vanuit onderling vertrouwen weer prettig kan worden gewerkt op de werkvloer. Op 4 februari 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld als gevolg van overbelasting/burn-out. De bedrijfsarts heeft in maart 2021 vastgesteld dat de beperkingen deels zijn voortgevloeid uit een verstoorde arbeidsverhouding en deels uit ziekte (zware depressie). Van augustus tot en met december 2021 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. In december 2021 heeft Antonius een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met welk voorstel werkneemster niet heeft ingestemd. Daarna heeft een ontbindingsprocedure plaatsgevonden. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van Antonius afgewezen, omdat werkneemster volgens de kantonrechter de gelegenheid moest krijgen om verder te werken aan herstel. Antonius is tegen deze beschikking in hoger beroep gegaan. Op 23 november 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de WIA-keuring en het hoger beroep af te wachten, omdat duidelijk was dat het MT een terugkeer van werkneemster niet zag zitten. Eveneens op 23 november 2022 heeft het gerechtshof in haar beschikking de verzochte ontbinding afgewezen wegens het van toepassing zijn van het opzegverbod bij ziekte. Op 2 januari 2023 heeft het UWV Antonius een loonsanctie opgelegd tot 2 februari 2024. Het tegen dit besluit ingestelde bezwaar is afgewezen. Omdat bij meerdere pogingen tot re-integratie in de eigen werkzaamheden vanuit Antonius duidelijk werd gemaakt dat zij een terugkeer van werkneemster niet zag zitten, is vanaf juni 2023 ingezet op re-integratie in het tweede spoor. Op 9 januari 2024 heeft de bedrijfsarts werkneemster geheel hersteld beoordeeld en geadviseerd dat partijen opnieuw in gesprek met elkaar moeten gaan. Antonius heeft

werkneemster echter laten weten dat het dienstverband zo spoedig mogelijk tot een einde moet komen. Per 2 februari 2024 heeft Antonius geen salaris meer betaald aan werkneemster. In de onderhavige procedure verzoekt Antonius de kantonrechter de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden. Primair verweert werkneemster zich tegen de ontbinding en subsidiair verzoekt werkneemster om een billijke vergoeding van € 443.916 bruto, betaling van het achterstallig salaris en vergoeding van juridische kosten op grond van artikel 7:611 BW.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De verstoorde arbeidsverhouding vindt haar basis in het ernstig verwijtbaar handelen van Antonius. Dat ernstig verwijtbaar handelen bestaat uit het feit dat Antonius niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan door structureel en tegen advies van de bedrijfsarts in niet mee te werken aan re-integratie in het eerste spoor. Daarnaast had naar het oordeel van de kantonrechter het initiatief om het arbeidsconflict op te lossen bij Antonius moeten liggen. Er is echter niet gebleken dat Antonius daartoe voldoende, adequate initiatieven heeft ontplooid. Na de betermelding van werkneemster mocht van Antonius als goed werkgeefster worden verwacht dat zij met werkneemster in gesprek ging en de eventuele mogelijkheden tot terugkeer onderzocht. Daar komt bij dat de kantonrechter het zeer kwalijk vindt dat Antonius is gestopt met de salarisbetaling. Dat werkneemster op dit moment geen arbeid verricht is namelijk enkel gelegen in de onwil van Antonius, zodat Antonius gehouden is het salaris vanaf januari 2024 te blijven betalen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 september 2024. Ook ziet de kantonrechter aanleiding om aan werkneemster de door haar verzochte billijke vergoeding van € 443.916 bruto, gelijk aan drie jaarsalarissen, toe te kennen. Daarbij is van belang dat de kantonrechter de kans groot acht dat werkneemster zonder het ernstig verwijtbaar handelen van Antonius nog geruime tijd in dienst zou zijn geweest bij Antonius. Verder acht de kantonrechter van belang dat Antonius niet heeft betwist dat de arbeidsmarkt voor klinisch chemici behoorlijk onder druk staat en het ontslag van werkneemster schade toebrengt aan haar goede naam en reputatie. Gelet hierop vindt de kantonrechter de drie verzochte jaarsalarissen passend. De kantonrechter houdt geen rekening met het feit dat Antonius als gevolg van de loonsanctie een jaar langer loon aan werkneemster heeft doorbetaald. Het feit dat zij een jaar langer heeft moeten doorbetalen tijdens ziekte is enkel aan haarzelf te wijten. De op grond van artikel 7:611 BW gevorderde vergoeding van juridische kosten wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen. Tot slot worden het gevorderde achterstallige salaris en de gevorderde reiskosten toegewezen. Nu aan de ontbinding een vergoeding wordt verbonden, krijgt Antonius de gelegenheid om het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1856

Zaaknummer: 10932299 AR VERZ 24-5

Rechters: M.C. Groenewegen

Advocaten: A.E. Doornbos en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:658a BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Vervallen unieke arbeidsplaats werkneemster als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond). Herplaatsing ligt niet in de reden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2019 in dienst bij Wemanity B.V., tegen een salaris van € 2.450 bruto per maand op basis van 28 uur per week. Wemanity heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van het noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen, zoals bedoeld in artikel 7:699 lid 3 sub a BW (de a-grond). Wemanity stelt dat de (unieke) arbeidsplaats van werkneemster is komen te vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Werkneemster heeft eerst verweer gevoerd tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar ontkent niet langer dat haar arbeidsplaats is komen te vervallen. Zij refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsplaats van werkneemster is komen te vervallen. Dit is een redelijke grond en herplaatsing ligt niet voor de hand. De kantonrechter ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst per 1 april 2024. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4213

Zaaknummer: 10819448 HA VERZ 23-79

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: P.R. Hendriks en W.M.H. de Werd

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:669 BW; 7:673 BW; 288 RV

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen of nalaten werkneemster. Schending re-integratieverplichtingen. Geen contact met werkneemster mogelijk. Ook verschijnt zij niet op de zitting.

Feiten

Werkneemster is vanaf 19 oktober 2020 bij werkgeefster in dienst. Op 19 maart 2023 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De functie van werkneemster is medewerkster algemeen schoonmaakonderhoud I met een salaris van € 545,44 bruto per maand op basis van een 10-urige werkweek, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkneemster was tot en met 12 september 2023 met bevallingsverlof. Partijen hebben daarna afgesproken dat werkneemster vakantie zou opnemen en dat haar eerste werkdag 30 oktober 2023 zou zijn. Op 30 oktober 2023 heeft zij zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft per 2 januari 2024 de loondoorbetaling gestaakt, omdat werkneemster de verzuimvoorschriften niet nakwam. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de h-grond.

Oordeel

Werkneemster was niet aanwezig op de zitting en heeft ook geen schriftelijk verweer gevoerd. De kantonrechter plant geen nieuwe zitting, omdat voldoende is gebleken dat werkneemster van de zitting op de hoogte moet zijn geweest. Werkneemster heeft haar re-integratieverplichtingen geschonden door op geen enkele brief hierover te reageren en door hierover geen contact mogelijk te maken. Het lukt werkgeefster en de bedrijfsarts niet om werkneemster telefonisch te bereiken. Ook op telefonische gesprekken van de bedrijfsarts is zij niet verschenen. Daarnaast heeft zij ook niet gereageerd op de brief van werkgeefster van 2 januari 2024, waarin de loonstop bekend wordt gemaakt en waarin haar wordt gevraagd om voor 9 januari 2024 contact op te nemen met de bedrijfsarts of werkgeefster. Hierdoor komt werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet na en handelt zij verwijtbaar ten opzichte van werkgeefster. In deze situatie kan naar het oordeel van de kantonrechter niet van werkgeefster worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Er geldt weliswaar een opzegverbod nu werkneemster ziek is, maar zij verliest deze opzegbescherming omdat zij haar medewerking aan re-integratie weigert en werkgeefster de betaling van het loon heeft gestaakt. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 juni 2024. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van deze procedure. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar

handelen of nalaten ligt hoog en die hoge lat is hier niet gehaald. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Werkneemster wordt wel veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4117

Zaaknummer: 10928080 \ HA VERZ 24-10

Advocaten: G.M. Roze en W.P.M. Jurgens

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670a BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding en instandlating van het relatiebeding. Het is aannemelijk dat werkgeefster belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en het relatiebeding om haar bedrijfsdebiets te beschermen. Werkneemster beschikt over concurrentiegevoelige informatie. Vrije arbeidskeuze.

Feiten

Werkneemster is op 20 januari 2014 bij werkgeefster, een groothandel in parfums, cosmetica en huidverzorgingsproducten, in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam als salesmanager Benelux tegen een brutoloon van € 5.709 per maand op basis van een werkweek van 40 uur. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding en een relatie- en ronselbeding. Tijdens een gesprek op 14 december 2023 heeft werkgeefster aangekondigd dat de inhoud van de functie van werkneemster met ingang van 1 februari 2024 gewijzigd zou worden, in die zin dat zij zich vanaf die datum alleen nog zou richten op de professionele markt in plaats van op de professionele markt én de retail. Op 7 maart 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Met ingang van 1 mei 2024 is zij als salesdirector in dienst getreden van een directe concurrent van werkgeefster. Partijen bereiken geen overeenstemming over het al dan niet houden van werkneemster aan het concurrentie- en relatiebeding. Werkneemster vordert het concurrentie- en/of het relatiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen en/of te matigen. Volgens haar is het eindigen van de arbeidsovereenkomst namelijk het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster door haar functie eenzijdig te wijzigen. Werkgeefster concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Pas bij dagvaarding stelt werkneemster volgens werkgeefster voor het eerst dat de op 14 december 2023 aangekondigde wijziging dé reden was voor haar opzegging van de arbeidsovereenkomst. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is onvoldoende aannemelijk dat de opzegging en dus het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van de opsplitsing tussen de professionele markt en de retail. De opzegging dateert van 7 maart 2024 en de functiewijziging is al aangekondigd op 14 december 2023. Ook anderszins zijn er onvoldoende aanwijzingen dat de opzegging het gevolg is van deze functiewijziging. Alleen al daarom is de kantonrechter voorshands van oordeel dat van een ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is. Het hoort tot de beleidsvrijheid van werkgeefster om binnen redelijke grenzen haar organisatie in te richten en te wijzigen zoals haar dat goedgebeurt. Dit brengt met zich dat

de kantonrechter er vooralsnog van uitgaat dat werkgeefster rechten kan ontleen aan het concurrentiebeding en het relatiebeding. Werkgeefster stelt dat werkneemster door haar lange dienstverband, carrièreontwikkeling en huidige commerciële (sleutel)functie beschikt over concurrentiegevoelige informatie. De kantonrechter acht het daarom vooralsnog aannemelijk dat werkgeefster inderdaad belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en het relatiebeding om haar bedrijfsdebiët te beschermen. Daar staat echter tegenover het grondrecht van vrije arbeidskeuze aan de kant van werkneemster. Door het concurrentiebeding en het relatiebeding wordt zij in de uitoefening van dat fundamentele recht belemmerd. Bovendien heeft werkneemster voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een positieverbetering. Op grond van een belangenafweging oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster voldoende wordt beschermd door (volledige) instandlating van het relatiebeding en dat werkneemster onbillijk wordt benadeeld door instandlating van het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding wordt geheel geschorst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3000

Zaaknummer: 11036111 \ VV EXPL 24-25 (E)

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Advocaten: M.J. Draaisma en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:653 BW