

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 25, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:496](#) 27-05-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1712](#) 21-05-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1631](#) 14-05-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1577](#) 07-05-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1445](#) 25-04-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:776](#) 26-03-2024

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:8809](#) 13-06-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3291](#) 06-06-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3456](#) 06-06-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:5502](#) 29-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:5682](#) 07-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:5683](#) 02-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2060](#) 25-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3891](#) 22-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:14213](#) 13-12-2023

RECHTSPRAAK

37 respectievelijk 17 jaar in tijdelijke dienst doet vermoeden dat misbruik wordt gemaakt van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.*Feiten*

KT is op 5 mei 2005 aangesteld als ambtenaar in tijdelijke dienst in een leidinggevende functie bij de overheid van Catalonië. Sindsdien heeft zij verschillende opeenvolgende tijdelijke aanstellingen bij die administratie gehad, waarvan de laatste dateert van 5 augustus 2015. Bij de verwijzende rechter stelt verzoekster in het hoofdgeding dat, aangezien zij sinds haar indiensttreding een vacante post heeft bekleed en er voor die post geen vacature is uitgeschreven, aan haar de status van werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband moet worden toegekend of, subsidiair, er een maatregel moet worden vastgesteld om haar in die functie te handhaven, zodat een einde wordt gemaakt aan het misbruik als gevolg van haar opeenvolgende tijdelijke aanstellingen.

HM en VD zijn sinds 1984 respectievelijk 1991 in dienst van het justitieapparaat in Catalonië. Zij vorderen dat zij gedurende alle dienstjaren bij het justitieapparaat in Catalonië dezelfde functies hebben uitgeoefend als vergelijkbare ambtenaren in vaste dienst, en dus hebben voorzien in behoeften die niet tijdelijk, spoedeisend en uitzonderlijk, maar blijvend, permanent en gewoon zijn. Derhalve moet worden vastgesteld dat de betrokken overheidsdienst misbruik maakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, hetgeen in strijd is met clausule 5 van de raamovereenkomst. Zij stellen dat aangezien het Spaanse recht geen enkele maatregel bevat waarmee een dergelijk misbruik in de overheidssector kan worden bestraft, hun arbeidsverhouding bij wijze van sanctie in deze sector moet worden omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, en wel door de verwerving van de status van ambtenaar in vaste dienst of, subsidiair, door de omzetting van de misbruik opleverende arbeidsverhouding voor bepaalde tijd in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd die vergelijkbaar is met die van ambtenaren in vaste dienst. Meer subsidiair vorderen zij dat de betrokken overheidsdienst hun recht erkent om de posten die zij thans bekleden, te blijven vervullen, als aangestelden in die posten. Ten slotte vorderen zij betaling van een bedrag van € 18.000 of van een passend bedrag als sanctie voor het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten of verhoudingen voor bepaalde tijd waarvan zij het slachtoffer zijn geweest.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Gedurende 37 jaar op tijdelijke basis werkzaam zijn doet risico van misbruik vermoeden

In casu geeft de verwijzende rechter aan dat de Spaanse wettelijke regeling voorschriften bevat volgens welke het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen gedurende een periode van meer dan twee jaar kan worden geacht misbruik op te leveren op grond dat die arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen in een dergelijk geval niet voorzien in tijdelijke, maar in permanente en blijvende behoeften van de betrokken werkgever. Zo bepaalt artikel 10 lid 4 EBEP met betrekking tot overheidspersoneel dat vacante posten die zijn bezet door ambtenaren in tijdelijke dienst, met het oog op de invulling ervan door een ambtenaar in vaste dienst worden opgenomen in het overzicht van overheidsvacatures teneinde binnen een termijn van ten hoogste twee jaar te rekenen vanaf de aanstelling van de betrokken ambtenaar in tijdelijke dienst te worden ingevuld door een ambtenaar in vaste dienst. Bovendien moet de overheid krachtens artikel 70 EBEP aan die arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd een einde maken door binnen een termijn van ten hoogste drie jaar uitvoering te geven aan dat overzicht van overheidsvacatures. Onder voorbehoud van door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, lijkt een nationale bepaling als artikel 10 EBEP geen algemene en abstracte machtiging in te houden voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, maar kunnen dergelijke overeenkomsten op grond daarvan enkel worden gesloten in situaties waarin in wezen moet worden voorzien in tijdelijke behoeften. Voorts blijkt uit de verwijzingsbeslissing in zaak C-332/22 dat de genoemde nationale bepalingen ook de in clausule 5, punt 1, onder b) en c), van de raamovereenkomst genoemde maatregelen bevatten, namelijk, ten eerste, een maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd en, ten tweede, het aantal malen dat overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd, hetgeen door de verwijzende rechter dient te worden geverifieerd.

Dit neemt niet weg dat uit de verwijzingsbeslissing in zaak C-332/22 eveneens blijkt dat de opeenvolgende aanstellingen van verzoeksters in het hoofdgeding in die zaak en/of het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten door laatstgenoemden niet louter tegemoetkomen aan tijdelijke behoeften van het justitieapparaat in Catalonië, maar bedoeld waren om te voldoen aan permanente en blijvende personeelsbehoeften binnen dat apparaat. Uit die verwijzingsbeslissing blijkt namelijk dat die verzoeksters ten tijde van de instelling van hun beroepen reeds meer dan 37 respectievelijk 17 opeenvolgende jaren bij die administratie werkzaam waren en dat zij taken verrichtten die behoorden tot de normale werkzaamheden van personeel met een vaste aanstelling. Hieraan moet worden toegevoegd dat met een nationale regeling als bedoeld in het onderhavige arrest het risico van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd blijft bestaan indien niet wordt voldaan aan de wettelijke verplichting om de voorlopig door ambtenaren in tijdelijke dienst bezette functies binnen de gestelde termijn in te vullen. Gelet op de in die verwijzingsbeslissing vermelde feiten heeft een dergelijk risico zich in casu voorgedaan.

Sanctie op misbruik van tijdelijke contracten moet voldoen aan gelijkwaardigheids- en evenredigheidsbeginsel. Onder omstandigheden rechtvaardigt dit een omzetting in vaste dienst, mits niet contra legem

Hoewel de wijze waarop dergelijke normen ten uitvoer worden gelegd bij gebreke van een Unieregeling op dat punt krachtens het beginsel van de procedurele autonomie van de lidstaten een zaak is van de interne rechtsorde van die staten, mag die wijze niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke situaties krachtens intern recht geldt (gelijkwaardigheidsbeginsel) en de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (doeltreffendheidsbeginsel) (arrest van 3 juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C/726/19, EU:C:2021:439, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het Hof heeft geoordeeld dat de betaling van een vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst het niet mogelijk maakt het nagestreefde doel van clause 5 van de raamovereenkomst te bereiken, dat bestaat in het voorkomen van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd. Een dergelijke betaling lijkt immers los te staan van enige overweging betreffende het al dan niet rechtmatige karakter van het gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd (arrest van 3 juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C/726/19, EU:C:2021:439, punt 74 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Op de vragen van de verwijzende rechter moet worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met artikel 47 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat, bij gebreke van passende maatregelen in het nationale recht om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd overeenkomstig die clause 5 te voorkomen en in voorkomend geval te bestraffen, de omzetting van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd een dergelijke maatregel kan vormen, voor zover een dergelijke omzetting geen uitlegging contra legem van het nationale recht impliceert.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-05-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:496

Zaaknummer: C-331/22 en C-332/22

Rechters: P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: 7:668a BW en 5 Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Langdurig familieconflict tussen vader (werknemer) en zoon (werkgever) leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Royalty Cargo Solutions (hierna: RCS), een bedrijf dat zich bezighoudt met nationaal en internationaal goederenvervoer over de weg, heeft de vader van de directeur-eigenaar van RCS (hierna: werknemer) sinds 1 februari 2018 in dienst als chauffeur. De cao Beroepsgoederenvervoer is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft bij zijn indiensttreding een auto ter beschikking gekregen. Sinds juli 2023 is er geen contact meer tussen werknemer (vader) en de directeur-eigenaar (zoon). Omdat werknemer de auto niet meer voor het werk gebruikte, werd sinds september 2023 de fiscale bijtelling van de dienstauto bij werknemer in rekening gebracht. Op 11 januari 2024 ontving werknemer een officiële waarschuwing van RCS wegens het weigeren van redelijke opdrachten en het zich negatief uitlaten over RCS tegen diverse relaties, collega's en cliënten van RCS. Werknemer reageerde hierop via zijn gemachtigde op 1 februari 2024, waarbij ook betaling van achterstallig loon en vakantie-uren werd gevorderd. Vanaf 5 februari 2024 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. RCS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding en/of een combinatie van omstandigheden. RCS stelt dat werknemer zich een bevoorrechte rol toe-eigent binnen het bedrijf, boven regels denkt te staan, schade dreigt toe te brengen en zonder overleg lange vakantie nam. Mocht de arbeidsovereenkomst worden ontbonden, dan verzoekt werknemer om een transitievergoeding en een billijke vergoeding, stellende dat RCS doelbewust de arbeidsverhouding heeft beschadigd en hem geen kans heeft gegeven om zijn gedrag te verbeteren. RCS heeft volgens hem ernstig verwijtbaar gehandeld als werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tussen RCS en werknemer moet worden ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW). De arbeidsverhouding is zodanig duurzaam verstoord dat van RCS niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer dwingt een onwenselijke positie af, wat zijn zoon als directeur-eigenaar onder druk zet om aan de vele financiële verzoeken van zijn vader toe te geven. RCS wijst op vele salarisverhogingen die andere werknemers niet krijgen, de steeds grotere bedrijfsauto en het feit dat de fiscale bijtelling voor

de bedrijfsauto tot september 2023 niet bij werknemer in rekening werd gebracht. Werknemer betwist dat druk zou zijn uitgeoefend, maar hij heeft niet weersproken dat hij van RCS heeft geëist het verschil in nettoloon te compenseren, nadat RCS niet aan zijn verzoek wilde voldoen om hem eerder met pensioen te laten gaan. Werknemer stuurde volgens RCS eveneens dreigende Whatsapp-berichten en uitte zich negatief over RCS. Partijen zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet in staat om met elkaar in gesprek te gaan over een oplossing. Vader en zoon praten al bijna een jaar niet en zien mediation niet als een optie. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat al geruime tijd sprake is van een machtsstrijd tussen vader en zoon, die niet in een arbeidsrechtelijke verhouding thuishoort, zeker niet in de onderhavige gezagsverhouding waar zoon werkgever van vader is. Dit kwalificeert als een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Van RCS kan in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juli 2024. Werknemer krijgt geen billijke vergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door RCS. De fiscale bijtelling en het inhouden van vakantie-uren zijn verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Werknemer ontvangt wel een transitievergoeding van € 9.484,65 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5682

Zaaknummer: 10954218 \ AO VERZ 24-30

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: C. Hofmans en J.F. Overes

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

RECHTSPRAAK

De kantonrechter geeft partijen de componenten waarmee het vergelijkingsloon moet worden berekend. Redwave Services B.V. wordt veroordeeld tot betaling van het uit de berekening voortvloeiende bedrag aan achterstallig loon.

Feiten

Tussen partijen is in geschil of Redwave Services B.V. (hierna: Redwave) ten aanzien van werknemer heeft voldaan aan artikel 8 lid 1 Waadi. Voor de beoordeling is het vergelijkingsloon vereist. Partijen zijn het niet eens geworden over de hoogte daarvan. In het tussenvonnis is een aantal vragen aangaande het vergelijkingsloon beantwoord. Deze uitspraak gaat over de resterende vragen. Gebaseerd op eerdere beoordelingsformulieren is in het tussenvonnis voorlopig geoordeeld dat werknemer in de functie van SG8 moet worden ingedeeld. Redwave is er niet in geslaagd de volgens haar ook relevante beoordelingsformulieren aan te leveren. Partijen zijn verdeeld over de vraag of werknemer inmiddels de functie van SOT bekleedde. De kantonrechter heeft in het tussenvonnis overwogen dat het bepalen van de functie van werknemer afhangt van de werkzaamheden die werknemer feitelijk verrichtte. Redwave heeft daar niet aan voldaan. Het aangeleverde beoordelingsformulier is beargumenteerd betwist door werknemer. De kantonrechter gaat voorbij aan het door Redwave aangeboden getuigenbewijs. Er komt meer waarde toe aan de feitelijke beoordelingsformulieren en een functieomschrijving dan een verklaring achteraf.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt de hoogte van de PIR (verhoging schaalpositie) vast op basis van het tussenvonnis, de standpunten van partijen, het goed functioneren van werknemer en de ervaring per functie. Partijen zijn verdeeld over de vraag of de prestatiebonus, zeetoeslag en ongemakkentoeslag onder de reikwijdte van artikel 8 Waadi vallen. Werknemer heeft aangevoerd dat de toeslagen in ieder geval vaste loonbestanddelen voor bezwarende werkomstandigheden zijn en geen prestatiecomponent bevatten. De kantonrechter volgt werknemer in dit standpunt, de zee- en ongemakkentoeslagen moeten worden meegenomen in de berekening van het vergelijkingsloon. De kantonrechter oordeelt dat ook de prestatiebonus moet worden meegenomen in de berekening van het vergelijkingsloon, onder vermelding dat artikel 8 lid 1 Waadi ruimer moet worden uitgelegd dan uit de memorie van toelichting volgt ten gevolge van het *Randstad Empleo*-arrest van het Hof van Justitie. Het loon over overuren en het loon dat bij ziekte is doorbetaald wordt meegenomen bij de berekening van het vergelijkingsloon, omdat Redwave niet weerspreekt

dat die componenten moeten worden meegenomen. De kantonrechter verklaart voor recht dat Redwave jegens werknemer niet aan haar verplichtingen op grond van artikel 8 lid 1 Waadi heeft voldaan. Redwave wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Redwave wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5502

Zaaknummer: 10270242 \ CV EXPL 23-92

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: U. Hoogland en mr. P.J. Zanders

Wetsartikelen: 8 Waadi

RECHTSPRAAK

Een gedetacheerde werknemer vordert loon op grond van artikel 8 Waadi. Om het vergelijkingsloon te bepalen is nadere informatie vereist.*Feiten*

Werknemer is per 5 april 2006 in dienst getreden van Redwave Services B.V. (hierna: Redwave). Sinds 2011 is werknemer gedetacheerd bij de NAM. Onder verwijzing naar artikel 8 Waadi vordert werknemer een verklaring voor recht dat Redwave niet heeft voldaan aan haar verplichtingen. Werknemer vordert € 445.528,05 aan achterstallig salaris. Werknemer legt aan de vorderingen ten grondslag dat hij recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in gelijkwaardige functies in dienst zijn van de NAM.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast nog onvoldoende informatie te hebben om een antwoord te geven op de vraag welke componenten partijen moeten gebruiken om het vergelijkingsloon te bepalen. Daarom wordt Redwave bevolen om het een en ander over te leggen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:14213

Zaaknummer: 10270242 \ CV EXPL 23-92

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: U. Hoogland en mr. P.J. Zanders

Wetsartikelen: 8 Waadi

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Vrachtpiloot krijgt gelegenheid nadere stukken over te leggen met betrekking tot zijn financiële positie in verband met betwisting van rechtsgeldigheid arbitragebeding vanwege de kosten.

Feiten

Werknemer is op 13 juni 2005 in dienst getreden van X in de functie van copiloot en is in juni 2012 gepromoveerd tot captain. Met ingang van 25 september is de onderneming van X voortgezet door Y en is werknemer aldaar in dienst getreden. Op 13 april 2021 is het dienstverband van werknemer met wederzijds goedvinden beëindigd per 31 maart 2021. Op 1 april 2021 is werknemer in dienst getreden van werkgever, een Zwitserse dienstverlener die zich onder meer bezighoudt met het ter beschikking stellen van piloten aan luchtvaartmaatschappijen. Werknemer heeft in dienst van werkgever zijn werkzaamheden, het uitvoeren van vrachtluchten voor Y, voortgezet. In artikel 10 van zijn arbeidsovereenkomst staat een arbitragebeding dat bepaalt dat geschillen tussen partijen aan het Court of International Arbitration in Zwitserland worden voorgelegd. Werkgever heeft het dienstverband met werknemer opgezegd per 1 januari 2023. Werknemer heeft in eerste aanleg financiële vergoedingen verbonden aan onterecht ontslag verzocht. De kantonrechter heeft het beroep van werkgever op het arbitragebeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar geacht en zich vervolgens onder verwijzing naar het EVEX II onbevoegd verklaard om van de zaak kennis te nemen. Werknemer is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De vraag die voorligt, is of het arbitragebeding materiële rechtskracht heeft voor partijen. Het hof heeft op dit moment te weinig informatie om deze vraag te kunnen beantwoorden, op grond van het volgende. In de arbeidsovereenkomst is voor de toepassing van Zwitsers recht gekozen. Geen van partijen heeft echter aspecten van Zwitsers recht genoemd. Ingevolge artikel 8 Rome I en artikel 10:154 BW kan het hof voorshands niet uitsluiten dat op het in de arbeidsovereenkomst opgenomen arbitragebeding wellicht (ook) dwingend Nederlands recht van toepassing is waarbij vervolgens correctie op grond van artikel 6:248 lid 2 BW mogelijk zou kunnen zijn. In dat kader heeft werknemer aangevoerd en onderbouwd dat de arbitrageprocedure in Zwitserland te kostbaar is voor hem. Bovendien betekent arbitrage in Zwitserland dat werknemer niet in het land waar hij woont en vanuit waar hij gewoonlijk heeft gewerkt (Nederland) een procedure kan starten tegen zijn voormalig werkgever, hetgeen indruist tegen de beschermingsgedachte die in de

internationale verordeningen hieromtrent is opgenomen. De kosten van een arbitrageprocedure in Zwitserland zijn volgens werknemer 19 keer zoveel als in Nederland en daar komen nog de kosten voor de reis en het verblijf in Zwitserland bij. Arbitrage in Zwitserland is voor werknemer (werkloos en modaal inkomen) geen behoorlijke toegang tot een onafhankelijk en onpartijdig gerecht in de zin van artikel 6 EVRM. Aldus is een beroep op het arbitragebeding volgens werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Volgens werkgever zijn de internationale verordeningen waar werknemer naar verwijst nu juist niet van toepassing op arbitrage en kan de geldigheid van het beding enkel op basis van Zwitsers recht worden beoordeeld. Het voorgaande geeft voor het hof aanleiding om, alvorens verder te beslissen, werknemer in de gelegenheid te stellen zijn huidige financiële situatie inzichtelijk te maken, door de volgende stukken over te leggen: (i) polis van de rechtsbijstandsverzekering bij ARAG, (ii) stukken over de hoogte van het vermogen van werknemer en spaargeld, (iii) bewijs van betaling schoolgeld zoon, (iv) aangiften en aanslagen IB en (v) overzicht van ontvangen WW. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1445

Zaaknummer: 200.332.948/01

Rechters: R.R.M. de Moor, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: T.E. van der Toorn, B. Vaandrager en M.C. de Jong

Wetsartikelen: Artikel 8 Rome I, 6:248 BW, 10:154 BW, 10:166 BW en 6 EVRM

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen de staat en een teamleider veiligheid bij DJI wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen, omdat de teamleider een privébezoekster heeft binnengelaten, twintig minuten met haar in de kolfkamer is verbleven en daardoor niet bereikbaar was.

Feiten

Sinds 17 februari 2003 is werknemer in dienst van Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) als teamleider veiligheid bij JC Zaanstad. Uit de op werknemer van toepassing zijnde gedragscodes volgt dat zijn gedrag onkreukbaar moet zijn en dat hij betrouwbaar, zorgvuldig, professioneel, respectvol en open moet zijn. Bij JC Zaanstad geldt verder het document 'Toegangsbeleid JC Zaanstad'. Daarin is onder andere opgenomen welk type bezoeker wanneer welkom is binnen JC Zaanstad. Op 11 maart 2023 heeft werknemer een privéafpraak gehad met "een externe dame" in JC Zaanstad, die hij op 10 maart 2023 in het systeem als bezoeker heeft aangemeld. Tijdens een bilateraal overleg op 3 oktober 2023 heeft een andere teamleider veiligheid aan het hoofd veiligheid, tevens leidinggevende van werknemer, gevraagd of zij ervan op de hoogte was dat deze externe dame, met wie werknemer vermoedelijk seks heeft gehad in de kolfkamer, op 11 maart 2023 bij werknemer op bezoek is geweest. Op 17 november 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, het hoofd veiligheid, HR-adviseurs en de gemachtigde van JC Zaanstad over onder andere dit binnenbrengen van een niet DJI-medewerker door werknemer. Na dit gesprek is werknemer onmiddellijk geschorst met doorbetaling van loon. Op 4 december 2023 heeft de senior complexbeveiliger een verklaring afgelegd waaruit blijkt dat zij werknemer op 11 maart 2023 met een externe dame heeft zien zitten. Ook heeft deze senior complexbeveiliger werknemer die dag meerdere keren gebeld, maar was werknemer 20 tot 25 minuten niet bereikbaar. Weer een andere teamleider veiligheid heeft verklaard op de camerabeelden te hebben gezien dat werknemer en de externe dame zo'n 20 minuten samen in de kolfkamer zijn geweest. In onderhavige procedure verzoekt DJI de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond) en/of wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer verweert zich tegen de ontbinding en verzoekt subsidiair, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond en oordeelt als volgt. De

kantonrechter constateert dat voor werknemer als ambtenaar hoge integriteitseisen gelden en hij in zijn hoedanigheid van leidinggevende een voorbeeldfunctie heeft. Op grond van de verklaringen van collega's staat volgens de kantonrechter vast dat werknemer op 11 maart 2023 zonder werkgerelateerde noodzaak een externe bezoeker binnen de inrichting heeft gebracht en met deze bezoeker zich naar de kolfkamer heeft begeven waardoor werknemer twintig minuten onbereikbaar was. Ook staat vast dat dit niet was om te kolven. Wat daar wel is gebeurd, is volgens de kantonrechter niet relevant. Feit is dat werknemer door onbereikbaar te zijn op zijn werktelefoon en diensttelefoon bewust en onnodig een veiligheidsrisico heeft genomen. Daar komt bij dat werknemer heeft erkend dat hij wist dat privébezoek in de PI niet is toegestaan. Met dit alles heeft werknemer in strijd gehandeld met het functieprofiel van een teamleider veiligheid en het geldende toegangsbeleid. Daar komt verder nog bij dat werknemer in de gesprekken met DJI niet open en eerlijk lijkt te zijn geweest, nu hij telkens wisselende verklaringen heeft afgelegd over de gebeurtenis. De conclusie is dat werknemer zich niet heeft gedragen zoals van hem mocht worden verwacht en hij daarmee zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van DJI in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (e-grond). De kantonrechter gaat daarom over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024. DJI dient wel de transitievergoeding te betalen, nu het verwijtbaar handelen van werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid haalt. Bij dit laatste acht de kantonrechter van belang dat werknemer twintig jaar lang een goede staat van dienst heeft gehad. Voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer ziet de kantonrechter echter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5683

Zaaknummer: 10948606 \ AO VERZ 24-29

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.H.M. Wolters en J.H. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Onbetaald gebleven transitievergoeding. Betalingsonmacht werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 1987 in dienst getreden bij werkgeefster als chauffeur. Op 21 maart 2012 is de statutaire naam van werkgeefster gewijzigd in “Logistiek B.V.”. Diezelfde datum is er een nieuwe vennootschap opgericht met de naam “Transport B.V.”. In 2013 heeft het UWV aan Logistiek B.V. toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met zes van haar werknemers op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. In oktober 2019 heeft Logistiek B.V. haar vier werknemers, onder wie werknemer, ingelicht over haar voornemen de bedrijfsactiviteiten te beëindigen per 31 december 2019. Logistiek B.V. heeft daarop aan haar werknemers een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer was niet bereid om de overeenkomst te accepteren. Op 14 november 2019 heeft Logistiek B.V. bij het UWV voor werknemer een ontslagvergunning wegens bedrijfsbeëindiging aangevraagd. Het UWV heeft de ontslagvergunning aan Logistiek B.V. verleend, waarna Logistiek B.V. de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd per 31 maart 2020. Bij beschikking van 12 augustus 2020 heeft de kantonrechter van de rechtbank Zeeland-West-Brabant op verzoek van werknemer, Logistiek B.V. veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van ongeveer € 70.000 bruto. Op 25 september 2020 heeft werknemer uit kracht van voornoemde beschikking van de kantonrechter ten laste van Logistiek B.V. beslag doen leggen onder de coöperatie Coöperatieve Rabobank UA en op 12 november 2020 op roerende zaken. De beslagen hebben niet tot voldoening van de vordering van werknemer geleid. Op 20 november 2020 is in het handelsregister van de Kamer van Koophandel geregistreerd dat Logistiek B.V. is ontbonden en vanwege gebrek aan baten is opgehouden te bestaan met ingang van 13 november 2020. Op 17 december 2021 heeft werknemer beslag doen leggen onder de coöperatie Coöperatieve Rabobank UA. Werknemer vordert uitbetaling van de wettelijke transitievergoeding. De rechtbank heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer komt op tegen het oordeel van de rechtbank dat hij in dienst was van Logistiek B.V. en niet (ook) van Transport B.V. Vast staat dat Logistiek B.V. de werkgeefster van werknemer was. Dat werknemers salaris een tijdlang door Transport B.V. is betaald is op zichzelf onvoldoende om aan te nemen dat die vennootschap de werkgever is geworden. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de reden hiervoor uitsluitend betalingsonmacht bij

Logistiek B.V. was, hetgeen werknemer niet heeft weersproken. Werkgeefster heeft gemotiveerd betwist dat werknemer werkzaamheden voor de gehele groep verrichtte. De ritten voor Transport B.V. deed werknemer op instructie van Logistiek B.V., ter uitvoering van een overeenkomst tussen beide vennootschappen. Logistiek B.V. factureerde deze ritten aan Transport B.V. Werknemer heeft ook dat niet weersproken. Dat op de vrachtwagens nog Transport B.V. stond vermeld na wijziging van de naam in 2012 of het gegeven dat de naam Logistiek B.V. niet de lading dekte met betrekking tot de activiteiten die werden verricht, zoals werknemer naar voren heeft gebracht, maken niet dat (dus) Transport B.V. als werkgever heeft te gelden. Werknemer heeft niet weersproken dat Logistiek B.V. met eigen vrachtwagens werkzaamheden verrichtte voor haar eigen klanten (onder wie, maar niet beperkt tot, Transport B.V.). Daarmee staat vast dat binnen Logistiek B.V. sprake was van een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een economische activiteit – een economische eenheid – en dat die dus niet louter een personeelsvennootschap was. Werknemer heeft ook in hoger beroep geen voldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit zou kunnen blijken dat, wanneer en hoe tussen hem en Transport B.V. een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Ditzelfde geldt voor zijn stelling dat een andere entiteit dan Logistiek B.V. (mede) zijn werkgever is geworden. Daarnaast is het hof van oordeel dat geen sprake is van bestuurdersaansprakelijkheid dan wel concernaansprakelijkheid.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1631

Zaaknummer: 200.320.192/01

Rechters: E.H. Schulten, M. van der Schoor en H.R. Quint

Advocaten: N.A.W.E. Jansen en L.P.J. Krijgsman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Beroep werkgever op verrekening gepasseerd. Bestaan en mogelijke omvang van tegenvorderingen zijn niet eenvoudig vast te stellen. Niet verrichten van arbeid komt niet voor rekening van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 in dienst getreden van Veterinary Enterprises Europe B.V. (hierna: VEE) en heeft op 4 oktober 2021 zijn arbeidsovereenkomst met VEE met onmiddellijke ingang opgezegd. Volgens werknemer is VEE tekortgeschoten in de nakoming van haar uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende loonbetalingsverplichting. Werknemer heeft in eerste aanleg daarom gevorderd VEE te veroordelen tot (uit)betaling van loon over de maanden augustus en september 2021 (€ 11.120 bruto), vaste toeslag voor de bijtelling (€ 1.707,24), vakantiegeld over de maanden juni tot en met september 2021 (€ 1.779,20 bruto), dertiende maand (€ 4.170 bruto) en 13,75 niet genoten vakantiedagen (€ 3.586), te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. VEE voert als verweer dat de arbeidsovereenkomst op zijn laatst per 31 juli 2021 in overleg en met wederzijds (mondeling) akkoord is beëindigd en dat werknemer vanaf 1 augustus 2021, of zelfs eerder, geen werkzaamheden meer heeft uitgevoerd voor VEE. Tot slot betwist VEE de door werknemer genoemde hoeveelheid niet genoten vakantiedagen. Alle vorderingen van werknemer zijn door de kantonrechter toegewezen, zij het dat de wettelijke verhoging is gematigd tot 10% (zie AR 2023-0310). VEE heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Beroep op verrekening

VEE stelt in hoger beroep dat de vorderingen van werknemer door verrekening met de vorderingen die VEE op werknemer heeft, teniet zijn gegaan. Die tegenvorderingen zien volgens VEE op door werknemer verschuldigde boetes nu hij bedingen uit de arbeidsovereenkomst (concurrentiebeding, nevenwerkzaamhedenbeding, geheimhoudingsbeding en relatiebeding) volgens VEE welbewust en stelselmatig heeft overtreden. Daarnaast stelt VEE dat werknemer drie facturen heeft vervalst met als gevolg dat zij veel schade heeft geleden; zij wijst op een naheffingsaanslag van € 124.959 vermeerderd met een boete van 25%. Het hof passeert het beroep op verrekening met toepassing van artikel 6:136 BW. Werknemer heeft het bestaan van de tegenvorderingen gemotiveerd betwist terwijl

VEE zelf heeft aangegeven dat de hoogte van de vordering uit hoofde van de gestelde verschuldigde boetes niet precies bepaalbaar is, dat er nog onderzoeken lopen naar een groot aantal onregelmatigheden, dat er een aparte procedure jegens werknemer zal worden gevoerd en zij heeft een bewijsaanbod gedaan waaronder het horen van getuigen. Het bestaan en de mogelijke omvang van de tegenvorderingen zijn niet eenvoudig vast te stellen. De grief slaagt niet en het hof passeert dan ook het gedane bewijsaanbod.

Niet verrichten van arbeid komt niet voor rekening van werknemer

VEE betoogt voorts dat het niet meer kunnen verrichten van arbeid in redelijkheid voor rekening van werknemer moet blijven nu als gevolg van zijn handelen – verwezen wordt naar het vervalsen van facturen en de ontvreemding van diergeneesmiddelen – VEE zich genooddaakt zag zijn bevoegdheden in te trekken en hem grotendeels te ontheffen van zijn werkzaamheden. Werknemer betwist zich aan onregelmatigheden zoals door VEE gesteld, te hebben schuldig gemaakt. VEE beperkt zich naar het oordeel van het hof in deze grief tot een herhaling van haar stelling in eerste aanleg. Zij geeft niet aan waarom de overwegingen van de kantonrechter op dit punt onjuist zouden zijn. Zij laat ook na haar verwijten te onderbouwen. Daar komt bij dat VEE niet heeft betwist dat werknemer bereid was zijn werkzaamheden te blijven verrichten maar daartoe grotendeels niet kon overgaan omdat VEE hem dat belette. Deze grief slaagt naar het oordeel van het hof dan ook niet. Het niet verrichten van arbeid komt in dit geval niet voor rekening van werknemer.

Het vonnis waarvan beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1712

Zaaknummer: 200.327.098_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: M.P. Harten en J.L.J.M. van de Mortel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die zich bezighoudt met het van en naar klanten halen en brengen en het opslaan van gekoelde en diepgevroren producten, valt onder werkingssfeer cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

Feiten

Werknemer is op 23 januari 2017 bij werkgeefster in dienst getreden als (vrachtwagen)chauffeur. De arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. Werkgeefster houdt zich bezig met het van en naar klanten halen en brengen en het opslaan van gekoelde en diepgevroren producten. Werkgeefster is onderdeel van een concern. Het concern houdt zich bezig met de aardappelgroothandel, de exploitatie van koel- en vrieshuizen en de handel in en verhuur van nieuwe en gebruikte trucks en overig materieel. Op 20 juni 2020 is werknemer tijdens het lossen van een lading aardappelen van de oplegger gevallen, waarna hij zich heeft ziekgemeld. Op 19 juli 2020 heeft hij zijn werkzaamheden weer hervat. Vanaf 23 augustus 2020 heeft hij zijn werkzaamheden niet meer hervat. Tussen partijen is in geschil of de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing is. Werknemer stelt dat dit het geval is, nu werkgeefster onder de werkingssfeer van de cao valt, en dat werkgeefster gehouden is zijn loon tijdens ziekte door te betalen conform de cao (100% van het laatstverdiende loon). Werkgeefster betwist primair dat de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is en voert subsidiair aan dat de cao alleen van toepassing is in de periode waarin deze algemeen verbindend is verklaard (tussen 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en tussen 29 september 2021 en 31 december 2022). De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer per 1 oktober 2020 op grond van de algemeen verbindend verklaarde cao recht heeft gekregen op aanvulling van zijn loon tot 100%, in ieder geval gedurende 52 weken gerekend vanaf zijn eerste ziektedag. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen over de maand oktober 2020 en deze afgewezen over de maand september 2020. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkingsfeer cao

Werknemer heeft voldoende gesteld over de toepasselijkheid van de cao op zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Hij is als vrachtwagenchauffeur in dienst van een werkgever die zich bezighoudt met het van en naar klanten halen en brengen en het opslaan

van gekoelde en diepgevroren producten en daarvoor een vergoeding ontvangt. Werkgeefster heeft haar betwisting van die stelling onvoldoende onderbouwd. Zo is niet aangevoerd dat werkgeefster niet de juridische eenheid is waarvoor een vergunning is aangevraagd of toegekend en niet of onvoldoende onderbouwd gesteld dat niet meer dan 20% van de omzet wordt gerealiseerd met beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen. Het hof komt tot het oordeel dat de kantonrechter wel heeft overwogen dat mogelijk op concernniveau zou moeten worden getoetst, maar daaraan terecht niet is toegekomen nu werkgeefster onvoldoende feitelijk heeft onderbouwd dat op dat niveau moet worden getoetst.

Het hof overweegt voorts dat twee soorten vervoer onder de werkingssfeer van de cao vallen: vergunningplichtig vervoer krachtens de Wwg en vervoer anders dan van personen tegen vergoeding. Werkgeefster ontvangt van haar opdrachtgevers een vergoeding voor het vervoer dat zij voor hen verricht. Het hof oordeelt met de kantonrechter dat werkgeefster een werkgever is met een onderneming die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wwg verricht en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verricht anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen, als bedoeld in artikel 2 lid 1 onder a van de cao.

Bedrag

Het hof acht zich onvoldoende voorgelicht om te kunnen vaststellen op welk concreet bedrag werknemer ter zake aanspraak heeft. Het stelt partijen daarom in de gelegenheid zich daarover bij akte uit te laten en om een berekening, voorzien van bewijsmiddelen, in het geding te brengen waaruit de hoogte en de duur van de aanspraak blijkt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1577

Zaaknummer: 200.301.874_02

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: M.B. Visser en R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversdeel pensioenpremie valt niet onder vakantieloon, maar de bonus wel, nu werknemer deze bonus “vaker wel dan niet” heeft ontvangen en deze dus geen incidenteel karakter heeft.

Feiten

Werkneemster is op 6 maart 2017 in dienst getreden bij Nike Retail B.V. Per juli 2020 volgen periodes van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van werknemer. Nike heeft het loon van werknemer doorbetaald tot en met juli 2023. Nike heeft met instemming van werknemer de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 opgezegd en aan haar de eindafrekening inclusief transitievergoeding betaald. Werkneemster verzoekt veroordeling van Nike tot betaling van een aanvullend bedrag aan transitievergoeding, een billijke vergoeding, een vergoeding wegens niet genoten vakantiedagen en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft aangevoerd dat ze te weinig transitievergoeding heeft ontvangen. Na een nieuwe berekening van Nike heeft werknemer recht op een nabetaling. Volgens werknemer is Nike voorts een billijke vergoeding wegens schending van re-integratieverplichtingen verschuldigd. De in deze zaak van toepassing zijnde opzegging met instemming ex artikel 7:671 BW valt echter niet onder de hiertoe strekkende gevallen, zodat Nike terecht heeft opgemerkt dat de wettelijke grondslag ontbreekt voor de verzochte billijke vergoeding wegens schending van de re-integratieverplichtingen. Werkneemster heeft de hoogte van de door Nike uitbetaalde vakantie-uren van 164,75 uur betwist. De kantonrechter stelt voorop dat de werkgever een administratie moet bijhouden van de door de werknemer genoten en openstaande vakantiedagen. Ten aanzien van een beweerd tegoed aan vakantiedagen liggen de stelplicht en de bewijslast bij de werknemer, maar bij betwisting van het door de werknemer gestelde tegoed zal de werkgever zijn betwisting mede moeten motiveren aan de hand van uit de administratie blijkende gegevens, die dan ook door de werkgever in het geding gebracht moeten worden. Gelet op deze toetsingsmaatstaf heeft werknemer niet voldaan aan haar stelplicht. Partijen twisten daarnaast over de vraag of 23,68 uur vervallen zijn. Werkneemster heeft een beroep gedaan op de informatieplicht van de werkgever. Dit beroep slaagt met verwijzing naar rechtspraak van het Hof van Justitie (*Kreuziger en Max Planck*). Nike heeft ter zitting niet concreet gesteld op welke wijze zij voldaan heeft aan voormelde informatieplicht, zodat het recht op een financiële vergoeding voor deze niet genoten vakantie-uren niet is komen te vervallen.

Waarde vakantieloon

Vervolgens is de vraag aan de orde tegen welk uurloon de niet genoten vakantie-uren moeten worden afgerekend. Werkneemster stelt - onder verwijzing naar Nederlandse en Europese wetgeving en rechtspraak - dat Nike het werkgeversdeel pensioenpremie en de RACE-bonus dient mee te nemen in het vakantieloon. Nike betwist dit. Volgens Nike maken deze loonelementen geen deel uit van het vakantieloon, omdat geen sprake is van een last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van taken die werkneemster zijn opgedragen. De RACE-bonus is afhankelijk van de winkelresultaten en hangt om die reden niet intrinsiek samen met de uitvoering van de taken die werkneemster zijn opgedragen, althans slechts in zo'n beperkte mate dat daaraan geen betekenis toekomt. De werkgeversbijdrage pensioen hangt evenmin samen met deze taken, maar met het bestaan van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast geldt dat deze werkgeversbijdrage betaald wordt aan het pensioenfonds en niet aan werkneemster, aldus Nike. Ten aanzien van het werkgeversdeel pensioenpremie is de kantonrechter – anders dan werkneemster – van oordeel dat dit loonelement geen onderdeel uitmaakt van het vakantieloon. Dit is immers een bestanddeel van het inkomen dat de werknemer nimmer zelf in handen krijgt, het wordt rechtstreeks uitbetaald aan de pensioenmaatschappij. De kantonrechter oordeelt anders over de RACE-bonus, nu werkneemster “vaker wel dan niet” de bonus heeft ontvangen en de bonus dus geen incidenteel karakter heeft. Voor wat betreft de immateriële schadevergoeding heeft werkneemster, gelet op het daartoe strekkende toetsingskader, naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd met betrekking tot haar werksituatie waardoor zou kunnen worden aangenomen dat die klachten door het werk en niet door iets anders zijn ontstaan.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2060

Zaaknummer: 10910816

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.J. Meuwissen en R. Schepers

Wetsartikelen: 7:641 lid 2 BW, 7:658 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek vernietiging van door werknemer gedane opzegging door werknemer zelf? Wil-vertrouwensleer. Onderzoeksplicht werkgeefster. Inleidend processtuk: dagvaarding of verzoekschrift?

Feiten

Werkneemster is op 15 oktober 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden tot 16 april 2024 in dienst getreden bij Baas Zorg B.V. (hierna: Baas Zorg) in de functie van thuiszorgmedewerkster voor 28 uren per week tegen een salaris van € 10.38 bruto per uur. Op 20 december 2023 vindt er tussen partijen een gesprek plaats over de werkwijze van werkneemster. Tijdens dit gesprek heeft werkneemster aangegeven niet meer te willen werken voor een thuiszorgorganisatie en heeft zij toegezegd dat met wederzijdse goedkeuring het contract wordt ontbonden. Er volgt nog App-verkeer over vergoeding van een Verklaring omtrent het gedrag. Bij brief van 27 december 2023 bevestigt Baas Zorg de aanvaarding van het door werkneemster aangeboden ontslag. De arbeidsovereenkomst is per 20 december 2023 beëindigd. Werkneemster is van mening dat er van een opzegging van haar zijde geen sprake is. Werkneemster verzoekt bij verzoekschrift van 31 maart 2024 de kantonrechter onder meer (a) vast te stellen dat het dienstverband niet is beëindigd, (b) toelating tot haar werkzaamheden en loondoorbetaling, (c) loondoorbetaling, (d) schadevergoeding en een transitievergoeding. Baas Zorg heeft allereerst aangevoerd dat werkneemster niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat zij haar verzoek niet binnen de vervaltermijn van twee maanden heeft ingediend.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster ontvankelijk is in haar verzoek, de arbeidsovereenkomst tussen haar en Baas Zorg op 20 december 2023 rechtsgeldig tot een einde is gekomen en de verzoeken van werkneemster moeten worden afgewezen. Anders dan Baas Zorg heeft aangevoerd is geen sprake van een verzoek tot vernietiging van een door de werkgeefster gedane opzegging als bedoeld in artikel 7:686 lid 4 BW, waarvoor een vervaltermijn geldt. Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevraagd dat zij aan die opzegging niet gehouden kan worden omdat die niet in overeenstemming was met haar wil en Baas Zorg dat had moeten begrijpen, althans daar onderzoek naar had moeten doen, zo begrijpt de kantonrechter haar stellingen. Vervolgens dringt zich de vraag op of werkneemster deze procedure terecht met een verzoekschrift heeft ingeleid of dat dit met een dagvaardingsprocedure had gemoeten. De kantonrechter verwijst naar HR 15 maart 2024, ECLI:NL:HR:2024:400. Hoezeer daar wetstechnisch gezien zeker wat op af te dingen valt, past

die beslissing wel in de deformalisering van het procesrecht die zich met invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft ingezet. Om die reden heeft de kantonrechter de zaak niet (met gebruikmaking van de spoorwissel van artikel 69 wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering) verwezen naar de dagvaardingsprocedure maar als verzoekschriftprocedure afgedaan. Anders dan werkneemster stelt, is de kantonrechter van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster. Dat aan de opzegging de wil van werkneemster ontbrak, is niet te rijmen met haar WhatsAppbericht van 21 december 2023 waarbij zij haar opzegging bevestigt en schrijft *'nu zij toch niet meer in dienst is'*. Onder deze omstandigheden mocht Baas Zorg erop vertrouwen dat werkneemster op 20 december 2023 welbewust de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Een opzegging met onmiddellijke ingang waarmee Baas Zorg heeft ingestemd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3456

Zaaknummer: 11026782 \ HA VERZ 24-59

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: I.P. Rietveld en B.A.S. van Leeuwen

Wetsartikelen: 69Rv; 7:611 BW; 7:625 BW; 7:686 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen goed onderzoek gedaan naar klokkenluidersmeldingen van twee werknemers van ongeveer tien jaar geleden. De verschillende onderzoeken die werkgeefster naar die meldingen heeft gedaan, voldoen niet aan de eisen voor een deugdelijk en zorgvuldig onderzoek. Daarom is alsnog onafhankelijk onderzoek nodig naar de juistheid van de klokkenluidersmeldingen.

Feiten

Werknemers zijn beiden in dienst bij Vattenfall N.V., een energie- en warmtemaatschappij die deel uitmaakt van de multinationale Vattenfallgroep. Werknemer 1 werkt sinds 2006 bij de rechtsvoorganger van Vattenfall (in casu N.V. Nuon Energy) en werknemer sinds 2010. Werknemers hebben tussen 2012 en 2014 bij Vattenfall, althans de Vattenfallgroep, meerdere meldingen gemaakt van vermoedens van misstanden. Zij hebben verder op 18 augustus 2014 via de externe Ombudsman van Vattenfall er een melding van gedaan dat het aanbestedingsrecht werd geschonden. *Internal Audit* van de Vattenfallgroep heeft de meldingen onderzocht. De rapportage van dit onderzoek is anderhalf jaar later, op 5 april 2016, met werknemers gedeeld. In november 2015 hebben werknemers zich ziekgemeld. In maart 2016 heeft Vattenfall eisers boventallig verklaard, waar eisers niet mee instemden. Vattenfall heeft bij het UWV in 2017 een ontslagaanvraag voor eisers ingediend om bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de ontslagaanvraag in april 2017 afgewezen. Werknemers hebben zich in augustus 2016 gemeld bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor klokkenluiders en verzocht om een onderzoek te doen naar hoe Vattenfall hen bejegende na hun meldingen van vermoedens van misstanden. Het onderzoek heeft enige jaren geduurd. Na de meldingen heeft Vattenfall vanaf 2017 vier keer een externe partijen de opdracht gegeven om hier naar te kijken. Werknemers hebben via Vattenfalls Ombudsman in 2018 een klacht ingediend dat de meldingen over aanbestedingsschendingen van 18 augustus 2014 nooit goed zijn afgehandeld. Het Huis voor klokkenluiders heeft in een geanonimiseerd rapport van 18 februari 2020 geconcludeerd dat werknemers overeenkomstig de interne regels van Vattenfall handelden en hun vermoedens van misstanden op correcte wijze intern hebben gemeld. De vermoedelijke misstand betrof het overtreden van aanbestedingsregels en het bevoordelen van een bepaalde leverancier. Werknemers hebben via Vattenfalls Ombudsman in 2021 wederom een klacht ingediend over de afhandeling van de meldingen over de aanbestedingsschendingen en de publicatie op de website. Werknemers zijn eind 2022 een procedure tegen Vattenfall begonnen. Zij hebben de kantonrechter verzocht om een salaris vast te stellen en om betaling van gederfde inkomsten. Zij willen schadeloos worden gesteld voor de (financiële) schade die

zij lijden door Vattenfalls benadelingshandelingen sinds hun meldingen.

Tussenvonnis

In het tussenvonnis van 29 juni 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemers klokkenluiders zijn als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders aan wie bescherming toekomt en dat Vattenfall hen daarom niet mag benadelen vanaf het moment van de meldingen op grond van artikel 7:658c BW (oud). De kantonrechter heeft vervolgens geoordeeld dat Vattenfall eisers naar aanleiding van de gedane meldingen heeft benadeeld. Vattenfall heeft zich daarom niet als goed werkgever gedragen en heeft richting werknemers onrechtmatig gehandeld. De schade – die geheel aan Vattenfall wordt toegerekend – is naar het oordeel van de kantonrechter het verschil tussen de feitelijke situatie waarin eisers zich sinds de meldingen bevinden en waarin zij vermoedelijk zouden verkeren als de schadeveroorzakende gebeurtenissen waren uitgebleven. De kantonrechter heeft vervolgens een arbeidsdeskundige benoemd om binnen vijf maanden advies te geven hoe het carrièreverloop van eisers in de betreffende periode zou zijn geweest. Op het moment van de zitting in deze procedure was het advies van de arbeidsdeskundige nog niet bekend. Werknemers stellen dat zij meldingen van vermoedelijke misstanden deden volgens de integriteitscode van Vattenfall. Die zijn tot nu toe nooit goed onderzocht. Wel werden zij benadeeld vanwege het doen van meldingen. Inmiddels zitten ze al jaren thuis, maar zij willen verder met hun leven en willen eerherstel. Vattenfall blijft volgens werknemers ontkennen dat de misstanden hebben plaatsgevonden en verwijst naar haar onderzoeken.

Oordeel

Wetgeving klokkenluiders en rechtsgrond in een arbeidsgeschil bij de kantonrechter

Op de vraag of de misstanden zelf nu wel of niet hebben plaatsgevonden, heeft nog geen onafhankelijke autoriteit zoals het Huis voor klokkenluiders of een andere bevoegde publiekrechtelijke autoriteit ofwel een rechter geoordeeld. Evenmin heeft een onafhankelijke autoriteit de vijf onderzoeken van Vattenfall hierop beoordeeld. Het enige dat onafhankelijke autoriteiten hebben vastgesteld, is dat werknemers aangemerkt moeten worden als klokkenluiders en dat Vattenfall hen na de meldingen enige malen op niet-toegestane wijze heeft benadeeld, zoals het boventallig verklaren en de ontslagaanvraag daarna bij het UWV. Dit volgt namelijk uit het rapport van het Huis voor klokkenluiders – dat Vattenfall om pragmatische redenen niet betwist – en het vonnis van de kantonrechter van 29 juni 2023. De vraag die allereerst beantwoord moet worden, is of werknemers met deze procedure kunnen bereiken wat zij willen, namelijk een onafhankelijk onderzoek naar de gemelde misstanden dan wel beoordeling van de door of namens Vattenfall uitgevoerde onderzoeken. Aan de hand van de wetgeving voor klokkenluiders oordeelt de kantonrechter dat met uitzondering van het onderzoek van de forensisch accountant van Grant Thornton, geen van de onderzoeken door een onafhankelijke autoriteit is beoordeeld. Dat betekent dat in beginsel de beoordeling van de gedane onderzoeken na klokkenluidersmeldingen die onder de Wbk (oud) vallen, in deze arbeidszaak ter sprake kan komen. Daar is wel voor nodig dat eisers een rechtsgrond hebben

om de werkgever aan te spreken en daarnaast een juridisch te respecteren belang hebben bij hun vordering. Vattenfall had niet alleen op grond van goed werkgeverschap maar ook vanwege het verbod om benadelinghandelingen te verrichten richting klokkenluiders (artikel 7:658c (oud) BW) de impasse moeten doorbreken. Het ontbreken van een deugdelijk en zorgvuldig onderzoek kan namelijk nadelig voor eisers uitpakken. Nadelig voor hun positie binnen het bedrijf of die op de arbeidsmarkt en het raakt hun poging tot eerherstel. Dat betekent dat eisers in deze situatie een rechtsgrond hebben voor hun vordering.

Hebben eisers ook belang bij hun vorderingen en is de vordering verjaard?

Werknemers wensen eerherstel en het kunnen afsluiten van de gang van zaken sinds de meldingen door het krijgen van een onafhankelijk oordeel over de onderzoeken en over de juistheid van de door hen gemelde misstanden. Daarmee komt vast te staan dat eisers een belang hebben bij hun vorderingen voor zover die gaan over de onderzoeken en de meldingen. Verder willen werknemers onderzoek naar de vraag of sinds het rapport van het Huis nog benadeling heeft plaatsgevonden, maar daar is onvoldoende feitelijke grondslag voor. Terecht voert Vattenfall daarbij aan dat een dergelijk onderzoek een *fishing expedition* is. Dat betekent dat werknemers te weinig hebben gesteld wat hun belang in deze procedure is bij de vorderingen voor zover die gaan over hun bejegening. De kantonrechter oordeelt dat werknemers vorderingen naar een onafhankelijk oordeel over de vijf onderzoeken en over de juistheid van de meldingen niet zijn verjaard.

Is er deugdelijk onderzoek verricht?

De vraag die hier voorligt, is of met de onderzoeken ook gemelde misstanden deugdelijk en zorgvuldig zijn onderzocht. Meer in het bijzonder (1) of de juiste onderzoeksvragen zijn gesteld waardoor wat eisers gemeld hebben, ook daadwerkelijk en volledig werd onderzocht en (2) als de juiste vraag gesteld werd, of het onderzoek naar het beantwoorden van die vraag voldoet aan de eisen van een zorgvuldig en deugdelijk onderzoek. De kantonrechter is van oordeel dat naar de meldingen van werknemers tot nog toe geen zorgvuldig en deugdelijk onderzoek is gedaan.

Deskundige voorlichting

Gelet op de ernst van de meldingen kunnen werknemers hun werkgever hier dan ook op aanspreken. Dit betekent dat alsnog onafhankelijk onderzoek nodig is naar de juistheid van de meldingen. De kantonrechter constateert dat partijen met de precieze inhoud van de meldingen bekend zijn. Niet alle meldingen zijn echter in het procesdossier aanwezig. Gelet op het voornemen om een deskundige te benoemen en de voorgestelde vragen aan de deskundige, draagt de kantonrechter eisers op om de melding van 6 augustus 2013 alsnog in het geding te brengen op grond van artikel 22 Rv. De kantonrechter draagt partijen op zich op de rolzitting van 4 juli 2024 bij akte uit te laten over het aangekondigde deskundigenbericht en draagt werknemers op de melding van 6 augustus 2013 in het geding te brengen. Verdere beslissingen worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3291

Zaaknummer: 10806802 \ CV EXPL 23-14840

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: B.J. den Ridder

Wetsartikelen: 22: Rv; 3:307 BW; 3:310 BW; 7:611 BW; 7:658c BW (oud); 21b Wet Bescherming
Klokkenluiders; 21 Wet Huis voor klokkenluiders

RECHTSPRAAK

Werkneemster ministerie heeft tweede baan verzwegen, en is na intern onderzoek op staande voet ontslagen. Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Geen transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 1990 in dienst bij het ministerie van Buitenlandse zaken (hierna: het ministerie), laatstelijk in de functie van managementondersteuner voor 28 uur per week. Vanwege eerder ziekteverlof is werkneemster vanaf januari 2022 op re-integratiebasis begonnen in voornoemde functie, die na enkele maanden haar definitieve functie is geworden. Van 6 december 2023 tot en met 7 februari 2024 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt geweest en heeft zij geen werkzaamheden verricht. Op 8 februari 2024 vernam het ministerie dat werkneemster zou werken bij het Netherlands House for Education and Research (hierna: Netherlands ER) in Brussel. Diezelfde dag heeft het ministerie telefonisch contact opgenomen met Netherlands ER, waarbij de telefoon werd opgenomen door werkneemster. Werkneemster is bij brief van 9 februari 2024 geschorst. Daarnaast is werkneemster uitgenodigd om diezelfde middag op gesprek te komen bij het ministerie. In het gesprek heeft werkneemster toegegeven dat zij sinds juli 2023 voor 8 uur per week werkzaam was bij Netherlands ER. Werkneemster is op 12 februari 2024 op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief onder meer is opgenomen dat werkneemster zich in de periode 5 december 2023 tot en met 7 februari 2024 bij BZ heeft ziekgemeld, terwijl zij tegelijkertijd wel heeft gewerkt bij Netherlands ER. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen alsmede betaling van loon over de wettelijke opzegtermijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet kan in stand blijven. Uit de stukken blijkt dat werkneemster sinds december 2019 in vaste dienst werkzaam is geweest voor Netherlands ER, waar zij 32 uur per week werkte terwijl zij bij het ministerie 28 uur per week werkte. Ook staat vast dat werkneemster het ministerie nooit heeft verteld over haar werkzaamheden bij Netherlands ER en dat zij daar ook is blijven werken terwijl zij bij het ministerie (volledig) was ziekgemeld. De gedragingen van werkneemster zijn zodanig ernstig dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigen, ook als die worden afgezet tegen de persoonlijke omstandigheden zoals

werkneemster die heeft aangevoerd. Dat werkneemster uit de schuldsaneringsregeling bij de gemeente Den Haag is gezet is een vervelend gevolg voor werkneemster van het ontslag op staande voet. Toch leidt dat ook niet tot de conclusie dat het ontslag op staande voet een te zware maatregel is geweest. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster namelijk verklaard dat zij in die regeling het salaris dat zij bij Netherlands ER verdiende niet heeft opgegeven, maar alleen het salaris van het ministerie. Ook ten opzichte van haar schuldeisers is werkneemster dus niet eerlijk geweest over haar tweede dienstbetrekking. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Dat tussen de schorsing en daadwerkelijke ontslag vier dagen zaten heeft te maken met het weekend dat ertussen zat en het feit dat aan werkneemster de kans is geboden om te reageren op het gespreksverslag van 9 februari 2024.

Geen transitievergoeding

Voorts heeft werkneemster geen recht op transitievergoeding, nu zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het moet werkneemster duidelijk zijn geweest dat het ministerie niet akkoord zou gaan met een tweede baan voor 32 uur per week. Werkneemster heeft dit niet aan het ministerie gemeld en heeft zelfs tijdens haar ziekteverlof bij het ministerie voor Netherlands ER gewerkt, zonder dit te melden aan het ministerie of de bedrijfsarts. Ook weegt mee dat werkneemster tijdens het onderzoek van het ministerie geen openheid van zaken heeft gegeven. Werkneemster heeft derhalve ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat zij geen recht heeft op een transitievergoeding. De stelling van werkneemster dat het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, wordt verworpen. Dat het gegeven ontslag vervelende gevolgen voor werkneemster heeft, maakt in dit geval niet dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Het gaat hier om een ernstig verwijtbare gedraging waarbij werkneemster jarenlang de waarheid heeft achtergehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:8809

Zaaknummer: 11038535 RP VERZ 24-50203

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: mr. I. Meijer en G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:673 lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Inmiddels overleden werknemer is niet geslaagd in het bewijs dat hij contante loonbetalingen ontving en meer uren per maand werkte.*Feiten*

Werknemer was van 21 februari 2020 tot 25 februari 2021 in dienst van een Grieks restaurant (hierna: Meteora). Bij tussenbeschikking van 27 september 2022 is werknemer toegelaten tot het bewijs van zijn stelling dat hij gemiddeld 54 uren per week werkte, althans meer dan gemiddeld zestig uren per maand en/of dat hij naast de salarisbetalingen die hij per bank van Meteora ontving, ook contante betalingen ontving. Meteora is in het kader van de op haar als werkgeefster rustende verzwaarde motiveringsplicht opgedragen de namen aan te leveren van de personen die in de periode van 21 februari 2020 tot 8 oktober 2020 bij Meteora hebben gewerkt. Geïntimeerde is overleden, zijn advocaat heeft zich onttrokken en er hebben zich geen erven gesteld die om schorsing van de procedure hebben gevraagd. Op grond van artikel 225 lid 2 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) wordt, wanneer geen schorsing van het geding is verzocht, de zaak op naam van de oorspronkelijke partij voortgezet.

Oordeel

Werknemer is niet geslaagd in het aan het hem opgedragen bewijs. Hieruit volgt dat het bestreden vonnis in zoverre niet in stand kan blijven, en dat de vordering van Meteora in hoger beroep zal worden toegewezen. Er is geen grief gericht tegen de wettelijke verhoging van 20% en de wettelijke rente is toegewezen over te laat betaald loon (na 8 oktober 2020 was immers geen loon meer betaald), zodat het hof dat onderdeel in stand zal laten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:776

Zaaknummer: 200.295.604/01

Rechters: T.S. Pieters, I.A. Haanappel-van der Burg en M.C. Bosch

Advocaten: M.H. Horst

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vernietigd wegens ontbreken dringende reden. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgeefster toegewezen op g-grond. Verzoek billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2021 bij werkgeefster (een advocatenmaatschap) in dienst getreden als secretaresse. Zij was laatstelijk werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week tegen een loon van € 1.703,92 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 30 november 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. Op 1 december 2023 is het ontslag op staande voet schriftelijk aan haar bevestigd. In deze ontslagbrief wordt als reden voor het ontslag aangevoerd dat zij heeft geweigerd om werkzaamheden als secretaresse uit te voeren voor een van de advocaten en dat zij niet bereid is gebleken om het gesprek van 30 november 2023 daarover voort te zetten. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en loondoorbetaling omdat zij van mening is dat zij geen werk heeft geweigerd. Werkgeefster verzoekt primair in het geval van vernietiging van het ontslag op staande voet voorwaardelijke ontbinding op de g-, e-, h- en i-grond en subsidiair met toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster verzet zich in het verweerschrift niet tegen het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond. Bij voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt zij ontbinding per 1 september 2024, een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 41.804,60 bruto.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. Volgens werkgeefster is werkneemster aangenomen als secretaresse voor meerdere advocaten, en dus niet alleen voor de advocaat voor wie zij voorafgaand aan haar indiensttreding ook al werkzaamheden had verricht. Op 30 november 2024 heeft werkneemster contact gehad met een van de andere advocaten. Zij heeft toen op geïrriteerde toon gezegd dat zij van haar collega's had gehoord dat zij voor mr. X moest werken, maar dat zij daar niets van wist. Na een kort gesprek later op de dag heeft werkneemster het pand verlaten. Werkneemster stelt dat zij is aangenomen als secretaresse van de advocaat voor wie zij eerder heeft gewerkt. De echtgenoot van werkneemster verklaart dat hij een van de advocaten dit heeft horen zeggen. Werkneemster heeft ook aangevoerd dat er nog andere secretaresses zijn die slechts voor één advocaat werkzaam zijn. Het is volgens werkneemster nadrukkelijk niet zo dat zij geen secretariële werkzaamheden voor andere advocaten wilde uitvoeren. Het gebrek aan tijd liet dit echter niet toe. De kantonrechter oordeelt dat vaststaat dat werkneemster zeer

geëmotioneerd reageerde op het gesprek dat werkgeefster op 30 november 2023 met haar wilde voeren. Haar reactie was naar het oordeel van de kantonrechter van zodanige aard dat, zelfs als het onderwerp van het gesprek geheel terecht zou zijn geweest, werkgeefster op grond van goed werkgeverschap op dat moment er niet op aan had mogen dringen om het gesprek voort te zetten. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Het verzoek tot loondoorbetaling wordt toegekend. Naar het oordeel van de kantonrechter is er wel sprake van een redelijke grond voor ontbinding omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op de verklaringen over en weer is het voor de kantonrechter onmogelijk om vast te stellen dat een van de partijen een ernstig verwijt kan worden gemaakt met betrekking tot het ontslag. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Het beroep van werkneemster op opvolgend werkgeverschap wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 juni 2024 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3891

Zaaknummer: 10891441 \ AZ VERZ 24-4

Rechters: Swaanen

Advocaten: E.F. Gomes en W.M. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:686a BW