

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 28, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4212](#) 24-06-2024
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1908](#) 11-06-2024
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1907](#) 11-06-2024
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3273](#) 13-05-2024

Rechtbank

- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:10235](#) 02-07-2024
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3520](#) 28-06-2024
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:10069](#) 28-06-2024
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:10234](#) 28-06-2024
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3332](#) 25-06-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5835](#) 25-06-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6214](#) 19-06-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4414](#) 19-06-2024
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3518](#) 18-06-2024
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3617](#) 13-06-2024
- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2470](#) 13-06-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3926](#) 12-06-2024
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4009](#) 12-06-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5873](#) 11-06-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5871](#) 06-06-2024
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3067](#) 29-05-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5832](#) 28-05-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5578](#) 23-05-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4521](#) 21-05-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:7403](#) 14-02-2024

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemster met nulurencontract toegewezen. Recht op loonbetaling tijdens ziekte. Artikel 7:629 BW geldt ook voor werknemer die verplicht was gevolg te geven aan uren waarvoor opgeroepen.

Feiten

Werkneemster is op 30 oktober 2023 in dienst getreden bij Oya's Childcare IJsbaan B.V. (hierna: Oya's Childcare) als huishoudelijk medewerkster met een uurloon van € 14,81 bruto, exclusief emolumenten. Haar arbeidsovereenkomst, een nulurencontract, eindigde van rechtswege op 30 mei 2024. Deze overeenkomst viel onder de cao Kinderopvang 2023-24, die sinds 27 juni 2023 algemeen verbindend is verklaard en laatstelijk is gewijzigd op 26 september 2023. Uit de verstrekte loonstroken blijkt dat werkneemster in de maanden november 2023, december 2023 en januari 2024 respectievelijk 99 uur, 144 uur en 144 uur heeft gewerkt. Sinds 20 november 2023 heeft werkneemster echter regelmatig te maken gehad met gedeeltelijke uitval wegens ziekte. Op 29 januari 2024 meldde zij zich opnieuw gedeeltelijk ziek, waarna zij op 5 en 6 februari 2024 in totaal nog 18 uur werkte. Vervolgens meldde werkneemster zich geheel ziek vanwege een bacteriële infectie en zij heeft sindsdien niet meer voor Oya's Childcare gewerkt. Voor de maand februari 2024 was werkneemster ingeroosterd voor een totaal van 17 dagen. Volgens de loonstrook heeft Oya's Childcare het salaris over februari 2024 uitbetaald voor vijf dagen, wat overeenkomt met een totaal van 45 uur. Na deze periode is werkneemster niet opnieuw ingeroosterd en heeft zij geen salaris meer ontvangen van Oya's Childcare. Werkneemster stelt dat ze, ondanks het nulurencontract, recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. Werkneemster was tot 1 maart 2024 ingeroosterd en meent dat Oya's Childcare haar die uren moet betalen. Tevens vordert ze loon tijdens ziekte voor 147 uur per maand vanaf 1 maart 2024. Volgens werkneemster moet Oya's Childcare op grond van de cao 100% van het loon betalen, wat leidt tot het totaalbedrag van € 10.174,93 bruto aan achterstallig loon voor de periode februari tot en met mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft aangetoond dat ze voor de gehele maand februari 2024 was ingeroosterd voor 153 uur, gebaseerd op verstrekte roosters. Oya's Childcare beweert dat dit slechts pro-formaroosters waren, maar heeft geen definitief rooster overgelegd en heeft geen verdere toelichting gegeven. Omdat de cao Oya's Childcare verplicht om tijdig roosters te verstrekken, wordt uitgegaan van het rooster zoals verstrekt aan werkneemster. Het is aannemelijk dat werkneemster voor februari 2024 153 uur was

ingeroosterd en dat ze die uren zou hebben gewerkt als ze niet ziek was geweest. Na 1 maart 2024 beroept werkneemster zich terecht op artikel 7:610b BW voor de berekening van het verschuldigde loon tijdens ziekte, wat impliceert dat haar gemiddelde arbeidsomvang 147 uur per maand bedraagt. De rechter oordeelt dat werkneemster recht heeft op loonbetaling na 1 maart 2024. Het verweer van Oya's Childcare dat vanaf 30 april 2024 slechts 90% van het loon verschuldigd zou zijn, slaagt niet, omdat deze termijn betrekking heeft op de ziekteperiode en niet op de duur van de arbeidsovereenkomst. Het gevorderde bedrag is cijfermatig niet weersproken. Derhalve is de loonvordering toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3067

Zaaknummer: 11096866 KK EXPL 24-331

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en F.A. Chorus

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever hoeft geen aanzegvergoeding, extra loon of extra vakantiegeld te betalen en ook geen nieuwe eindafrekening te verstrekken.*Feiten*

Werknemer heeft van 1 april 2022 tot 31 maart 2024 in dienst bij Ella B.V. gewerkt. Werknemer wil van Ella een aanzegvergoeding ter hoogte van een maandloon, omdat Ella pas op 15 maart 2024 aan de aanzegverplichting zou hebben voldaan. Daarnaast wil werknemer dat Ella het loon voor alle gewerkte uren, het vakantiegeld en een eindafrekening betaalt. Ella stelt echter dat zij niets meer verschuldigd is aan werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Ella heeft voldaan aan de aanzegverplichting ex artikel 7:668 lid 1 BW door middel van een brief van 29 februari 2024. Werknemer erkent namelijk dat hij dit document heeft ondertekend. De administrateur van Ella verklaart dat hij dat heeft gezien. Werknemer beaamt ook dat de administrateur aanwezig was toen hij de brief kreeg en zijn handtekening heeft gezet. Volgens hem was dat op 15 maart 2024. Ella stelt en de administrateur verklaart dat dat op 29 februari 2024 was en in de brief staat die datum ook. Gelet op deze omstandigheden heeft werknemer de datum van het ondertekenen van de brief onvoldoende gemotiveerd betwist. Ella wordt niet veroordeeld om een nieuwe eindafrekening aan werknemer te geven. Werknemer heeft reeds een loonstrook ontvangen voor maart 2024 en heeft niet onderbouwd waarom deze loonstrook niet voldoet aan de eisen van artikel 7:626 BW. Werknemer heeft ook niet uitgelegd waarom hij voor de maanden januari en februari te weinig betaald zou hebben gekregen. Hoewel Ella betwist dat werknemer het aantal uren heeft gewerkt dat hij beweert, is het zelfs bij correcte uren onduidelijk waarom Ella nog iets zou moeten betalen. Voor de maand maart hoeft Ella ook niet meer te betalen dan zij al heeft gedaan. Werknemer heeft niet uitgelegd waarom het bedrag op de loonstrook onjuist zou zijn. Van maart is er geen urenstaat in het dossier en er is geen bewijs dat het aantal uitbetaalde uren niet klopt. Werknemer heeft daarnaast niet gesteld hoeveel uur hij in maart meer zou hebben gewerkt dan op de loonstrook staat. De eis om meer vakantiegeld te betalen wordt eveneens afgewezen. Werknemer baseert dit deel van zijn eis op de stelling dat Ella in januari, februari en maart 2024 te weinig loon heeft betaald. Dit kan echter niet worden vastgesteld op basis van de feiten die werknemer heeft genoemd. De eisen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5835

Zaaknummer: 11090420 / HA VERZ 24-38

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst jongerenwerker wegens verstoorde arbeidsverhouding. Verschil van inzicht en gebrek aan constructieve communicatie tussen partijen heeft tot onherstelbare verstoring geleid. Geen billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Op 1 april 2015 is werknemer in dienst getreden bij werkgever als jongerenwerker tegen een brutomaandsalaris van € 3.858, exclusief toeslagen. Op 28 september 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat er een verstoorde werkrelatie was en re-integratie niet mogelijk was. Op 23 januari 2023 stelt de bedrijfsarts vast dat werknemer volledig was uitgevallen door een arbeidsconflict en dat re-integratie zonder conflictoplossing onwaarschijnlijk was. Mediation is na een aantal gesprekken beëindigd en sinds 18 september 2023 is werknemer weer volledig arbeidsgeschikt. In oktober tot en met december 2023 bespraken partijen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van een transitievergoeding van € 14.916,25 bruto. Werkgever stelt dat werknemer sinds april 2021 een afwijkende visie had, opdrachten niet goed opvolgde, incidenten veroorzaakte en onprettig gedrag vertoonde. Re-integratiepogingen faalden en het team functioneert nu goed zonder werknemer, aldus steeds werkgever. Werknemer voert aan altijd goed te hebben gefunctioneerd en dat de werkdruk hoog was. Hij verzoekt bij ontbinding een transitievergoeding van € 15.326,79 en een billijke vergoeding van € 68.194,65.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding opleveren, te weten een verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is terug te voeren op de overbelasting die werknemer ervaarde en die door werkgever niet adequaat werd onderkend. Werkgever zag een medewerker die naar eigen inzicht handelde en daardoor steeds minder goed functioneerde en inmiddels niet meer past in het team, terwijl werknemer in zijn ervaring naar beste kunnen functioneerde en herstelde onder de omstandigheden die hem dat bemoeilijkten. Dit verschil van inzicht leidde tot een onherstelbare verstoring van de arbeidsverhouding. Mediation en gesprekken brachten geen oplossing en tijdens de zitting is gebleken dat de verstoring duurzaam en onherstelbaar is. De communicatie tussen werknemer en het management verloopt moeizaam. Partijen lijken elkaar niet te begrijpen en langs elkaar heen te praten in die zin dat partijen niet in staat zijn constructief met elkaar te

communiceren, terwijl dit essentieel is voor een vruchtbare samenwerking. Daar komt bij dat het team waarin werknemer werkzaam zal zijn een voor hem volledig nieuwe samenstelling heeft en er tegelijkertijd sprake is van een relatief kleine samenstelling van het team waardoor verstoringen direct doorwerken in het team. Herplaatsing ligt dan ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 augustus 2024, de datum waarop de overeenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. De wettelijke transitievergoeding van € 14.916,25 bruto wordt (als door werkgever onweersproken) toegewezen. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een billijke vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is geen sprake. De kantonrechter oordeelt dat werkgever niet moedwillig heeft aangestuurd op de verstoring van de arbeidsrelatie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10234

Zaaknummer: 10927799 \ RP VERZ 24-50096

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: G.L. Wife

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

RECHTSPRAAK

TGO Technische Installaties B.V. wordt veroordeeld achterstallig salaris te betalen. Gezien de omstandigheden was nader onderzoek naar de opzegging door werknemer vereist.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2016 in dienst getreden bij TGO Technische Installaties B.V. (hierna: TGO) als elektromonteur. Na een ziekmelding in 2021 heeft werknemer in verband met gebrekkige belastbaarheid een periode niet gewerkt. Eind juni 2023 werkte werknemer weer de volledige 40 uur per week, maar voerde in het kader van de re-integratie nog altijd aangepaste werkzaamheden uit omdat hij nog niet in staat was leiding te geven. In de nacht van 5 op 6 februari 2024 is werknemer opgenomen in het ziekenhuis in verband met hartklachten. De volgende ochtend was werknemer weer aan het werk. In de middag heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. In het gesprek is het regelmatig te laat komen van werknemer ter sprake gekomen. Daarnaast hebben collega's van werknemer aangegeven dat hij een ongemotiveerde indruk maakte. Volgens het gespreksverslag reageerde werknemer weinig op de kritiek. Werknemer is vervolgens opgestaan en heeft per direct zijn baan opgezegd. Een collega die bij het gesprek aanwezig was, vroeg of werknemer dat echt bedoelde, en vroeg of hij zich bewust was van de consequenties. Nog diezelfde dag heeft TGO werknemer bericht akkoord te gaan met zijn verzoek het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen. Werknemer heeft de bedrijfsbus met gereedschap vervolgens bij TGO ingeleverd. Op 19 februari 2024 heeft werknemer aan TGO een brief gestuurd waarin hij toelicht dat hij de arbeidsovereenkomst niet wilde opzeggen en dat hij beschikbaar is voor werk. TGO heeft werknemer niet meer tewerkgesteld. Werknemer vordert betaling van salaris, en voert aan dat op 6 februari 2024 geen sprake was van een ondubbelzinnige wilsverklaring van zijn kant. Hij zou onder druk van TGO en onder invloed van een emotionele opwelling hebben opgezegd. TGO voert aan dat er geen enkele twijfel bestond over de opzegging. Werknemer heeft op LinkedIn vermeld op zoek te zijn naar ander werk, zijn bedrijfsbus ingeleverd en heeft afscheid genomen van zijn collega's.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten tijde van de opzegging beschikte TGO al over een arbeidsdeskundig rapport waarin staat vermeld dat werknemer beperkingen heeft in zijn functioneren voor wat betreft het uiten van gevoelens en het omgaan met conflicten. TGO had, naar oordeel van de kantonrechter, kunnen weten hoe werknemer in elkaar stak. Uit verklaringen over het gesprek op 6 februari 2024 blijkt dat werknemer vanuit een emotionele

opwelling handelde. Onder de omstandigheden van de beperkingen in het functioneren van werknemer en de nog dezelfde dag verzonden bevestigingsbrief is TGO naar oordeel van de kantonrechter te snel voorbijgegaan aan de gemoedstoestand van werknemer. TGO had nader onderzoek moeten doen. Van TGO mocht worden verwacht de volgende dag in een rustig gesprek te peilen of een afscheid echt was wat werknemer wilde. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, nu niet aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure zal komen vast te staan dat TGO gerechtvaardigd mocht vertrouwen op de ontslagname van werknemer. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30% omdat werknemer het niet betalen van loon (deels) over zichzelf heeft afgeroepen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3518

Zaaknummer: 11099695 CV EXPL 24-1756

Rechters: W.W. van Tol en A.M.S. Kuipers

Advocaten: mr. J.J. Lammers en A.J.C. van Gurp

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht werknemer die kampt met verslaving niet op staande voet ontslaan, maar had hem moeten ziekmelden. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met de tijd die werknemer naar verwachting nodig heeft om te herstellen en om nieuw werk te vinden.

Feiten

Werknemer is op 12 maart 2021 als leerling ETW'er en op 22 april 2021 als grondwerker in dienst getreden bij TreeUnit Boomverzorging B.V. (hierna: TreeUnit). Partijen hebben een studiekostenovereenkomst gesloten voor de ETW-opleiding. Laatstelijk werkte hij als voorman. In 2023 ging het vanwege het beëindigen van zijn relatie met zijn vriendin en gezondheidsproblemen van zijn moeder minder goed met werknemer. Voorts kampte werknemer met een verslaving. Tijdens een functioneringsgesprek op 5 september 2023 hebben partijen afgesproken dat werknemer op maandagen niet werkt vanwege zijn bezoeken aan de psychiater. In datzelfde gesprek is werknemer medegedeeld dat er meldingen waren binnengekomen van buurtbewoners. Vervolgens vernam werknemer op 7 september 2023 dat er een klacht was ingekomen over een collega. Werknemer heeft naar eigen zeggen geprobeerd de situatie te de-escaleren. Vervolgens liet de toezichthouder van de gemeente Almere aan TreeUnit weten dat hij een discussie met werknemer zou hebben gehad over zijn werkwijze, waarop TreeUnit werknemer op 8 september 2023 op staande voet heeft ontslagen. In de ontslagbrief wordt het ongewenste gedrag van werknemer, waaronder de akkefietjes met buurtbewoners, te veel schade en de omgang hiermee van werknemer, als reden(en) gegeven voor het ontslag. Hierbij wordt verwezen naar het functioneringsgesprek op 5 september 2023 en het voorval op 7 september 2023. Ook heeft TreeUnit in deze brief aangekondigd dat werknemer zijn studieschuld moet terugbetalen. Werknemer heeft zich op 8 september 2023 ziekgemeld. In het kader van de Ziektewetbeoordeling heeft het UWV geoordeeld dat geen sprake is van een benadelingshandeling, omdat TreeUnit onvoldoende rekening heeft gehouden met werknemers aandoening en bijkomende beperkingen. Werknemer meent dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen en verzoekt in onderhavige procedure onder andere om de toekenning van een billijke vergoeding ad € 50.000, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Ook verzoekt werknemer om TreeUnit te veroordelen de ingehouden studiekosten terug te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit vaststaande feiten volgt dat werknemer op 8

september 2023 ziek was. Het is aannemelijk dat er een verband is tussen zijn ziekte en het gedrag dat hij in de loop van 2023 is gaan tonen. Vast staat dat TreeUnit met de ziekte van werknemer geen rekening heeft gehouden bij het nemen van haar ontslagbesluit, terwijl zij dat wel had moeten doen. Dat werknemer zich niet had ziekgemeld voor het ontslag doet niet ter zake, omdat ziekte ook zonder ziekmelding bestaat. Het functioneringsgesprek op 5 september 2023, waarin partijen hebben gesproken over de behandeling van de psychiater, had voor TreeUnit aanleiding moeten zijn om een bedrijfsarts in te schakelen. Op basis van het oordeel van het UWV is aannemelijk dat de bedrijfsarts werknemer dan arbeidsongeschikt had verklaard. TreeUnit had dit dan vervolgens kunnen betrekken in haar ontslagbesluit waarbij de uitkomst had moeten zijn dat zij werknemer niet op staande voet kon ontslaan, maar hem ziek moest melden. Het gegeven ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig. Werknemer kan aanspraak maken op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 8.633,46 bruto en houdt daarbij rekening met de tijd die werknemer naar verwachting nodig heeft om te herstellen en om nieuw werk te vinden en met het gegeven dat werknemer maximaal 104 weken een Ziektewetuitkering ontvangt. Ook maakt werknemer aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Ten aanzien van het verrekenen van de studiekosten oordeelt de kantonrechter dat TreeUnit hier niet toe gerechtigd was, omdat aan de verrekening van de studiekosten artikel 7:611a BW in de weg staat. Werknemer had het ETW-certificaat namelijk nodig om voor de gemeente Almere te werken. Bovendien zou – ook als artikel 7:611a BW niet aan de verrekening in de weg zou staan – niet aan de voorwaarden voor verrekening uit de studiekostenovereenkomst zijn voldaan. TreeUnit dient de ingehouden studiekosten terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:7403

Zaaknummer: 10786739

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: L. Kloot, R.D. Ouwerling, S. Dokter-Wondergem en E.F. de Beer

Wetsartikelen: 7:611a BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:629 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding schorsing van zijn concurrentiebeding. De vordering wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 10 oktober 2022 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer runde het proces van het verpakken en verladen van kleine partijen biologische tomaten. De werkzaamheden bevinden zich in een nichemarkt. Werknemer had contact met telers, leveranciers, transporteurs en de werkvloer. In februari 2024 heeft werknemer een aanbieding gekregen van een andere onderneming die zich bezighoudt met het verpakken en verladen van groente. Toen werknemer aankondigde te willen overstappen heeft werkgever hem te kennen gegeven dat werknemer aan zijn concurrentiebeding zou worden gehouden. Kort gezegd houdt het concurrentiebeding een verbod in om bij een concurrent in dienst te treden voor zes maanden. Werknemer heeft opgezegd per 1 april 2024 en vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat de geografische beperking van 75 kilometer in het concurrentiebeding te ruim zou zijn geformuleerd is niet aannemelijk gemaakt. Werknemer heeft ten aanzien van de noodzakelijkheid van het beding vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen aangevoerd dat hij slechts een uitvoerende functie bekleedde. Hij beschikte niet over concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie en had geen commercieel contact met klanten. Ook voert werknemer aan dat nauwelijks in zijn kennis is geïnvesteerd en dat tegenover het belang van werkgever het belang van werknemer zwaarder dient te wegen, omdat een overstap een aanzienlijke positieverbetering met zich brengt. Werkgever heeft aangevoerd dat de onderneming zich onderscheidt door het zelf ontwikkelde operationele verpakproces van tomaten. Werknemer runde dat onderdeel en weet van de hoed en de rand ten aanzien van het proces. Omdat de concurrent zijn diensten wil uitbreiden wil werkgever voorkomen dat de kennis en ervaring van werknemer wordt gebruikt om de concurrent op weg te helpen. Dat de concurrent zich ook wil richten op het verpakken van tomaten is niet weersproken, waardoor het voldoende aannemelijk is dat werkgever belang heeft bij het voorkomen dat werknemer tijdens het lopende seizoen bij de concurrent het verpakproces gaat uitvoeren. Naar het oordeel van de kantonrechter is duidelijk geworden dat werknemer vanwege zijn specifieke kennis over verpakkingsprocessen is benaderd. Werkgever heeft een zwaarwegend belang om werknemer aan het concurrentiebeding te houden. De positieverbetering die werknemer kan realiseren is onvoldoende om aan te nemen dat hij

onbillijk wordt benadeeld. Gelet op de beperkte duur van het concurrentiebeding kan evenmin worden aangenomen dat de belemmering een onbillijke uitkomst oplevert. Dat werknemer is vrijgesteld van werk na zijn opzegging is een aanwijzing dat werkgever er juist niet op uit is geweest om werknemer aan zich te binden. Op zitting is gebleken dat werknemer al bij de concurrent in dienst is getreden. De gevolgen van het niet afwachten van de procedure, waar werknemer voor heeft gekozen, komen voor zijn eigen rekening en risico. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5871

Zaaknummer: 11028611 VV EXPL 24-178

Rechters: V.F. Milders en N. Robijn-Meijer

Advocaten: M.J. Goethals-van der Kuip

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat arbeidsverhouding is verstoord. Werkgever veroordeeld tot betaling van € 15.000 aan beëindigingsvergoeding (transitievergoeding inbegrepen).

Feiten

Werknemer is in dienst van Flowserve B.V. Flowserve verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoord arbeidsverhouding. Werknemer heeft eerst verweer gevoerd tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar ontkent niet langer dat de arbeidsverhouding is verstoord. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het voor partijen daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Dit is een redelijke grond en herplaatsing ligt niet voor de hand. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden en de einddatum wordt vastgesteld op 1 augustus 2024, waarmee rekening is gehouden met de opzegtermijn en de duur van deze procedure. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar omdat Flowserve bereid is een beëindigingsvergoeding te betalen van € 15.000 bruto en werknemer daarmee instemt, wordt dat bedrag toegekend. De transitievergoeding is daarin inbegrepen. Partijen dienen hun eigen proceskosten te dragen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5873

Zaaknummer: 11004002

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en R.D. Ramnath

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft haar zorgplicht geschonden en is aansprakelijk voor de schade die werkneemster lijdt na een incident waarbij een cliënt haar bedreigend en intimiderend heeft bejegend.

Feiten

Van 1 januari 2000 tot 1 april 2023 is werkneemster als arts voor Maatschappij en Gezondheid in dienst geweest van werkgeefster. Laatstelijk werd zij voor een deel van de wekelijkse arbeidstijd gedetacheerd, waarbij werkneemster zich bezighield met sociaal-medische advisering in het kader van de Pw en Wmo. Werkgeefster heeft een protocol 'Psychosociale arbeidsbelasting' opgesteld, waarin ook regels worden gesteld voor de nazorg van incidenten op de werkvloer. Onderdeel van dit protocol zijn nazorggesprekken. Op 22 februari 2021 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werkneemster een man heeft geholpen die in aanmerking wilde komen voor een gehandicaptenparkeervoorziening. Tijdens dit gesprek heeft de man zich bedreigend en intimiderend uitgelaten jegens werkneemster. Naar aanleiding hiervan heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft direct aangegeven met de vertrouwenspersoon over het incident te willen praten, maar werkgeefster gaf aan op dat moment geen vertrouwenspersoon te hebben. Op 30 maart 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgeefster. In dit gesprek is van de zijde van werkgeefster de vraag aan de orde gesteld of werkgeefster voor werkneemster een werkgever is die aan haar verwachtingen kan voldoen. Begin april 2021 heeft werkneemster gesproken met de inmiddels aangestelde vertrouwenspersoon. Werkneemster had toen te kennen gegeven behoefte te hebben aan een driegesprek, maar werkgeefster stond daar niet voor open omdat dit gesprek niet gericht zou zijn op de toekomst. Vanaf november 2021 is werkneemster onder behandeling van een psycholoog naar aanleiding van het incident. Werkneemster is onder meer met een depressieve stoornis en ptss gediagnostiseerd. In onderhavige procedure vordert werkneemster onder andere primair dat voor recht wordt verklaard dat werkgeefster jegens haar aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden schade, met veroordeling van werkgeefster tot vergoeding van de schade, op te maken bij staat. Werkneemster legt hieraan ten grondslag dat werkgeefster na het incident op 22 februari 2021 onvoldoende nazorg heeft verleend en doet daarbij een beroep op artikel 7:658 lid 1 BW. Werkgeefster voert verweer en doet daarbij een beroep op de omkeringsregel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om tot aansprakelijkheid van werkgeefster te kunnen concluderen gelden, voor zover in dit geding van belang, twee vereisten: er dient zowel een

(causale) relatie te kunnen worden gelegd tussen het werk van werknemster en de gezondheidsschade, als tussen een tekortkoming van werkgeefster en die schade. Vaststaat dat het incident van 22 februari 2021 werknemster is overkomen en niet in geschil is dat de man zich jegens werknemster heeft misdragen waarna zij zich later die dag heeft moeten ziekmelden. Hiermee is het directe verband tussen de werkzaamheden van werknemster en haar arbeidsongeschiktheid vanaf 23 februari 2021 gegeven. Voor de omkeringsregel is geen plaats, omdat in dit geding geen sprake is van causaliteitsonzekerheid. Werkgeefster heeft voorts haar zorgplicht geschonden. Werkgeefster heeft namelijk pas geruime tijd nadat werknemster zich ziek had gemeld een vertrouwenspersoon aangesteld, waardoor kostbare tijd verloren is gegaan voor de effectiviteit van de nazorg. Daarnaast heeft werkgeefster, toen eenmaal met de vertrouwenspersoon was gesproken, niet meegewerkt aan een driegesprek. Dit is een gemiste kans, wat het herstel van werknemster heeft belast. Verder hebben de voorgeschreven nazorggesprekken niet plaatsgevonden. Waar het protocol van de leidinggevende verlangt dat deze onvoorwaardelijk achter zijn medewerker gaat staan en actief inventariseert wat aan hulp en steun nodig is, lag op 30 maart 2021 in feite de vraag naar de voortzetting van het dienstverband op tafel. Dat is funest voor de nazorg aan een slachtoffer van agressie op het werk. De gevorderde verklaring voor recht is toewijsbaar. De schade dient opgemaakt te worden in een schadestaatprocedure. Daarbij wordt partijen nog meegegeven te proberen de omvang van de te vergoeden schade in overleg vast te stellen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4009

Zaaknummer: 10832022 UC EXPL 23-8355 LH/1040

Rechters: S.H. Gaertman

Advocaten: B. de Ruiter en M.G.A. Kok

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontbreken actueel of herzien oordeel bedrijfsarts komt voor rekening en risico van werkneemster. Bij berekening transitievergoeding wordt uitgegaan van datum waarop wachttijd verstrijkt.

Feiten

Werkneemster is als docent LC werkzaam bij Stichting Noorderpoort (hierna: werkgeefster). Op 11 november 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Na 104 weken heeft werkgeefster een loonsanctie opgelegd gekregen tot 7 november 2022. De bedrijfsarts heeft op 28 september 2022 een actueel oordeel gegeven voor de WIA-aanvraag. Uit dit oordeel volgt dat werkneemster niet kan werken, ook niet in de toekomst, en dat er geen benutbare mogelijkheden voor passende arbeid zijn. Werkgeefster heeft op 20 juli 2023 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft op 11 augustus 2023 aangegeven de aanvraag niet in behandeling te kunnen nemen, omdat een verklaring van de bedrijfsarts ontbreekt in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub b BW. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens herhaaldelijk opgeroepen voor een gesprek met de bedrijfsarts. Werkneemster heeft aan geen van deze oproepen gehoor gegeven. Sinds februari 2024 kan werkgeefster geen contact meer krijgen met werkneemster. Op 15 maart 2024 heeft werkgeefster voor de tweede keer een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend, maar het UWV heeft op 20 maart 2024 de toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wederom geweigerd. Om deze reden verzoekt werkgeefster de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens het bestaan van langdurige arbeidsongeschiktheid bij werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Gelet op artikel 7:671b lid 1 sub b BW kan een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW worden gedaan, omdat het UWV in zijn beslissing van 20 maart 2024 werkgeefster (wederom) geen toestemming heeft gegeven de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkneemster is sinds 11 november 2019 arbeidsongeschikt, zodat de periode van ten minste twee jaren arbeidsongeschiktheid (in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW) inmiddels

(ruimschoots) is verstreken. Voorts overweegt de kantonrechter dat het voldoende aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden bij werkneemster en dat zij binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten. Dit wordt bevestigd door de omstandigheid dat werkneemster nog ziek is en geen herstel heeft plaatsgevonden. Daarnaast is werkneemster herhaaldelijk opgeroepen voor een gesprek met de bedrijfsarts, maar zij is steeds niet verschenen en heeft sinds februari 2024 helemaal niet meer gereageerd. Dit brengt met zich mee dat – in deze procedure – uit kan worden gegaan van het oordeel van de bedrijfsarts uit 2022, aangezien werkgeefster door de beschreven omstandigheden geen nieuw of herzien actueel oordeel over kan leggen, hetgeen voor rekening en risico van werkneemster komt. Gelet op het voorgaande zal de arbeidsovereenkomst met ingang van 13 juli 2024 worden ontbonden.

Transitievergoeding

De kantonrechter erkent dat werkgeefster door de huidige stand van zaken schade lijdt. Zij blijft immers verplicht de pensioenpremie voor werkneemster af te dragen. Om deze reden wordt aan werkneemster een transitievergoeding toegewezen ter hoogte van het bedrag dat de werkgever op grond van artikel 7:673 BW aan de werknemer verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2470

Zaaknummer: 11045798 \ AR VERZ 24-22

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: G.N. Paanakker

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van directeur OBP wordt ontbonden op de cumulatiegrond vanwege onrechtmatig gebruik van parkeeruitrijkaarten en disfunctioneren.

Feiten

Op 1 januari 2021 is werknemer in dienst getreden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: het ministerie) in de functie van directeur Organisatie, bedrijfsvoering en personeel (hierna: OBP). Met werknemer zijn drie personeelsgesprekken gevoerd: in maart 2022, november 2022 en mei 2023. In het eerste gesprek is aangekaart dat werknemer het sturen op concrete resultaten, het sturen op onderlinge samenhang en samenwerking en verbinding maken met de dagelijkse praktijk kan verbeteren. Tijdens het laatste gesprek is aangekaart dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien in zijn functioneren. Zijn functioneren is toen beoordeeld met een +/- . Daarna heeft werknemer een plan van aanpak opgesteld. Nadat de plaatsvervangend secretaris-generaal (hierna: pSG) dit plan als onvoldoende had beoordeeld, heeft werknemer een aangepast plan van aanpak aangeleverd. Ook dit plan is onvoldoende beoordeeld. Op 10 augustus 2023 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, omdat de pSG geen vertrouwen meer had in de manier waarop werknemer de functie van directeur OBP vervulde. Vlak daarna, op 29 augustus 2023, is aan werknemer medegedeeld dat er ook vragen zijn gerezen over het gebruik van parkeeruitrijkaarten, omdat was gebleken dat werknemer deze kaarten vaak voor eigen vervoer heeft gebruikt terwijl het beleid bij het ministerie is dat deze uitrijkaarten slechts incidenteel of voor bezoekers worden verstrekt. Uit een in oktober 2023 uitgevoerd onderzoek is naar voren gekomen dat de frequentie van de bestelling van parkeerkaarten structureel was en in de periode 1 januari 2022 tot en met 25 september 2023 152 uitrijkaarten voor of op naam van werknemer zijn besteld. Werknemer betwist dit. In onderhavige procedure verzoekt het ministerie de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer zonder toekenning van de transitievergoeding op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-, d-, g- en/of i-grond. In een voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werknemer onder andere om de toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding, omdat sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van het ministerie.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Van werknemer als directeur en topambtenaar mag worden verwacht dat hij onder alle omstandigheden consistent ethisch en moreel voorbeeldig gedrag vertoont. Het goede voorbeeld zou in dit

geval zijn om in overeenstemming te handelen met het beleid door slechts terughoudend met de auto naar het werk te gaan en terughoudend gebruik te maken van de parkeergelegenheid van het ministerie. Werknemer heeft dat voorbeeld niet gegeven; dit blijkt immers uit het onderzoeksrapport. Alhoewel de kantonrechter dit als verwijtbaar handelen aanmerkt, kan niet worden gesteld dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een integriteitsschending van een dermate ernstige aard dat dit zonder meer zou moeten leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het geen openheid van zaken geven over deze kwestie maakt dit niet anders. Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren stelt de kantonrechter vast dat het ministerie voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer ongeschikt is voor een wezenlijk onderdeel van zijn functie, maar dat werknemer onvoldoende gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren. Het ministerie heeft namelijk onvoldoende duidelijke verbeteringskaders aangeboden, werknemer onvoldoende begeleid en hem daarvoor onvoldoende tijd gegeven. Het beroep op de e- en d-grond wordt afgewezen. Ook voor een toewijzing op grond van de g-grond ziet de kantonrechter geen aanleiding; de aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding hangt nauw samen met het verwijtbaar handelen en disfunctioneren. Waar de aangevoerde ontslaggronden individueel onvoldoende voldragen zijn, vormt de cumulatie van de op zichzelf genomen onvoldragen ontslaggronden verwijtbaar handelen en disfunctioneren echter wel de voldragen cumulatiegrond (de 'i-grond'), omdat op grond van deze optelsom van het ministerie niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing acht de kantonrechter niet mogelijk, zodat aan de voorwaarden voor ontbinding is voldaan. De ontbinding wordt uitgesproken per 1 augustus 2024. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. Ook heeft werknemer, alhoewel hier niet om is verzocht, recht op een gematigde cumulatievergoeding van 35%. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van het ministerie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10069

Zaaknummer: 11026990 RP VERZ 24-50191

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.J. Mauser, S.J.C. Opgenhaeffen en mr. N. Stroil

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Sprake van verstoorde arbeidsverhouding die in overwegende mate aan een van beide partijen kan worden toegeschreven. Werknemer heeft recht op transitievergoeding.*Feiten*

Met ingang van 1 juni 2022 is werknemer (opnieuw) bij werkgever in dienst gekomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van technisch consultant. Op 29 september 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij het gedrag van werknemer is besproken dat bestond uit het uiten van zijn frustraties en ongenoegen op een ongepaste en negatieve manier bij collega's. In maart 2023 is werknemer in een gesprek woedend uitgevallen tegen een collega. Op 18 oktober 2023 heeft werknemer opnieuw een hoogoplopende ruzie gehad met die betreffende collega. In een gesprek op 26 oktober 2023 heeft werkgever aan werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorgelegd. Dat voorstel heeft werknemer niet geaccepteerd. In de periode van 21 december 2023 tot 9 februari 2024 hebben partijen deelgenomen aan een mediationtraject. Dat heeft niet geleid tot nadere afspraken tussen partijen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer heeft het verweer gevoerd dat werkgever moedwillig op een verstoring van de arbeidsverhouding heeft aangestuurd en dat werkgever wat dat betreft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens hem. De kantonrechter is echter van oordeel dat beide partijen hebben bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorte verhouding en dat dit niet in overwegende mate aan een van beide partijen kan worden toegeschreven. De kantonrechter ziet daarom geen grond voor het oordeel dat er sprake zou zijn van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever heeft immers ondanks zijn eerdere ervaringen met werknemer toch ingestemd met een nieuw dienstverband met hem. Zij kende werknemer en wist dat zij daarmee een bepaald risico nam. Anderzijds moest werknemer er na het gesprek op 17 mei 2022 en daarna op 29 september 2022 op bedacht zijn dat zijn manier van communiceren op weerstand kon stuiten en dat hij zich wat dat betreft moest aanpassen. Hij heeft dat geprobeerd maar het is niet gelukt. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding toe van € 5.205,17 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3520

Zaaknummer: 10985705 \ EJ VERZ 24-83

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F.A.M. van Bree en S. Veenstra

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in ontslag en heeft recht op transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Het was voor werknemer niet duidelijk dat hij was ontslagen en het ontslag is niet onverwijd gegeven.

Feiten

Werkgever is een autodemontagebedrijf. Op 2 januari 2024 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden in dienst getreden in de functie van chauffeur. Op 1 februari 2024 heeft werknemer op de werklocatie een collega verbaal agressief benaderd en fysiek aangevallen. Op 12 februari 2024 is werknemer vergezeld door zijn ambulant begeleider, op de werklocatie geweest voor een gesprek. Van een constructief gesprek is het niet gekomen. De situatie escaleerde en werknemer en zijn ambulant begeleider zijn weggestuurd. Sindsdien is werknemer niet meer opgeroepen voor zijn werk. Werknemer verzoekt onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Omdat werknemer de zogenoemde switch heeft gemaakt en daarmee heeft berust in het gegeven ontslag op staande voet, staat vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 12 februari 2024 is geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd dat het voor werknemer op 12 februari 2024 onmiddellijk duidelijk was dat hij op staande voet werd ontslagen en welke, door werkgever als dringend aangemerkte, reden hij aan de beëindiging van de dienstbetrekking ten grondslag heeft gelegd. In ieder geval is niet vast komen te staan dat daaromtrent bij werknemer in redelijkheid geen enkele twijfel kan hebben bestaan. Het enkele feit dat werknemer tijdens het verhitte gesprek op 12 februari 2024 naar huis is gestuurd, is onvoldoende onderbouwing dat het werknemer op dat moment duidelijk was dat hij op staande voet werd ontslagen. De lezingen van partijen over het gesprek op 12 februari 2024 staan lijnrecht tegenover elkaar. Toen zijn ook niet de woorden 'ontslag op staande voet' of woorden van soortgelijke strekking in de mond genomen. Daarbij komt dat werkgever naar het oordeel van de kantonrechter te lang heeft gewacht met het geven van ontslag op staande voet wat betreft het incident op 1 februari 2024 en de eerdere (door werknemer betwiste) conflicten, waarvan werkgever niet heeft toegelicht wanneer die zouden hebben plaatsgevonden en wat daarvoor de aanleiding is geweest. Het op 12 februari 2024 gegeven ontslag voldoet in elk geval niet aan de eis van onverwijdheid als het gaat om het incident op 1

februari 2024 en de door werkgever bedoelde eerdere conflicten. Werkgever heeft hier onvoldoende voortvarend opgetreden. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat niet kan worden aangenomen dat voor werknemer duidelijk was dat hij werd ontslagen en om welke reden dat gebeurde. Voor zover het ontslag op staande voet is gebaseerd op de gebeurtenissen van 1 februari 2024 en daarvoor, is het ontslag niet onverwijld gegeven. De kantonrechter komt daarom niet meer toe aan de inhoudelijke beoordeling van de juistheid van de door werkgever opgegeven dringende reden. Werkgever moet aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding van € 4.133,38 bruto en een transitievergoeding van € 144,77 betalen. Ook moet werkgever een billijke vergoeding van € 2.000 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3332

Zaaknummer: 11023206 \ EJ VERZ 24-110

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: E. Schriemer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen om de arbeidsongeschiktheid van werknemer te laten beoordelen. Werkgever moet het loon betalen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden van werkgever als stellingmonteur. Het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, die per 1 september 2023 stilzwijgend voor dezelfde duur is verlengd. Werknemer heeft zich op of rond 28 november 2023 ziekgemeld met burn-outklachten. Kort na zijn ziekmelding heeft werknemer een concert bezocht. Op 15 december 2023 is werknemer via de telefoon op staande voet ontslagen. Werkgever heeft als reden voor het ontslag op staande voet aangevoerd dat werknemer geweigerd heeft zijn werkzaamheden te hervatten, terwijl hij daar volgens werknemer wel toe in staat was. Werknemer vordert onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en loondoorbetaling.

Oordeel

In dit geval is naar het oordeel van de kantonrechter géén sprake van een dringende reden. Een bedrijfsarts is de enige die kan en mag beoordelen of de werknemer arbeidsongeschikt is of niet (en daarmee of de ziekmelding terecht is). Daarbij is het van belang dat de bedrijfsarts werknemer zelf gesproken heeft. Zo kan de bedrijfsarts zich een compleet beeld vormen ten aanzien van de klachten van werknemer en de beperkingen die daaruit voortvloeien in het kader van diens werkzaamheden. De bedrijfsarts zal ook een inschatting maken van de duur van de beperkingen van werknemer en de werkgever adviseren over de passende werkzaamheden die werknemer eventueel kan uitvoeren. Een dergelijk oordeel/advies van de bedrijfsarts ontbreekt in deze zaak. Uit het dossier blijkt niet dat de bevriende arts van werkgever een bedrijfsarts is en evenmin dat deze arts werknemer persoonlijk gesproken en/of gezien heeft. Het opleggen van welke maatregel dan ook wegens het niet reageren op de oproep om de werkzaamheden te hervatten, is daarmee niet gerechtvaardigd. De conclusie van het bovenstaande is dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd. De vernietiging van het ontslag op staande voet houdt in dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 15 december 2023 is blijven voortbestaan. Werkgever is verplicht om werknemer het loon door te betalen vanaf 16 december 2023. Deze verplichting loopt door tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Daarbij merkt de kantonrechter nog het volgende op. Zolang werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van zijn ziekte, wordt de hoogte van het loon

bepaald aan de hand van artikel 67 van de cao.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4521

Zaaknummer: 10930828 \ AZ VERZ 24-9

Rechters: Van Dam

Advocaten: M. Harte

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Toewijzing verzoek werknemer om toekenning billijke vergoeding na ontslag na twee jaar arbeidsongeschiktheid.*Feiten*

Werknemer treedt op 13 augustus 2018 in dienst bij Mur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek van toepassing. Op 13 november 2020 krijgt werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden een rol tape tegen zijn hoofd. Hij gaat met de collega die de rol gegooid had naar de huisarts. De huisarts hecht de wond met een hechtpleister. Op 17 november 2020 vermeldt Mur een ziekmelding in haar systeem. Werknemer kan op 16 december 2020 bij de bedrijfsarts terecht. Op 4 maart 2021 bezoekt werknemer weer de bedrijfsarts. Deze oordeelt dat werknemer medisch gezien niet in staat is tot structurele werkhervatting en dat hij beperkt belastbaar is. Naast ziekte is er sprake van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts adviseert om eerst een oplossingsgericht gesprek te voeren om knelpunten die de re-integratie belemmeren op te lossen. Op 26 maart 2021 oordeelt het UWV dat de re-integratie-inspanningen van Mur niet voldoende zijn. Na discussie over wie dat zou moeten begeleiden vinden eind april en begin mei 2021 twee mediationgesprekken plaats. Een derde mediationssessie komt niet van de grond. In november 2021 start een arbeidsdeskundig onderzoek en wordt een multidisciplinair revalidatietraject bij DBC geadviseerd. In december 2021 heeft werknemer daar een intake. Op 6 mei 2022 oordeelt de bedrijfsarts dat terugkeer naar het eigen werk bij Mur niet realistisch en haalbaar is en adviseert hij inzet van een tweedespoortraject. Dat traject wordt op 20 mei 2022 ingezet bij Optios. Op 8 juni 2022 vindt het eerste intakegesprek plaats. Eind juni 2022 klaagt de advocaat van werknemer zich zowel bij Optios als bij (de advocaat van) Mur over de handelwijze van de behandelaar bij Optios en schending van de gemaakte afspraken. Hierop vindt mailwisseling plaats tussen de betrokken partijen en op 10 augustus 2022 stelt de advocaat van Mur voor dat werknemer zelf een bureau uitkiest voor het tweedespoortraject. Hierna komt het tweedespoortraject op gang en vindt werknemer een werkervaringsplaats. In november 2022 krijgt werknemer een WIA-uitkering toegekend. Werknemer vordert een billijke vergoeding van €930.000. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Mur heeft volgens het hof ernstig verwijtbaar gehandeld. Zij heeft werknemer na een hem op het werk overkomen ongeval zonder (medisch) deskundig oordeel laten doorwerken, zij heeft te laat de arbodienst ingeschakeld en zij heeft hierna meermalen gehandeld in strijd met het advies van de arbodienst door werknemer niet vrij te stellen van werk, maar hem te zeggen dat

hij zo veel mogelijk zou worden ontzien en dat er slechts in nood een beroep hem gedaan zou worden, terwijl het oordeel van de verpleegkundige was dat hij niet inzetbaar was voor werk. Hieruit blijkt al dat Mur de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet voldoende serieus heeft genomen. Het wantrouwen dat Mur over de arbeidsongeschiktheid had en haar handelwijze over de teruggave van de bedrijfsmiddelen heeft weer geleid tot wantrouwen aan de zijde van werknemer, waardoor de arbeidsverhoudingen en het perspectief op re-integratie steeds verder zijn verslechterd en re-integratie, ook in het tweede spoor, niet van de grond is gekomen. Uit de medische rapportage van het UWV leidt het hof af dat de klachten die werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid had, verband hielden met het ongeval. Niet gebleken is dat werknemer voorafgaand aan het ongeval in 2020 te maken had met gezondheidsproblemen die hebben geleid tot verhoogd ziekteverzuim. Het hof vindt dat er ook voldoende aanknopingspunten zijn voor het oordeel dat de ernstig verwijtbare wijze waarop Mur zich na het ongeval heeft gedragen, een factor is geweest die zonder meer belemmerend is geweest voor het herstel van werknemer. Volgens het hof is het vereiste causaal verband dan ook aanwezig. Het hof kent aan werknemer dan ook een billijke vergoeding toe ter hoogte van € 60.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3273

Zaaknummer: 200.336.591

Rechters: A.E.F. Hillen, S.C.P. Giesen en R.J.A. Dil

Advocaten: H. Aydemir en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Moet een flexwerker op grond van de met een uitzendbureau gesloten studiekostenregeling opleidingskosten terugbetalen?

Feiten

Werknemer heeft op 12 oktober 2018 een arbeidsovereenkomst gesloten met Olympia, een uitzendbureau. In de arbeidsovereenkomst is een studiekostenbeding opgenomen. Werknemer is de opleiding vrachtwagenchauffeur CE (hierna: opleiding) in november 2018 aangevangen en heeft deze in juni 2019 succesvol afgerond. De rijkschool heeft voor de opleiding aan Olympia Nederland B.V. een totaalbedrag van € 7.959,96 aan opleidingskosten voor werknemer gefactureerd. Krachtens de in november 2019 gesloten uitzendovereenkomst “Arbeidsovereenkomst Fase A” heeft Olympia werknemer als chauffeur groot rijbewijs ter beschikking gesteld van X. Als zodanig diende werknemer transporten voor (de bevoorrading van) Jumbosupermarkten te verzorgen. Werknemer heeft 96 uur aan werkzaamheden voor Olympia verricht. Per e-mail van 30 maart 2020 heeft Olympia werknemer verzocht om binnen veertien dagen tot betaling van € 7.673,47 over te gaan. Werknemer is niet tot betaling overgegaan. Olympia heeft de studiekosten gevorderd van werknemer. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Olympia legt aan de toegewezen vordering tot betaling van € 7.673,47 aan studiekosten ten grondslag dat werknemer tekort is geschoten in zijn terugbetalingsverplichting door de gemaakte studiekosten niet terug te betalen. Olympia baseert deze vordering op artikel 4.2 Skr en betoogt -in de kern- dat werknemer na afronding van de opleiding bij X is geplaatst en X de inleenopdracht wegens verwijtbaar gedrag van werknemer heeft ingetrokken, dat werknemer vervolgens aangeboden redelijke passende arbeid heeft geweigerd en dat werknemer zich niet meer voor het uitvoeren van werkzaamheden via Olympia beschikbaar heeft gesteld. Het hof overweegt dat werknemer op grond van artikel 4.2 Skr de opleidingskosten aan Olympia moet (terug)betalen als X de inleenopdracht wegens verwijtbaar gedrag van werknemer heeft ingetrokken, werknemer de door Olympia aangeboden redelijke passende arbeid heeft geweigerd en/of werknemer zich niet meer voor het uitvoeren van werkzaamheden via Olympia beschikbaar heeft gesteld. Werknemer betwist dat de inleenopdracht is geëindigd door verwijtbaar handelen aan zijn zijde. Gelet op het door Olympia bij memorie van antwoord gedane bewijsaanbod en gezien het feit dat de toewijzing van het gevorderde staat of valt met een antwoord op de vraag of X de inleenopdracht heeft ingetrokken vanwege verwijtbaar gedrag van werknemer, zal het hof Olympia toelaten tot bewijs van het feit dat X

medio december 2019 de inleenovereenkomst met betrekking tot werknemer heeft ingetrokken vanwege het feit dat hij zich ondanks een eerdere waarschuwing door Olympia opnieuw te laat bij X heeft afgemeld. De vordering van Olympia is alleen toewijsbaar als zij slaagt in deze bewijsopdracht.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1907

Zaaknummer: 200.326.024_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en B. Kloppert

Advocaten: M.R.E. Gelok

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond. Werkgever heeft met vier mediationtrajecten zich voldoende ingespannen om de arbeidsrelatie te herstellen.

Feiten

Werkneemster is medio 1993 bij Rabobank in dienst getreden. Als gevolg van een organisatieverandering bekleedt zij sinds september 2015 de functie van X op de afdeling 'Domein Office Distribution'. Vanaf begin 2018 ervaart Rabobank problemen in de samenwerking met werkneemster, namelijk de conflictueuze manier waarop zij communiceert met haar collega's, leidinggevend en casemanagers. Ondanks de inspanningen om tot verbetering van de relatie met werkneemster te komen en de duidelijke waarschuwingen heeft zij haar gedrag niet veranderd. Dit gedrag is volgens Rabobank van zodanige aard en duur dat het ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Zij heeft daarom een verzoek ingediend bij de rechtbank om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft het verzoek van de Rabobank afgewezen. Rabobank heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkneemster inhoudelijk altijd goed heeft gepresteerd en dat haar inzet ook goed was. Maar het probleem zit volgens Rabobank in werkneemsters manier van communiceren en samenwerken met collega's, haar leidinggevende(n) en casemanagers. Werkneemster verwijt Rabobank dat zij niet werd begrepen en dat er geen actie is ondernomen op haar meldingen van ongewenst gedrag en dat zij werd geïntimideerd. Volgens het hof zijn er onvoldoende aanknopingspunten voor de conclusie dat Rabobank op dit punt is tekortgeschoten en de verstoring in de arbeidsverhoudingen op zijn beloop heeft gelaten. Rabobank heeft herhaaldelijk aan werkneemster gevraagd of zij haar kan helpen bij de door haar ervaren ongewenste omgangsvormen en bij het wegnemen van het onveilige gevoel dat zij binnen het Domein Office Distribution is gaan ervaren. Werkneemster heeft echter niet voldoende concreet gemaakt tegen welke ongewenste omgangsvormen zij aanliep. Er is haar herhaalde malen de vraag gesteld of Rabobank haar kon helpen maar werkneemster wilde kennelijk niet dat Rabobank met de betrokkenen die zij van ongewenste omgangsvormen betichtte, in het kader van hoor en wederhoor, in gesprek zou gaan. Anders dan werkneemster stelt, heeft Rabobank niet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst aangestuurd. Rabobank heeft met oprechte intenties de verstoring in de arbeidsrelatie met werkneemster willen opheffen. Om tot

normalisering van de arbeidsverhouding te komen zijn er veelvuldig gesprekken met werkneemster gevoerd en is tot vier keer toe mediation ingezet. Dat alles heeft niet tot een bestendige oplossing geleid. Dat twee ingezette mediationtrajecten ervan niet tot wasdom zijn gekomen, doet niet af aan de intentie en inspanningen van Rabobank om de verhouding met werkneemster goed te houden. Het hof is van oordeel dat de ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd is. De wijze waarop werkneemster met haar collega's, leidinggevendenden, en casemanagers communiceert en het gebrek aan samenwerking, heeft geleid tot deze ernstige en duurzame verstoring. Werkneemster stelt alles ter discussie en doet dit in vele lange e-mails die fel van toon zijn en zeker niet constructief van aard. Gelet op het voorgaande en mede op basis van wat er tijdens de mondelinge behandeling is besproken, is het hof van oordeel dat partijen door de hele gang van zaken zodanig tegenover elkaar zijn komen te staan dat niet valt in te zien hoe zij nog tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Daarbij speelt mee dat werkneemster de kritiek van Rabobank op haar wijze van communiceren blijft afwijzen en geen enkele reflectie toont.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4212

Zaaknummer: 200.337.436

Rechters: A.A. van Rossum, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R. Schepers en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Veroordeling in een gedeelte van de werkelijk gemaakte proceskosten na intrekking verzoekschrift. Artikel 21 Rv. Geen misbruik van procesrecht door werkgeefster.*Feiten*

Werkgeefster heeft een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding ingediend, dat op 10 april 2024 door de griffie van de rechtbank is ontvangen. Werknemer heeft bij verzoekschrift van 21 mei 2024 op het verzoekschrift gereageerd.

Op 23 mei 2023 heeft werkgeefster de kantonrechter laten weten het verzoekschrift in te trekken. Werknemer heeft laten weten niet in te stemmen met de intrekking en heeft in dat verband benadrukt dat hij in het verzoekschrift om een reële proceskostenveroordeling heeft verzocht. Ter onderbouwing hiervan heeft werknemer op 29 mei 2024 een urenspecificatie van zijn gemachtigde overgelegd. Daarop heeft de kantonrechter de mondelinge behandeling laten doorgaan. Werknemer verzoekt bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad werkgeefster te veroordelen in de (reële) proceskosten van € 16.032,50.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de ingediende stukken blijkt dat werkgeefster de voor de beslissing van belang zijnde feiten niet volledig en naar waarheid heeft aangevoerd. Werkgeefster heeft immers in het verzoekschrift aangevoerd dat partijen het erover eens waren over dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord was. Werknemer heeft dat echter betwist en de kantonrechter heeft ook niet kunnen vaststellen dat de arbeidsverhouding daadwerkelijk ernstig en duurzaam verstoord was. Werkgeefster heeft gehandeld in strijd met de waarheidsplicht die voortvloeit uit artikel 21 Rv. De consequentie die de kantonrechter daaraan verbindt, is dat de kantonrechter voor de proceskostenveroordeling niet het zogeheten liquidatietarief zal toepassen. Hoewel het liquidatietarief zal worden losgelaten, is de kantonrechter van oordeel dat een veroordeling in de werkelijk gemaakte proceskosten niet aan de orde is in deze zaak. Van een dergelijke veroordeling kan slechts sprake zijn als de aangesproken partij misbruik van procesrecht heeft gemaakt of onrechtmatig heeft gehandeld door een procedure aan te vangen. Bij het aannemen van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen door het aanspannen van een procedure past terughoudendheid, gelet op het recht op toegang tot de rechter dat mede wordt gewaarborgd door artikel 6 EVRM. De gemachtigde van werknemer heeft volgens de

urenspecificatie 16 uur aan deze zaak besteed. Hier komt voor de mondelinge behandeling nog 3 uur, inclusief reistijd, bij, zodat het totale aantal uren op 19 uitkomt. Hiervan komt de helft, namelijk 9,5 uur, voor vergoeding in aanmerking. De gemachtigde van werknemer hanteert een uurtarief van € 250 vermeerderd met 21% btw, zodat aan proceskosten een bedrag van € 2.873,75 (9,5 uur x € 250 + 21% btw) voor toewijzing in aanmerking komt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3617

Zaaknummer: 11045354 \ HA VERZ 24-67 \ 53854 \ 48073

Rechters: W. van der Boom

Advocaten: J.L.J. Nelissen en R. Bijlsma

Wetsartikelen: 21 Rv en 6 EVRM

RECHTSPRAAK

Overtreding (interne) regels gesanctioneerd met boete. Overtreding relatiebeding niet aangenomen, want beding vangt aan na einde dienstverband en daar is nog geen sprake van. Onder omstandigheden toegestaan dat werknemer zelf de schade moet betalen bij een auto-ongeval tijdens werktijd.

Feiten

Werknemer is op 5 mei 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als beveiligster. Op een bepaald moment is het aantal uren uitgebreid van 144 naar 152 uur. In die extra uren deed werknemer planningswerk. Werknemer is sinds 22 mei 2022 ziek. In augustus 2021 heeft werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden een auto-ongeval gehad. De schade bedroeg € 6.000. Partijen hebben naar aanleiding van dit ongeval een overeenkomst opgesteld. De terugbetaling vond plaats door middel van verrekening met de reiskostenvergoeding. Omdat werknemer vanaf 23 september 2022 ziek was, heeft hij na die datum geen reiskosten gemaakt. Er was reeds een bedrag van € 1.126,80 ingehouden. Werknemer wil dat dit bedrag alsnog aan hem wordt uitbetaald. Ook heeft werkgeefster aan werknemer een boete van € 2.500 opgelegd, die is ingehouden op het loon van werknemer. Werknemer zou enkele keren zijn vrouw hebben laten meerijden bij een surveillance en zij zou daarbij ook de beveiligingsjas van werknemer aan hebben gehad. Ook had werknemer al eerder enkele waarschuwingen ontvangen. Werknemer stelt dat de boete onterecht is opgelegd en wil dat het verrekenende bedrag van € 2500 alsnog wordt uitbetaald. Voorts vordert werknemer uitbetaling van salaris en beschikbaarheidstoeslag voor de 8 uur planningswerkzaamheden die hij, tot het moment dat hij arbeidsongeschikt uitviel, naast zijn andere taken verrichtte. Het gaat om een bedrag van 4 x € 114,33, dus € 457,32. Tot slot verzoekt werknemer om terugbetaling van € 500 wegens een opgelegde boete die is ingehouden op het salaris, omdat werknemer volgens werkgeefster het in de arbeidsovereenkomst opgenomen relatiebeding heeft overtreden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het bedrag van € 1.126,80 hoeft werkgeefster niet terug te betalen. De wet bepaalt in artikel 7:661 lid 1 BW dat de werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgeefster of een derde jegens wie de werkgeefster tot vergoeding van die schade is gehouden, daarvoor niet jegens de werkgeefster aansprakelijk is, tenzij de schade is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid. Werknemer heeft weliswaar schuld aan de aanrijding door tijdens het rijden zijn telefoon te gebruiken terwijl deze niet in een houder zat, maar dit is nog geen opzet of bewuste roekeloosheid. Werknemer

heeft echter een overeenkomst ondertekend tot terugbetaling van de schade. Dat mag ingevolge artikel 7:661 lid 2 BW als sprake is van een schriftelijke overeenkomst en werknemer voor de schade is verzekerd. Werknemer had op het moment van de aanrijding een aansprakelijkheidsverzekering. Dat hij deze niet heeft aangesproken komt voor zijn eigen rekening en risico. Bovendien is niet gebleken dat werknemer onder druk is gezet bij het ondertekenen van de overeenkomst. Werkgeefster hoeft het verrekende bedrag voor de schade dan ook niet terug te betalen. Ten aanzien van de opgelegde boete wegens het overtreden van de huisregels overweegt de kantonrechter dat de boete is gebaseerd op een verzameling van gedragingen. Niet alleen is dit op grond van de wet niet voldoende concreet, maar de verschillende gedragingen uit de brief van 23 september 2022 komen ook niet overeen met de tekst van het boetebeding in de arbeidsovereenkomst. De boete is dan ook ten onrechte opgelegd en moet worden terugbetaald. Het bedrag van € 457,32 aan achterstallig loont hoeft werkgeefster niet te betalen, omdat werknemer in overleg blijkt te hebben ingestemd met een urenvermindering. De opgelegde boete van € 500 wegens vermeende overtreding van het relatiebeding is onterecht ingehouden op het salaris. Een relatiebeding ziet immers naar haar aard op de periode ná beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aangezien het dienstverband nog niet is geëindigd, kan geen sprake zijn van overtreding van dit beding en dus ook niet van een boete die op basis daarvan is verbeurd. Werkgeefster dient de reeds verrekende boete dan ook terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3926

Zaaknummer: 10869580 AC EXPL 24-65 AP/1183

Rechters: C.J.M. Hendrikse

Advocaten: J. Bel

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:661 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster had gedurende ziekte als gevolg van haar zwangerschap recht op uitkering. Werkgeefster heeft ten onrechte een gedeelte achtergehouden. Werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 6.537,46 aan ten onrechte niet uitbetaalde uitkering.

Feiten

Werkneemster was bij werkgeefster in dienst. Vanaf 6 oktober 2022 was werkneemster ziek vanwege haar zwangerschap. Ook na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof was werkneemster tot het einde van het dienstverband op 1 augustus 2023 ziek als gevolg van haar zwangerschap. Een aantal geschilpunten over de afwikkeling van het dienstverband heeft de kantonrechter in de tussenbeschikking van 12 februari 2024 al beoordeeld. De vraag of werkneemster vanaf 6 oktober 2022 correct door werkgeefster is uitbetaald, kon nog niet beantwoord worden, zodat bij tussenbeschikking een bewijsopdracht is gegeven. Werkgeefster moest de uitkeringsspecificaties van het UWV en de met het UWV gevoerde correspondentie over de uitbetaling van het bedrag van € 8.652,08 overleggen. Dat heeft werkgeefster gedaan, samen met een toelichting van haar accountant, en werkneemster heeft daarop gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de uitkeringsspecificaties blijkt dat werkgeefster in de periode van 6 oktober 2022 tot 1 augustus 2023 € 53.345,97 bruto van het UWV heeft ontvangen aan uitkeringen voor werkneemster, hetgeen overeenkomt met haar brutoloon over dezelfde periode. Uit de loonstroken blijkt echter ook dat werkgeefster op het netto-equivalent van € 53.345,97 nog een bedrag van € 15.099,54 heeft ingehouden. Werkgeefster heeft eerder aangevoerd dat dit bedrag is ingehouden vanwege te veel betaalde bonus aan werkneemster. Daarover is in de tussenbeschikking al overwogen dat het niet mocht. Ter zitting heeft werkgeefster nu een geheel andere verklaring, namelijk dat werkneemster sinds oktober 2022 vanwege fiscale redenen twee loonstroken ontvangt. Op de ene loonstrook staat het bedrag van de uitkering van het UWV, en op de andere het standaardmaandsalaris, waarvan de uitkering van het UWV wordt afgetrokken. Omdat de uitkering van het UWV hoger is dan het maandsalaris van werkneemster, komt de tweede loonstrook uit op een negatief saldo. Om dat negatieve saldo weg te werken is gewerkt met een inhouding voorschot op de uitkering enerzijds en een uitbetaling voorschot op het salaris anderzijds, aldus de accountant van werkgeefster.

Onduidelijk is waarom werkgeefster nu ineens deze volledig andere verklaring heeft. Bovendien blijkt uit de stukken dat werkgeefster onder druk van het UWV is overgegaan tot nabetaling van € 8.562,08 netto. Werkgeefster heeft dit bedrag pas uitbetaald nadat het UWV kenbaar heeft gemaakt de uitkering met terugwerkende kracht af te wijzen als uitbetaling aan werkneemster achterwege zou blijven. Het heeft er dan ook alle schijn van dat werkgeefster in eerste instantie heeft geprobeerd om een gedeelte van de uitkering van werkneemster onder zich te houden. Werkgeefster wordt derhalve veroordeeld tot betaling van € 15.099,54 netto. Omdat werkgeefster eerder een nabetaling heeft gedaan van € 8.562,08 netto resteert nog een bedrag van € 6.537,46 netto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5578

Zaaknummer: 10775184 VZ VERZ 23-9613

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en D.M.F. Snelder

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

***Eindbeschikking. Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet.
Loonbetalingen aan derden tijdens beschermingsbewind. Bevrijdend
betaald. Geen billijke vergoeding.***

Feiten

In de tussenbeschikking van 20 oktober 2023 is werkgever toegelaten tot het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat de daadwerkelijke reden voor ontslag is gelegen in het feit dat werknemer zonder reden herhaaldelijk niet kwam opdagen bij de opdrachtgever van werkgever en daarop is aangesproken (werkweigering), en dat die reden onverwijld is medegedeeld aan werknemer.

Oordeel

Werkgever stelt dat, hoewel in de ontslagbrief een andere reden staat vermeld, de dringende reden voor het ontslag op staande voet was gelegen in herhaaldelijke werkweigering van werknemer en dat deze dringende reden mondeling aan werknemer is gemeld. Werkgever heeft een verklaring van zijn opdrachtgever in het geding gebracht, maar die is vrij algemeen en noemt geen data. Opdrachtgever is niet verschenen op het getuigenverhoor. Werkgever heeft te kennen gegeven hem niet meer als getuige te willen horen. Partijgetuige is wel verschenen. Partijgetuige heeft niet kunnen uitleggen hoe het tijdsverloop van een en ander is geweest. Op basis van de overgelegde stukken en de ter zitting afgelegde verklaring is niet komen vast te staan dat herhaaldelijke werkweigering als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Evenmin is gebleken dat deze dringende reden aan werknemer is meegedeeld. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Nu werknemer berust in het ontslag is het dienstverband per datum ontslag op staande voet, 27 april 2023, geëindigd. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Loonvordering (artikel 7:628a lid 8 BW) en loonvordering cao

Ter onderbouwing van zijn loonvordering heeft de bewindvoerder namens werknemer (aan de hand van loonstroken) een overzicht gemaakt. Daaruit volgt dat (uitgaande van een gemiddelde arbeidsomvang van 82,58 uur per maand) in de periode van augustus 2021 tot en met april 2023 714 uren te weinig zijn uitbetaald aan werknemer. Werknemer had recht op een bruto-uurloon van € 17,50. Een en ander heeft werkgever niet weersproken. In totaal is er aan werknemer dus € 12.495 bruto te weinig uitbetaald. Dat is inclusief vakantiegeld een bedrag van € 13.494,60 bruto. Werkgever moet dat bedrag betalen. Daarbij is het cao-loon hoger dan

het uurloon dat aan werknemer is uitbetaald. Volgens de bewindvoerder moet werkgever nog € 3.245,58 bruto (inclusief vakantiegeld) betalen. Werkgever heeft dat niet betwist. Het verzochte bedrag wordt toegewezen. De conclusie is dat werknemer recht heeft op € 16.740,18 bruto, waarop in mindering strekt het reeds uitbetaalde netto bedrag van € 4.452,30 aan derden tijdens beschermingsbewind. Wel is er ten onrechte een bedrag van € 1.221,75 bruto ingehouden aan vakantie-uren. Werkgever moet het ingehouden bedrag alsnog betalen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om in de gegeven situatie een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, gelet op het feit dat hij een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een aanzienlijk bedrag aan achterstallig loon ontvangt, vermeerderd met wettelijke rente en 10% wettelijke verhoging, voldoende wordt gecompenseerd voor de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever. Hierbij weegt de kantonrechter ook mee dat werknemer niet bepaald een 'modelwerknemer' is geweest.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5832

Zaaknummer: 10578707

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Ottermann

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:628a lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet vanwege ontbreken dringende reden. Bewijswaardering getuigenverklaringen. Ontslag rechtsgeldig. Geen recht op de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 17 augustus 2009 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden in de functie van afwasser. Op 9 september 2023 heeft een ruzie op de werkvloer plaatsgevonden waarbij werknemer betrokken was. Vlak na deze ruzie heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 11 september 2023 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer zou zich blijkens de ontslagbrief schuldig hebben gemaakt aan bepaald gedrag dat kan worden gekwalificeerd als mishandeling, belediging en/of bedreiging. Bij e-mail van 19 september 2023 heeft werknemer ontkend zich te hebben gedragen zoals in de brief van de werkgever van 11 september 2023 is verwoord en verzoekt werknemer werkgever het gegeven ontslag in te trekken. Verder heeft werknemer werkgever in diezelfde e-mail verzocht over te gaan tot uitbetaling van achterstallig loon en vakantiegeld over de jaren 2019-2023. Tot slot heeft werknemer verzocht om de camerabeelden. Bij e-mail van 25 september 2023 heeft werkgever werknemer laten weten het ontslag op staande voet niet in te trekken. Verder meldt werkgever in die e-mail dat het vakantiegeld reeds maandelijks aan werknemer is uitbetaald en wijst werkgever ook de vordering van werknemer tot betaling van het achterstallig salaris af. Tot slot meldt werkgever dat op de plaats waar het voorval zich heeft voorgedaan, niet wordt gefilmd. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet alsmede loondoorbetaling, en subsidiair vast te stellen dat werknemer zich niet schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar gedrag, alsmede loondoorbetaling, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter overweegt, zoals hij ook op de mondelinge behandeling heeft overwogen, dat het op de werkvloer dreigen met een mes in de hand in beginsel een dringende reden in de zin van de wet oplevert. Bedreiging is door de wetgever ook genoemd als voorbeeld van een dringende reden. Voor een oordeel over het gegeven ontslag op staande voet is daarom van belang of dit voorval, dat als dringende reden wordt opgevoerd, kan worden vastgesteld. Aangezien werkgever zich beroept op de rechtsgevolgen van het door hem gestelde voorval, namelijk ontslag op staande voet, is het daarom aan werkgever om het bewijs te leveren van zijn stelling. De kantonrechter is van oordeel dat door de getuigenverklaringen en ook door hetgeen werknemer op de mondelinge behandeling heeft verklaard, is komen vast te staan dat

werknemer op zaterdag 9 september 2023 tijdens een ruzie een mes heeft gepakt en daarmee dreigend tegenover collega's heeft gestaan. Resumerend zijn de handelingen van werknemer komen vast te staan en is met name het dreigen met een mes in de hand te kwalificeren als een zodanige daad en gedraging van werknemer dat van werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze handelingen zijn dusdanig ernstig dat deze ondanks het lange dienstverband van 14 jaar en het gegeven dat werknemer kostwinner is van een gezin met vier kinderen, een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Bij deze stand van zaken worden alle verzoeken, zowel de primaire als subsidiaire, van werknemer afgewezen. Ten aanzien van de transitievergoeding overweegt de kantonrechter nog het volgende. In het onderhavige geval kan werknemer een ernstig verwijt van zijn gedragingen worden gemaakt. Werknemer had dienen na te laten zich dreigend te uiten met een mes in de hand. Gelet op het voorgaande bestaat dan ook geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10235

Zaaknummer: 10752080

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E.P. Koevoets en K.S. Loilargosain

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Niet is gebleken dat werknemer werkzaamheden verrichtte die bij een hogere loonschaal behoren. Werkgeefster mocht betaling van loon stoppen, nu werknemer tijdens re-integratie weigerde passende arbeid te verrichten.

Feiten

Werknemer is op 25 april 2016 in de functie van nachtportier in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer raakt per 5 oktober 2018 arbeidsongeschikt. Op 17 augustus 2020 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer volledig belastbaar is in het eigen werk. Per e-mail van 6 oktober 2020 meldt werknemer zich ziek, omdat hij het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts. Op 12 oktober en 30 november 2020 verschijnt werknemer niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. Werkgeefster stelt per 27 november 2020 een loonstop in. Werknemer vraagt op 2 december 2020 een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Op 23 december 2020 oordeelt de arbeidsdeskundige van het UWV dat het werk – dat werknemer op 5 juli 2020 moest uitvoeren – passend is. Werknemer vordert uitvoerbaar bij voorraad werkgeefster te veroordelen binnen een week na het wijzen van vonnis tot betaling aan werknemer van achterstallig loon.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij – voordat hij arbeidsongeschikt werd – werkzaamheden verrichtte behorende bij de functie van nachtmedewerker in plaats van nachtportier. Volgens de door werknemer overgelegde functieomschrijving verricht een nachtmedewerker zijn werkzaamheden in de nachtelijke uren. Werkgeefster heeft verweer gevoerd en gesteld dat werknemer werkzaamheden uitvoerde vergelijkbaar met de functie van medewerker front office/gastheer. Het verweer van werkgeefster slaagt. In het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 4 oktober 2019 vermeldt de deskundige het volgende: *”Werknemer geeft aan dat hij al anderhalf jaar geen nachtdiensten heeft gedraaid of als nachtportier werkzaam is geweest. Hij is bij zijn huidige werkgever jaren geleden begonnen als nachtportier waarna hij zichzelf omhoog heeft gewerkt als gastheer. Hij heeft verder ook werkzaamheden op kantoor verricht. Echter, volgens werknemer is dit nooit aangepast in zijn contract, zelfs niet nadat werknemer dit bij zijn werkgever heeft aangegeven, dat hij overdag totaal andere werkzaamheden verricht met andere verantwoordelijkheden.”* Het voorgaande vindt ondersteuning in de verklaring van de hotelmanager, die heeft verklaard dat werknemer na enige tijd op eigen verzoek overdag diensten is gaan uitvoeren in de functie van receptiemedewerker. De vordering tot betaling van achterstallig loon over de periode januari 2018 tot 5 oktober 2018 is dan ook niet

toewijsbaar. Uit de overgelegde stukken kan niet worden opgemaakt tegen welke arbeidsomvang werknemer is verloond over de periode 5 oktober 2018 tot 1 oktober 2021. Daarnaast doet werkgeefster een beroep op verrekening vanwege te veel betaald loon over de maanden augustus, september en oktober 2021 en omdat werkgeefster het loon exclusief emolumenten heeft uitbetaald. Werknemer zal bij akte in de gelegenheid worden gesteld een berekening over te leggen, waarna werkgeefster bij antwoordakte hierop kan reageren. Werknemer heeft gesteld dat werkgeefster een minder verstreckende maatregel had dienen op te leggen zoals loonopschorting. De kantonrechter gaat hieraan voorbij. Op grond van artikel 7:629 lid 3 onder c BW heeft een werknemer geen recht op loon voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid niet verricht. De bedrijfsarts heeft op 17 augustus 2020 geconcludeerd dat werknemer volledig belastbaar was in het eigen werk. Omdat werknemer ten onrechte weigerde de passende arbeid te verrichten, verloor hij zijn aanspraak op loon. De vordering is om die reden niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4414

Zaaknummer: 10343047

Rechters: Swaanen

Advocaten: B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur ontvangt een bedrag van € 16.783,55 bruto aan niet vergoede overuren en € 8.900 netto aan niet vergoede verblijfskosten. Arrest na verwijzing Hoge Raad.

Feiten

Werknemer was in dienst van werkgeefster als chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer heeft na opzegging van de arbeidsovereenkomsten loonvorderingen ingesteld wegens diverse tekortkomingen. Daartoe stelt werknemer onder meer dat werkgeefster zich niet heeft gehouden aan de cao omdat werkgeefster de door werknemer ingevulde dagrapporten niet ondertekend aan werknemer heeft teruggegeven in weekstaten, zodat werknemer ze niet heeft kunnen bewaren voor zijn administratie en ook de bezwaarmogelijkheid die de cao biedt niet heeft kunnen benutten (art. 26a cao). Het hof heeft de vorderingen toegewezen voor zover die betrekking hadden op doordeweekse overuren. Voor de weekendoveruren en verblijfskosten oordeelde het hof dat werknemer niet had voldaan aan zijn stelplicht, dan wel dat de eiswijziging te laat was. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het hof ten onrechte een schending van de stelplicht/eiswijziging heeft aangenomen, in de situatie waarin de werkgever in verzuim was ondertekende rit- en urenrapportages te verstrekken. De Hoge Raad heeft de arresten van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 2 maart 2021 en 28 september 2021 vernietigd, het geding ter verdere behandeling en beslissing verwezen naar dit hof. De procedure na verwijzing is toegespitst op de beoordeling van de vordering wegens gemaakte overuren in de weekenden (inclusief feestdagen) en de vordering wegens niet vergoede verblijfskosten.

Oordeel

Overuren in de weekenden

Het hof wijst de vergoedingen toe voor de overuren die werknemer op zaterdagen en zondagen heeft gemaakt, zowel voor de periodes 2015-2017 als 2011-2014. Naar het oordeel van het hof is gebleken dat werknemer daadwerkelijk op zaterdagen en zondagen heeft gewerkt. Werkgeefster heeft aanvankelijk betwist dat werknemer op deze dagen heeft gewerkt, maar de gepresenteerde bewijzen, waaronder de urenstaten, zijn doorslaggevend. Voor de jaren 2011-2014 zijn gedetailleerde urenstaten niet beschikbaar en worden de vergoedingen geschat op basis van gemiddelde uren uit latere jaren, aangezien werkgeefster geen overtuigend tegenbewijs kan leveren. Het hof volgt grotendeels de berekeningen van

werknemer met enkele correcties op basis van de aanwezige bewijsstukken. Het hof concludeert dat in totaal een bedrag van € 16.783,55 bruto kan worden toegewezen voor de overuren in de weekenden.

Niet vergoede verblijfskosten

Het hof kent werknemer een bedrag van € 5.816,53 netto toe voor de verblijfskosten van 2015 tot 2017. Het verweer van werkgeefster, dat werknemer op eigen initiatief op zondagen de vrachtwagen kwam halen en daarin overnachtte, wordt door het hof verworpen. Het gevorderde bedrag kan dan ook als onvoldoende betwist worden toegewezen. De gevorderde verblijfsvergoedingen over de jaren 2011 tot en met 2014 zijn door werknemer berekend op een bedrag van € 9.263,49 netto. In deze berekening is geen rekening gehouden met de lagere bedragen die in de cao voor de jaren 2011 tot en met 2014 is vastgesteld. Het hof berekent dit bedrag en schat deze vordering op € 8.900 netto. Het overige deel van het gevorderde wijst het hof als onvoldoende onderbouwd af.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1908

Zaaknummer: 200.328.601_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: M. de Boorder en M.A.J.G. Janssen

Wetsartikelen: 22 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal van eten en drinken bij een cateringbedrijf vernietigd. Het zerotolerancebeleid was onvoldoende duidelijk en de persoonlijke omstandigheden van werknemer maken een ontslag te ingrijpend.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1997 in dienst getreden bij Gate Gourmet Amsterdam B.V. (hierna: Gate Gourmet). Werknemer is chauffeur-belader op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een omvang van 38 uur per week. De werkzaamheden van werknemer bestaan uit het inladen van vliegtuigtrolleys met voeding die vervolgens naar vliegtuigen worden gereden. Vervolgens rijdt werknemer met de gebruikte trolleys uit de vliegtuigen terug naar de loods. In het handboek van Gate Gourmet staat dat het ten strengste verboden is producten anders dan aangeboden in de kantine te eten. Als dat toch wordt gedaan, wordt dit aangemerkt als diefstal en volgt ontslag op staande voet. In de Gedragscode staat dat geen enkele werknemer eigendommen van Gate Gourmet mag meenemen of gebruiken. Naar aanleiding van meldingen van een klant over vermissing heeft Gate Gourmet verborgen camera's in vrachtwagens geplaatst om werknemers te kunnen controleren. Op 27 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan de hand van beeldmateriaal concludeerde Gate Gourmet dat werknemer zich schuldig had gemaakt aan inbreuk en diefstal van goederen. Gate Gourmet heeft in de ontslagbrief verwezen naar het Handboek, de Gedragscode en het zerotolerancebeleid. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan en vordert wedertewerkstelling. Subsidiair verzoekt werknemer een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Werknemer voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Het af en toe pakken van eten en drinken uit de trolleys was de cultuur en gewoonte bij Gate Gourmet. Daarnaast at werknemer alleen als hij zich niet lekker voelde vanwege zijn diabetes, omdat zelf eten en drinken meenemen in de vrachtwagen niet was toegestaan. Gate Gourmet heeft het zerotolerancebeleid onvoldoende uitgedragen en gehandhaafd en heeft geen rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden en de gevolgen van het ontslag voor werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer voert aan dat bij het inwerken van nieuwe medewerkers wordt gezegd dat eten en drinken pakken af en toe is toegestaan. Daarnaast is het verboden zelf eten en drinken mee te nemen en laten diensten het niet altijd toe naar de kantine te gaan. Werknemer heeft hier door zijn diabetes bij flauwtes last van, en moet soms

wat kunnen eten en drinken. Hij is bovendien nooit door een leidinggevende aangesproken op zijn gedrag. Gate Gourmet voert aan een strikt zerotolerancebeleid te voeren wat is vastgelegd, en voor alle medewerkers duidelijk moet zijn. Gate Gourmet voert eveneens aan dat gezien het opereren op Schiphol een hoge veiligheidsnorm van toepassing is. De kantonrechter overweegt dat het bij een zerotolerancebeleid belangrijk is dat daarover duidelijk wordt gecommuniceerd en dat het beleid in de praktijk ook wordt gehandhaafd. Het Handboek (met daarin de Gedragsregels) is in 2016 voor het laatst aan werknemer overhandigd, wat de kantonrechter te lang geleden vindt. Uit de powerpointpresentatie van de jaarlijkse training veiligheid blijkt niet dat daarin expliciet over eten en drinken wordt gesproken, en de gevolgen daarvan. Ook blijkt niet dat Gate Gourmet het personeel recent heeft gewezen op de gevolgen van het zerotolerancebeleid. Dit beeld wordt bevestigd doordat vele andere chauffeurs in dezelfde periode op staande voet zijn ontslagen. Dat in het verslag van het ontslaggesprek staat dat werknemer heeft erkend op de hoogte te zijn van het zerotolerancebeleid doet hier niet aan af. Werknemer heeft dit namelijk betwist en heeft aangegeven overdonderd te zijn. Daarnaast was sprake van een taalbarrière. Uit verklaringen van enkele leidinggevendenden, waarin staat dat zij zelf nooit zouden hebben gezegd dat medewerkers iets mochten pakken uit een trolley, blijkt niet dat het zerotolerancebeleid voor iedereen duidelijk was. Naast het onvoldoende duidelijk zijn van het zerotolerancebeleid wegen de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee bij het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft diabetes en blaaskanker, is kostwinnaar en werkt al 27 jaar voor Gate Gourmet zonder ter discussie te hebben gestaan. Werknemer heeft geen recht op enige socialezekerheidsuitkering en zal niet eenvoudig een andere dienstbetrekking vinden. De loonvordering wordt, inclusief de wettelijke rente, toegewezen. Gate Gourmet wordt onder verbeurte van een dwangsom veroordeeld werknemer weer tot de werkvloer toe te laten. Gate Gourmet wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6214

Zaaknummer: 11058400 AO VERZ 24-61

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: M.J. den Hollander-Fischer en R.J.C. Bindels

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW