

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 29, 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:2024:596](#) 01-07-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1068](#) 12-07-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4486](#) 05-07-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4352](#) 02-07-2024

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:10850](#) 11-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3689](#) 11-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3987](#) 10-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4597](#) 04-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6161](#) 02-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4543](#) 28-06-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4552](#) 28-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:4056](#) 28-06-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6680](#) 27-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3733](#) 25-06-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3042](#) 25-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6158](#) 21-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3823](#) 21-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3820](#) 21-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3829](#) 21-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6114](#) 14-06-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3607](#) 12-06-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:3780](#) 05-06-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6623](#) 05-06-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2123](#) 03-06-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3433](#) 31-05-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3210](#) 30-05-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3209](#) 30-05-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5778](#) 21-05-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2454](#) 14-05-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:10545](#) 19-04-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6083](#) 14-03-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6100](#) 12-03-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6066](#) 11-03-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:6497](#) 14-12-2023

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst TH-Operator op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2021 bij DHL Express (Netherlands) B.V. in dienst getreden als TH-Operator tegen een loon van € 2.522,10 bruto per maand. DHL verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden per 1 augustus 2024 wegens een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van haar in redelijkheid niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft verweer gevoerd maar niettemin wel erkend dat sprake is van de door DHL gestelde verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt om een ontslagvergoeding, inclusief transitievergoeding, van € 4.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat, zonder dat werknemer daarvan een verwijt valt te maken, de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat van DHL in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder staat vast dat herplaatsing van werknemer in een andere passende functie binnen de organisatie van DHL niet mogelijk is en dat het verzoek geen verband houdt met een opzegverbod. De arbeidsovereenkomst zal daarom rekening houdend met de opzegtermijn ontbonden worden per 1 augustus 2024, onder toekenning van een ontslagvergoeding van € 4.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:4056

Zaaknummer: 11142304 \ AZ VERZ 24-41

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: A. Koekkoek en P.H.J. Nass

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

RECHTSPRAAK

Voormalig werkgever heeft onvoldoende spoedeisend belang bij verbod op handelen in strijd met relatiebeding. Relatiebeding is inmiddels geëxpireerd en, voor zover al sprake zou zijn geweest van overtreding van het beding, werkgever heeft geen schade geleden.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 in dienst getreden bij Admin Power B.V. De arbeidsovereenkomst bevat een relatiebeding, waarin – samengevat – is bepaald dat het werknemer gedurende één jaar vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst verboden is om zakelijke contacten te onderhouden met een relatie van Admin Power. De arbeidsovereenkomst bevat ook een boetebeding, waarin op overtreding van het relatiebeding een direct opeisbare boete van € 15.000 is gesteld. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 1 juni 2023. In deze vaststellingsovereenkomst is bepaald dat het relatiebeding en de boeteclausule onverkort van kracht blijven. Werknemer heeft op 14 maart 2024 via LinkedIn een bericht gestuurd naar een klant van Admin Power, waarin hij aangeeft graag meer te willen vertellen over de recruitmentorganisatie waar hij bij betrokken is. Admin Power vordert in kort geding werknemer te verbieden te handelen in strijd met het relatiebeding, op straffe van een dwangsom. Ook vordert zij veroordeling van werknemer tot betaling van een voorschot van € 15.000 ter zake van verbeurde boetes. Admin Power legt aan de vordering ten grondslag dat werknemer het relatiebeding heeft overtreden door zakelijk contact te leggen met haar klant voor het leveren van medewerkers. Na dagvaarding heeft werknemer volgens Admin Power opnieuw zakelijk contact gelegd met een andere klant van Admin Power.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Admin Power vordert in de eerste plaats dat het werknemer wordt verboden te handelen in strijd met het tussen partijen overeengekomen relatiebeding. Vast staat echter dat het beding is geëxpireerd op 1 juni 2024. Admin Power kan inmiddels dus geen rechten meer aan het beding ontleen. Dit betekent dat het gevorderde verbod wegens het ontbreken van een grondslag moet worden afgewezen. Admin Power heeft de kantonrechter in dit verband verzocht direct op de zitting uitspraak te doen, maar dit verzoek is niet gehonoreerd. Indien direct op de zitting van 22 mei 2024 uitspraak zou zijn gedaan, dan zou de gevraagde voorlopige voorziening echter ook zijn afgewezen, wegens het ontbreken van een voldoende spoedeisend belang. De kantonrechter overweegt daarover het volgende. Op de zitting is komen vast te staan dat Admin Power geen schade heeft geleden

door het LinkedInbericht van werknemer aan een klant op 14 maart 2024. Die klant is nog steeds een klant van Admin Power. Voor wat betreft het contact dat werknemer na dagvaarding had met een andere klant, lijkt het enkel te gaan om een niet (door de klant) geaccepteerd LinkedIn-connectieverzoek. Voor zover al sprake zou zijn geweest van twee overtredingen van het relatiebeding, dan is daar dus geen schade voor Admin Power uit voortgevloeid. Bovendien zou het relatiebeding, zoals gezegd, aflopen per 1 juni 2024. Onder deze omstandigheden heeft Admin Power onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij op 22 mei 2024 een spoedeisend belang had bij het treffen van een onmiddellijke voorlopige voorziening. Daarnaast geldt dat, afgezien van het ontbreken van een voldoende spoedeisend belang, de vraag of werknemer het relatiebeding heeft overtreden zich niet leent voor beoordeling in dit kort geding. Die beoordeling vraagt in dit geval om uitleg van het beding en nader feitenonderzoek, waarvoor in dit kort geding geen plaats is. Gelet op het voorgaande kan ook het gevorderde voorschot van € 15.000 ter zake van verbeurde boetes niet worden toegewezen. Afwijzing van de vordering van Admin Power volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6623

Zaaknummer: 11039518 KG EXPL 24-51

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: M. Kokx en H.A. van Hapert

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is op grond van cao-ketenregeling niet geconverteerd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft geen recht op gefixeerde schadevergoeding. Ook voor toekenning billijke vergoeding bestaat geen grond.

Feiten

Werknemer is op enig moment in dienst getreden van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao E-commerce (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer heeft op 27 september 2023 ontslag op staande voet genomen. In de tussenbeschikking van 6 maart 2024 is werkgeefster op verzoek van werknemer veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging over achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke rente. Ter beantwoording ligt nog voor of werknemer recht heeft op de door hem verzochte billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Bij de beantwoording van die vraag is bepalend of de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen, mede gelet op de ketenregeling in de cao (maximaal vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen twee jaar, waarbij arbeidsovereenkomsten met uitzenders en payrollers niet meetellen), van kleur is verschoten en dus van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de door partijen ingediende stukken kan worden vastgesteld dat werknemer eerst twee bepaaldetijdscontracten met een uitzend- dan wel payrollbedrijf heeft gesloten. Tijdens de looptijd van de tweede arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst van werknemer overgenomen door werkgeefster. Nadien heeft werknemer met werkgeefster nog twee keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. De vier arbeidsovereenkomsten zijn gesloten binnen het (in de cao genoemde maximale) tijdsbestek van twee jaar. Op grond van de uitzonderingsbepaling van artikel 2.3 van de cao, maakt de eerste arbeidsovereenkomst van werknemer echter geen onderdeel uit van het genoemde maximum van vier arbeidsovereenkomsten. De kantonrechter concludeert dan ook dat de laatste arbeidsovereenkomst niet van kleur is verschoten en dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is (gebleven). De arbeidsrelatie tussen partijen is van rechtswege geëindigd op 28 december 2023. Werknemer heeft daarom geen recht op de door hem verzochte gefixeerde schadevergoeding. Ook voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen grond. Niet is gebleken dat werkgeefster de op haar rustende re-integratieverplichtingen ten aanzien van werknemer heeft

veronachtzaamd. Werknemer stelt in het kader van de billijke vergoeding verder dat hij onder invloed van een hevige gemoedstoestand ontslag heeft genomen en dat werkgeefster heeft verzuimd te onderzoeken of hij daadwerkelijk ontslag beoogde. Werkgeefster heeft dit echter onderkend, waarna zij lopende deze procedure het loon over ruim drie maanden heeft nabetaald. Werknemer heeft daarvoor niet hoeven werken. Werkgeefster is daarnaast in de tussenbeschikking veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging en de wettelijke rente over de nabetaling. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, mocht hij door het handelen van werkgeefster schade hebben geleden, voldoende is gecompenseerd. Afwijzing van de verzoeken van werknemer (waarop bij tussenbeschikking nog niet is beslist) volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3689

Zaaknummer: 10811986 \ EJ VERZ 23-404

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: L.E. van Drooge

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval (val van bureaustoel/kruk) is te kwalificeren als huis-, tuin- en keukenongeval. Het gaan zitten op een voorwerp is een situatie die een normaal risico inhoudt. Werkgever niet gehouden tot het geven van specifieke instructies dan wel het nemen van specifieke maatregelen.

Feiten

Werkneemster is op enig moment als uitzendkracht gaan werken bij de gemeente Den Haag, in de functie van baliemedewerkster. Op 15 augustus 2022 is werkneemster tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden voor de gemeente gevallen. Op 22 augustus 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Zij is ziek gebleven tot het moment dat haar werk als uitzendkracht bij de gemeente eindigde, op 1 februari 2023. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de gemeente aansprakelijk is voor de schade als gevolg van het haar overkomen ongeval. Werkneemster stelt dat zij is gaan zitten op een kapotte stoel van de gemeente. Doordat de armleuning van de stoel afbrak toen zij ging zitten, heeft zij haar evenwicht verloren en is zij achterover gevallen waarbij zij met haar hoofd en rug tegen de muur viel, met lichamelijke klachten tot gevolg. De gemeente voert verweer en stelt onder meer dat werkneemster op een beensteun (een soort kruk op wielen zonder leuningen) is gaan zitten en daarvan af is gevallen. De beensteun was op zich deugdelijk, maar is niet bedoeld om op te zitten. Bovendien is de val van werkneemster te kwalificeren als een huis-, tuin- en keukenongeval, aldus steeds de gemeente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de oorzaak van de val onduidelijk is (een (kapotte) bureaustoel of een beensteun die niet bestemd is om op te zitten), twisten partijen er niet over dat werkneemster is gevallen tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden bij de gemeente. De kantonrechter is van oordeel dat in het onderhavige geval sprake is van een huis-, tuin- en keukenongeval. Het gaan zitten op een voorwerp is op zichzelf beschouwd een situatie die een normaal risico inhoudt zodat een werkgever niet gehouden is tot het geven van specifieke instructies of het nemen van specifieke maatregelen. Van een werknemer mag worden verwacht een inschatting te (kunnen) maken of het voorwerp geschikt is om op te gaan zitten. Gaat het vervolgens mis, dan heeft de werknemer in beginsel ongelukkig plaatsgenomen. Dit is slechts anders indien de werkgever bijvoorbeeld ondeugdelijke voorwerpen ter beschikking stelt. De werkomgeving in kwestie is een kantoorsetting. Werkneemster heeft gesteld dat de bureaustoel waarop zij heeft plaatsgenomen kapot was en

zij daarom is gevallen. De gemeente heeft evenwel gemotiveerd bestreden dat het een bureaustoel was waarop werkneemster plaatsnam. De gemeente stelt dat werkneemster een beensteun heeft gepakt die niet bestemd is om op te gaan zitten. Daarnaast heeft de gemeente onbestreden aangevoerd dat na de val van werkneemster geen kapotte stoel is gemeld of gezien. Dit betekent dat de kantonrechter niet kan vaststellen dat werkneemster op een ondeugdelijke stoel van de gemeente is gaan zitten waardoor het ongeval heeft kunnen gebeuren. Dat anderszins sprake was van een onveilige werkomgeving, is niet gebleken. De slotsom is dat de gemeente werkneemster niet heeft blootgesteld aan een groter risico dan onder de gegeven omstandigheden verantwoord was en dat het ongeval te wijten is aan de ongelukkige keuze van werkneemster voor dit voorwerp of de ongelukkige wijze waarop zij op dit voorwerp plaatsnam. Dit betekent dat de gemeente de op haar rustende zorgplicht niet heeft geschonden. Afwijzing van de verzoeken van werkneemster volgt. De totale kosten van het deelgeschil worden begroot op € 2628.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10850

Zaaknummer: 11012049 RP VERZ 24-50180

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: W.M. Everwijn en Y.L. Chan

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Werker vordert schadevergoeding van opdrachtgever wegens schending artikel 9 Waadi. Hiervan is pas sprake als werker deel van door partijen overeengekomen loon bij wijze van tegenprestatie aan opdrachtgever zou moeten afstaan, hetgeen hier niet het geval is. Vorderingen werker afgewezen.

Feiten

X B.V. is een onderneming die zich bezighoudt met studiebegeleiding van kwetsbare leerlingen. Op 31 oktober 2021 is tussen X B.V. en werker een overeenkomst van opdracht tot stand gekomen op basis waarvan werker als onderwijsassistente is ingezet bij een onderwijsinstelling. Het door partijen overeengekomen loon van werker bedroeg in eerste instantie € 15 per uur en is later verhoogd naar € 19 per uur. De overeenkomst tussen partijen is inmiddels geëindigd en werker heeft nu rechtstreeks een opdrachtovereenkomst met de onderwijsinstelling. Werker vordert veroordeling van X B.V. tot betaling van (primair) € 22.232,25. Zij stelt dat X B.V. indirect in strijd heeft gehandeld met artikel 9 Waadi, door haar slechts € 15 althans € 19 per uur te betalen voor haar werkzaamheden voor de onderwijsinstelling, terwijl X B.V. hiervoor € 30 per uur ontving van de onderwijsinstelling. Werker stelt dat X B.V. met deze constructie een deel van het aan werker toekomende loon heeft ingehouden als tegenprestatie voor de terbeschikkingstelling en onrechtmatig heeft gehandeld, waardoor zij schade heeft geleden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen van werker worden afgewezen. Zelfs als de Waadi in deze zaak van toepassing is (wat in het midden blijft), is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een (indirecte) schending van artikel 9 Waadi. Van een schending van artikel 9 Waadi zou pas sprake zijn als werker een deel van *het door partijen overeengekomen loon* bij wijze van tegenprestatie aan X B.V. zou moeten afstaan. Dat is hier niet het geval. Partijen zijn uitdrukkelijk een loon van € 15 althans € 19 per uur overeengekomen. X B.V. is met de onderwijsinstelling een vergoeding van € 30 per uur overeengekomen in het kader van de door hen gesloten samenwerkingsovereenkomst. Die tussen X B.V. en de onderwijsinstelling overeengekomen vergoeding staat volledig los van de overeenkomst tussen werker en X B.V. Het klopt dat X B.V. verdiende aan de door werker gewerkte uren, nu X B.V. een hogere vergoeding ontving dan zij aan werker betaalde, maar dat is een gebruikelijk verdienmodel voor ondernemingen als X B.V. en is op zichzelf niet in strijd met artikel 9 Waadi. De kantonrechter oordeelt voorts dat X B.V. ook anderszins niet

onrechtmatig heeft gehandeld. Afwijzing van de vorderingen van werker volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3607

Zaaknummer: 10899947 \ UC EXPL 24-637

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: S. el Irari en A. el Azouti

Wetsartikelen: 9 Waadi

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden vanwege duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen onderhoudsmedewerker woningstichting en direct leidinggevende. Gelet op omvang organisatie, betekent dit ook een ernstig verstoorde arbeidsverhouding met werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 1998 in dienst getreden als onderhoudsmedewerker bij Stichting Wonen Noordwest Friesland (hierna: Wonen NWF). Wonen NWF is een woningstichting met ongeveer 4000 huurwoningen, met zo'n 58 fte aan werknemers in dienst. Werknemer is werkzaam op een afdeling waar nog een tiental onderhoudsmedewerkers en een werkvoorbereider werkzaam zijn. Werknemer heeft op enig moment een arbeidsconflict gekregen met zijn direct leidinggevende, dat in de loop van 2022 begon met opmerkingen over op tijd beginnen en te veel overuren maken. Daardoor is werknemer vanaf 20 juli 2022 ziek geweest. Begin 2023 heeft mediation plaatsgevonden, maar hierin zijn werknemer en zijn leidinggevende niet nader tot elkaar gekomen. Nadat werknemer in augustus 2023 beter was gemeld, heeft Wonen NWF ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft op die grond de arbeidsovereenkomst ontbonden en geoordeeld dat geen sprake was van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Wonen NWF. De door werknemer verzochte billijke vergoeding is dan ook afgewezen. Werknemer bestrijdt in hoger beroep dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en verzoekt primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding van € 152.482,75 bruto.

Oordeel

Het hof stelt vast dat de verstandhouding tussen werknemer en zijn direct leidinggevende in ieder geval vanaf juli 2022 tot de mondelinge behandeling bij de kantonrechter op 23 november 2023 ernstig was verstoord. Dit is ook vastgesteld door de bedrijfsarts. Deze verstoring ging zo ver dat werknemer niet door zijn leidinggevende gebeld wilde worden en niet wilde dat hij in dezelfde ruimte met de leidinggevende verbleef, waarbij de leidinggevende in de laatste fase van de re-integratie probeerde thuis of elders te werken op de momenten dat werknemer op kantoor was. Zicht op verbetering van de verstandhouding was er niet. Daarmee was die verstoring niet alleen ernstig maar ook duurzaam. De kantonrechter heeft verder terecht overwogen dat voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding niet relevant is aan wie te wijten is dat de verhoudingen verstoord zijn

geraakt. Het hof overweegt voorts dat tussen partijen nooit ter discussie heeft gestaan dat werknemer een prima onderhoudsmedewerker was. Dat blijkt ook uit overgelegde functioneringsverslagen. Daar blijkt ook uit dat vanaf 2011 al diverse malen aan de orde is gesteld dat werknemer erg solitair werkt (alleen op zijn bus), op zijn eigen 'eilandje' en dat hij erg veel doet voor de huurders waar hij langs moet – die daarover erg tevreden zijn – maar waarmee het halen van de planning van de volgende opdrachten een probleem wordt. Op die punten hadden de interventies van de leidinggevende betrekking, om werknemer meer onderdeel van het team te laten worden en om te bezien of werknemer op het punt van het halen van de planning kon ervaren hoe zijn collega's daarmee omgingen. Die interventies hebben geleid tot een arbeidsconflict waarbij de aangedragen oplossingen voor werknemer veelal niet bespreekbaar waren. De ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding met de leidinggevende betekende, gelet op de omvang van de organisatie, ook een ernstig verstoorde arbeidsverhouding met Wonen NWF. Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst terecht op de g-grond is ontbonden. Aangezien het hof het handelen van Wonen NWF, hoewel op enkele aspecten weinig gelukkig, niet als *ernstig* verwijtbaar bestempelt, heeft werknemer geen aanspraak op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4486

Zaaknummer: 200.338.956/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.F. Boele en R.S. de Vries

Advocaten: mr. B.D. Meijer en M.H.J. Miltenburg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Zowel onderwijsinstelling als docent streeft ontbinding van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na. Ontbinding wordt met onmiddellijke ingang toegewezen, omdat arbeidsovereenkomst inhoudsloos is. Geen doorbetaling van loon; werknemer heeft passende arbeid geweigerd.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 2023 bij Luzac Onderwijs B.V. (hierna: Luzac) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in de functie van docent economie. Bij e-mail van 8 november 2023 heeft Luzac aan werknemer voorgesteld om per 31 december 2023 ontslag te nemen tegen doorbetaling van salaris maar met vrijstelling van werkzaamheden. Bij e-mail van 14 december 2024 heeft Luzac aan werknemer laten weten dat hij zijn werkzaamheden kan hervatten in de vorm van het geven van steunlessen. Op 4 januari 2024 heeft Luzac dit bericht nog eens herhaald. Werknemer heeft zijn werkzaamheden (in de vorm van het geven van steunlessen) niet hervat en Luzac heeft vanaf 8 januari 2024 de salarisbetaling aan werknemer stopgezet. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij zonder enige toelichting op non-actief is gesteld en Luzac hem heeft medegedeeld dat deze de arbeidsovereenkomst met hem wil ontbinden. Een en ander acht werknemer ernstig verwijtbaar van Luzac, als gevolg waarvan hij, naast ontbinding van de arbeidsovereenkomst en doorbetaling van het salaris tot het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de veroordeling van Luzac verzoekt tot het betalen van een billijke vergoeding. Van haar zijde stelt Luzac dat werknemer geweigerd heeft passende arbeid te verrichten als gevolg waarvan Luzac de betaling van het salaris van werknemer heeft stopgezet. Gelet op de ontstane situatie streeft ook Luzac ontbinding van de arbeidsovereenkomst na.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Weliswaar bestaat thans de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst nog wel, maar deze is inhoudsloos geworden. Werknemer heeft immers sinds eind 2023 geen werkzaamheden meer verricht en sinds 8 januari 2024 ontvangt hij ook geen salaris meer, omdat hij zich op het standpunt stelt dat het geven van steunlessen geen passende arbeid betreft. Dat beide partijen vinden dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden blijkt wel uit het feit dat werknemer als verzoekende partij in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst nastreeft en ook Luzac ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Partijen verschillen alleen van mening welke financiële gevolgen ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet hebben. Teruggebracht naar de kern is

het de vraag of Luzac redelijkerwijs van werknemer mag verlangen dat hij in plaats van klassikaal onderwijs, steunlessen aan leerlingen van Luzac geeft en of werknemer dat redelijkerwijs mag weigeren. Voor de kantonrechter zijn voor de beantwoording van deze vraag twee argumenten doorslaggevend. In de eerste plaats is dat het gegeven dat het onderwijs dat Luzac biedt particulier onderwijs is, waarbij leerlingen in het voortgezet onderwijs door middel van intensieve begeleiding worden voorbereid op het eindexamen. Deze intensieve begeleiding vindt plaats in kleine klassen en door middel van individuele ondersteuning, waar nodig. Dit uitgangspunt was voor werknemer bekend toen hij zich aan Luzac als docent verbond. Hij wist dus dat van hem intensieve begeleiding van leerlingen verwacht kon worden. In de tweede plaats heeft Luzac onbetwist gesteld dat werknemer in de periode dat hij nog werkzaam was, ook reeds steunlessen had gegeven en daar toen kennelijk geen bezwaar tegen had. Deze twee argumenten bijeengenomen brengen de kantonrechter tot de conclusie dat het geven van steunlessen passende arbeid is, die Luzac terecht van werknemer mocht verlangen. Uit het voorgaande vloeit voort dat werknemer in ieder geval geen recht heeft op doorbetaling van zijn salaris. De kantonrechter ziet voorts geen aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen en het tegenverzoek van Luzac tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10545

Zaaknummer: 10940593 RL EXPL 24-3814

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.M. Eerkes en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:671b BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens pensionering werkgever is 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag. Richtlijn heeft geen directe werking tussen particulieren, ook niet via artikel 27 Handvest Grondrechten.

Feiten

Verzoeksters in het hoofdgeding waren werkzaam in een van de acht plaatselijke eenheden van de onderneming van FC. Op 17 juni 2020 werden zij door FC op de hoogte gesteld van de beëindiging, met ingang van 17 juli 2020, van hun arbeidsovereenkomsten naar aanleiding van zijn pensionering. Deze pensionering, die op 3 augustus 2020 is ingegaan, heeft geleid tot de beëindiging van 54 lopende arbeidsovereenkomsten in die acht plaatselijke eenheden, waaronder de acht arbeidsovereenkomsten van verzoeksters in het hoofdgeding. Op 10 juli 2020 hebben verzoeksters in het hoofdgeding bij de arbeidsrechter Barcelona beroep ingesteld tegen FC en Fogasa, teneinde zich te verzetten tegen wat zij als een onrechtmatig ontslag beschouwden. Bij vonnis van 12 januari 2022 heeft die rechter dat beroep verworpen. De verwijzende rechter dient zich met name uit te spreken over de vraag of de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van verzoeksters in het hoofdgeding nietig moet worden geacht wegens de niet-inachtneming van de in artikel 51 van het werknemersstatuut neergelegde procedure voor raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, ook al is die beëindiging het gevolg van de pensionering van FC. Twijfel bestaat omdat het Hof in geval van overlijden van de werkgever de raadplegingsprocedure buiten toepassing heeft gelaten en bovendien in dit geval de Spaanse wet een uitzondering kent en het geschil zich tussen particulieren voordoet (rechtstreekse werking van de richtlijn).

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens pensionering werkgever is 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag

Hoewel Richtlijn 98/59/EG geen uitdrukkelijke omschrijving bevat van het begrip „ontslag”, is het vaste rechtspraak dat – gelet op de door die richtlijn nagestreefde doelstelling en op de context van artikel 1 lid 1 onder a – dit begrip, dat een autonoom Unierechtelijk begrip is dat uniform moet worden uitgelegd en niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd, aldus dient te worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus

niet heeft ingestemd (zie in die zin arrest van 11 november 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Het Hof heeft overigens ook verduidelijkt dat zelfs in gevallen waarin de werkgever geen invloed heeft op de definitieve beëindiging van de werkzaamheid en waarin blijkt dat volledige toepassing van Richtlijn 98/59/EG niet mogelijk is, het een feit blijft dat de toepassing van deze richtlijn niet volledig kan worden uitgesloten (zie in die zin arrest van 12 oktober 2004, *Commissie/Portugal*, C-55/02, ECLI:EU:C:2004:605, punt 57). In het bijzonder dient nog te worden opgemerkt dat overeenkomstig artikel 2, lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 98/59/EG de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet enkel tot doel heeft om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, maar onder meer ook betrekking heeft op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers (*Commissie/Portugal*, punt 58). Deze raadpleging blijft dus relevant wanneer de geplande beëindiging van arbeidsovereenkomsten verband houdt met de pensionering van de werkgever. Het is juist dat het Hof in zijn arrest van 10 december 2009, *Rodríguez Mayor e.a.* (C-323/08, ECLI:EU:C:2009:770), dat eveneens betrekking had op bepalingen van het werknemersstatuut, heeft geoordeeld dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat wanneer de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers eindigen omdat hun werkgever is overleden, er geen sprake is van „collectief ontslag” en de nationale bepalingen ter uitvoering van deze richtlijn niet van toepassing zijn.

Het Hof is echter pas tot die uitlegging gekomen na met name in de punten 34 tot en met 41 van dat arrest te hebben opgemerkt dat uit de gecombineerde bewoordingen van artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG, artikel 1 lid 1, tweede alinea, artikel 2 lid 1 en 3, en artikel 3 van deze richtlijn, volgt dat het begrip „collectief ontslag” in de zin van artikel 1 lid 1, onder a van deze richtlijn veronderstelt dat er een werkgever is die dergelijke ontslagen heeft overwogen en die in staat is om daartoe de in de artikelen 2 en 3 van deze richtlijn bedoelde handelingen te stellen en eventueel tot dergelijke ontslagen over te gaan. In punt 42 van dat arrest heeft het Hof opgemerkt dat niet meer was voldaan aan die voorwaarden in geval van overlijden van een werkgever die een onderneming als natuurlijke persoon exploiteert. In dat verband heeft het Hof in punt 44 van *Rodríguez Mayor e.a.* eveneens opgemerkt dat de hoofddoelstelling van Richtlijn 98/59/EG, namelijk collectieve ontslagen te doen voorafgaan door een raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers en een kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie, niet kan worden bereikt wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van het voltallige personeel van een door een natuurlijke persoon geëxploiteerde onderneming omdat de activiteiten van deze onderneming worden stopgezet ten gevolge van het overlijden van de werkgever, als „collectief ontslag” wordt aangemerkt, aangezien die raadpleging dan niet zou kunnen plaatsvinden en het dus onmogelijk zou zijn om de beëindigingen van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of het aantal ervan te verminderen dan wel de gevolgen ervan te verzachten.

Vastgesteld moet worden dat de bijzonderheden van de situatie waarin de werkgever die een

natuurlijke persoon is, is overleden, zich niet voordoen wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten het gevolg is van een pensionering van een dergelijke werkgever. In dit laatste geval is de werkgever die een dergelijke beëindiging van arbeidsovereenkomsten overweegt met het oog op zijn pensionering, in beginsel namelijk in staat om de in de artikelen 2 en 3 van Richtlijn 98/59/EG bedoelde handelingen te verrichten en in die context raadplegingen te houden om met name die beëindigingen te voorkomen of het aantal ervan te verminderen of in elk geval de gevolgen ervan te verzachten. Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, in onderlinge samenhang gelezen, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van een groter aantal werknemers dan bedoeld in dat artikel 1 lid 1, naar aanleiding van de pensionering van de werkgever, niet als „collectief ontslag” wordt aangemerkt en dus niet leidt tot de in dat artikel 2 bedoelde voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers.

Richtlijn heeft geen directe werking tussen particulieren, ook niet via artikel 27 Handvest Grondrechten

Volgens vaste rechtspraak kan een richtlijn op zichzelf geen verplichtingen voor een particulier scheppen, en dus als zodanig niet tegen hem kan worden ingeroepen. Indien de inroepbaarheid van een niet of niet correct omgezette richtlijn zou worden uitgebreid tot de betrekkingen tussen particulieren, zou dit er namelijk op neerkomen dat de Europese Unie bevoegd is om met onmiddellijke werking particulieren verplichtingen op te leggen, terwijl zij dit alleen kan wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen (arrest van 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth*, C-569/16 en C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, punt 76 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat de gecombineerde bepalingen van artikel 1 lid 1, en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG niet als zodanig kunnen worden ingeroepen in een geding tussen particulieren zoals dat in het hoofdgeding, teneinde de volle werking van die bepalingen te verzekeren door een nationale regeling die daarmee in strijd is bevonden, buiten toepassing te laten (zie naar analogie *Bauer en Willmeroth*, punt 78).

Ten slotte moeten de respectieve draagwijdte van artikel 27 en artikel 30 van het Handvest worden onderzocht om vast te stellen, zoals de verwijzende rechter met zijn verzoek om een prejudiciële beslissing wenst te vernemen, of de ene en/of de andere bepaling aldus moeten worden uitgelegd dat zij, alleen of in samenhang met artikel 1 lid 1, en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, kunnen worden ingeroepen in een geding tussen particulieren zoals dat in het hoofdgeding, teneinde te verkrijgen dat de nationale rechter een nationale wettelijke regeling die aldus in strijd met voormelde bepalingen van die richtlijn wordt geacht, buiten toepassing laat. Wat ten eerste artikel 27 van het Handvest betreft, dat „Het recht op informatie en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming” als opschrift heeft en bepaalt dat de werknemers, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het Unierecht en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid moeten hebben dat zij op verschillende niveaus worden geïnformeerd en geraadpleegd, hoeft in casu slechts te worden opgemerkt dat het Hof heeft geoordeeld dat uit de bewoordingen van deze bepaling duidelijk blijkt dat deze

pas haar volle werking verkrijgt nadat zij nader is bepaald in Unierechtelijke of nationaalrechtelijke voorschriften (arrest van 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2, punten 44 en 45, en *Bauer en Willmeroth*, punt 84). In dit opzicht kunnen regels als die van artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, die tot de lidstaten zijn gericht en die bepalen onder welke voorwaarden bij collectief ontslag een procedure van voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers moet plaatsvinden, en aan welke materiële en formele voorwaarden deze voorlichting en raadpleging moeten voldoen, niet als rechtstreeks toepasselijke rechtsvoorschriften uit de bewoordingen van artikel 27 van het Handvest worden afgeleid (zie naar analogie *Association de médiation sociale*, punt 46).

Bijgevolg kan in een geding tussen particulieren als dat in het hoofdgeding artikel 27 van het Handvest niet als zodanig worden ingeroepen om tot de slotsom te komen dat nationale bepalingen die niet in overeenstemming zijn met artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, buiten toepassing moeten worden gelaten (zie naar analogie *Association de médiation sociale*, punt 48).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 01-07-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:596

Zaaknummer: C-196/23

Rechters: A. Prechal, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer en M.L. Arastey Sahún

Wetsartikelen: WMCO , 27 en 30 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en Richtlijn 98/59/EG

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft beëindigingsovereenkomst met succes buitengerechtelijk vernietigd op grond van (wederzijdse) dwaling. Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Feiten

Werknemer was in dienst van Que Pasa Tapasbar B.V. Hij heeft, terwijl hij al geruime tijd last heeft van fysieke klachten, een overeenkomst met Que Pasa Tapasbar gesloten waarmee zijn arbeidsovereenkomst per 31 januari 2024 is geëindigd. Die vaststellingsovereenkomst is op 29 maart 2024 door werknemer buitengerechtelijk vernietigd omdat volgens hem sprake is van een wilsgebrek. Volgens werknemer is hem voor of bij het sluiten van de overeenkomst onjuiste of onvolledige informatie gegeven. Hij mocht zich volgens Que Pasa Tapasbar niet ziek melden. Bovendien is hem door Que Pasa Tapasbar medegedeeld dat hij aansluitend in aanmerking zou komen voor een uitkering van het UWV, die hem uiteindelijk is geweigerd. Indien werknemer volledig en juist was geïnformeerd over zijn rechtspositie, had hij het aanbod van Que Pasa Tapasbar nimmer aanvaard, aldus werknemer. Hij vordert in deze kortgedingprocedure nakoming van de arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Qua Pasa Tapasbar wil werknemer aan de vaststellingsovereenkomst houden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt – en onderbouwt dit met medische stukken – al vele jaren last te hebben van fysieke klachten als gevolg van een sleutelbeenbreuk en een ongeluk waarbij hij op zijn rug is gevallen. Werknemer stelt verder dat hij rond oktober 2023 de eigenaar van Qua Pasa Tapasbar heeft verteld dat hij het werk niet meer volhoudt vanwege de pijn die hij tijdens het werken ervaart. Hij mocht zich echter niet volledig ziekmelden. Er was namelijk geen andere kok beschikbaar. Que Pasa Tapasbar heeft toen voorgesteld dat werknemer tot en met januari 2024 zou doorwerken en dat een nieuwe kok zou worden gezocht. Vanaf februari 2024 zou werknemer – volgens Que Pasa Tapasbar – aanspraak kunnen maken op een uitkering van UWV. Werknemer is op basis van deze mededeling ervan uitgegaan dat dit de enige oplossing was, en is hier dus in meegegaan. Het UWV heeft werknemer echter zowel een WW- als een ZW-uitkering geweigerd. In het licht van het vorenstaande is er volgens werknemer sprake van dwaling. Uit de stellingen van werknemer wordt begrepen dat hij stelt dat hij geen juiste voorstelling had van de gevolgen van de vaststellingsovereenkomst. Volgens werknemer heeft Que Pasa Tapasbar op dit punt haar mededelingsplicht geschonden. Que Pasa Tapasbar stelt echter niet op de hoogte te zijn

geweest van de medische klachten van werknemer. Zij betwist dat hij hierover met haar heeft gesproken, laat staan dat hij zich op grond daarvan ooit heeft ziekgemeld. Hoewel in deze procedure niet kan worden vastgesteld dat Que Pasa Tapasbar daadwerkelijk op de hoogte was van zijn fysieke klachten, volgt uit de overgelegde verzekeringsgeneeskundige rapportage van de verzekeringsarts van 10 april 2024 dat het plausibel is dat werknemer deze klachten al sinds jaren heeft en als gevolg hiervan niet geschikt is voor zijn werkzaamheden als kok. Uit de onderzoeksgegevens blijkt verder dat werknemer – terwijl hij door ziekte arbeidsongeschikt was – zijn dienstverband heeft beëindigd. De kantonrechter ziet geen aanleiding te twifelen aan de juistheid van de stelling van werknemer, dat hij bij een juiste voorstelling van zaken de overeenkomst niet zou hebben gesloten. Bovendien wordt er ook van uitgegaan dat Que Pasa Tapasbar bij een juiste voorstelling van zaken (over de arbeids(on)geschiktheid van werknemer) ervan zou hebben afgezien werknemer deze overeenkomst ter ondertekening voor te leggen.

Naar het oordeel van de kantonrechter is voorshands voldoende aannemelijk geworden dat de beëindigingsovereenkomst met succes wegens (wederzijdse) dwaling buitengerechtelijk is vernietigd. Toewijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2454

Zaaknummer: 11040362 \ CV EXPL 24-2597

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: S. Blom en A. Mahabier

Wetsartikelen: 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar heeft gemeente niet geïnformeerd over nevenwerkzaamheden als advocaat(-stagiair). Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen met toekenning van transitievergoeding. Beroep ambtenaar op Wet bescherming klokkenluiders slaagt niet.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 mei 2019 fulltime in dienst getreden van de gemeente Kerkrade in de functie van financieel beleidsadviseur sociaal domein/senior medewerker Bedrijfsbureau. Werknemer is verplicht zijn nevenwerkzaamheden aan de gemeente te melden. Op 2 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In december 2023 heeft de gemeente vernomen dat de naam van werknemer vermeld staat op het naambord aan de voorgevel van een advocatenkantoor in Kerkrade. Tijdens een gesprek op 18 december 2023 heeft werknemer medegedeeld dat hij in 2022 de beroepsopleiding advocatuur is begonnen en dat de gemeente daarvan op de hoogte was. Werknemer heeft zich per 1 januari 2024 hersteld gemeld. Werknemer is vervolgens geschorst. Hij heeft de gemeente nadien een overzicht gestuurd van opleidingsdata in 2023, welke processtukken werknemer heeft opgesteld en bij welke instanties en in welke procedures hij in rechte heeft opgetreden. Werknemer heeft desgevraagd aangegeven de als advocaat gewerkte dagen en tijdstippen niet te kunnen reproduceren en dat de stageverslagen en de samenwerkingsovereenkomst tussen hem en het advocatenkantoor vertrouwelijk zijn. Deze stukken heeft hij dan ook niet aan de gemeente overgelegd. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:686 BW en subsidiair vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer begin 2022 is begonnen met de beroepsopleiding advocatuur. Hij is in dat kader in januari 2022 beëdigd als advocaat en is vervolgens in die hoedanigheid (fulltime) werkzaamheden gaan verrichten. Het valt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter zeer zeker te verwijten dat hij de gemeente niet heeft geïnformeerd omtrent zijn werk als advocaat sinds 2022 en dat hij als advocaat is gaan werken zonder dat de gemeente daarvoor toestemming gegeven heeft. De verwijten die de gemeente werknemer op voornoemd punt maakt, zijn echter minder ernstig dan door de gemeente is geschetst. In wezen was er sprake van een misverstand: werknemer verkeerde in de veronderstelling dat hij de gemeente met zijn mededeling dat hij de beroepsopleiding ging volgen ook had geïnformeerd over het feit dat hij advocaat was (en niet alleen 'student') en de

gemeente realiseerde zich niet dat het volgen van de opleiding ook behelst dat werknemer als advocaat werkzaamheden dient te verrichten. De kantonrechter is het echter wel eens met het verwijt van de gemeente dat werknemer, nadat zijn nevenwerkzaamheden bekend werden voor de gemeente, onvoldoende openheid van zaken heeft gegeven, waarbij hij zich ten onrechte verschuilt achter privacyregels. Werknemer had ook met inachtneming van die regels veel meer informatie kunnen verstrekken over zijn werkzaamheden als advocaat. De gemeente heeft belang bij die informatie, want de twijfels die zij heeft over de vraag of het werk van advocaat wel is te verenigen met de fulltimefunctie van werknemer bij de gemeente zijn terecht. Het gaat daarbij dus niet alleen om de vraag of sprake was van een mogelijke belangenverstrengeling, maar ook om de vraag of het werk voor de gemeente (40 uur per week) niet in het gedrang zou komen doordat hij daarnaast ook geacht werd als advocaat te werken voor minstens 24 uur per week. Doordat werknemer slechts een summier overzicht van de door hem verrichte werkzaamheden als advocaat heeft verstrekt, heeft hij het de gemeente onmogelijk gemaakt dit nader te onderzoeken. De kantonrechter komt tot het oordeel dat een ontslag op staande voet een te ingrijpende maatregel zou zijn, zodat de lat van artikel 7:686 BW niet gehaald wordt. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. De verwijten die werknemer gemaakt worden zijn fors en terecht. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Werknemer komt de transitievergoeding toe van € 11.196,41 bruto. Dat werknemer reeds vóór de schorsing en het ontbindingsverzoek melding heeft gemaakt van een misstand, heeft hij niet aannemelijk kunnen maken. Zijn beroep op de Wet bescherming klokkenluiders faalt dan ook.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3829

Zaaknummer: 11020816 AZ VERZ 24-25

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.H.J.G. Borger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werkenden voor platform Temper zijn niet werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met Temper. Geen sprake van formeel werkgeversgezag van en loonbetaling door Temper. Nauwelijks tot geen verplichting tot persoonlijk verrichten van arbeid door werker.

Feiten

Temper B.V. is een online platform voor werk, waar werkers en opdrachtgevers overeenkomsten kunnen sluiten over uit te voeren werkzaamheden. Daarbij sluiten zowel de werkers als de opdrachtgevers een gebruikersovereenkomst met Temper. Temper stelt op haar website een modelopdrachtovereenkomst ter beschikking waar werker en opdrachtgever ten behoeve van een klus gebruik van kunnen maken. Volgens vakbonden FNV en CNV is sprake van een constructie van schijnzelfstandigheid en zijn de werkers in werkelijkheid geen zelfstandigen maar uitzendkrachten van Temper. Zij vorderen daarom in deze procedure dat de rechtbank vaststelt dat de overeenkomsten die de werkers via het online platform van Temper sluiten uitzendovereenkomsten met Temper zijn. Een groot aantal werkers heeft gebruikgemaakt van de opt-outmogelijkheid en slechts een klein aantal van de opt-inmogelijkheid. Naar aanleiding van het grote aantal opt-outverklaringen heeft de rechtbank op 11 oktober 2023 beslist dat FNV en CNV in een deel van hun vorderingen, die strekken ter bescherming van het individuele belang van de werkers, niet-ontvankelijk worden verklaard (zie AR 2023-1232). Voor de overige vorderingen van FNV en CNV is de procedure voortgezet. Die vorderingen strekken (mede) tot bescherming van het overstijgende belang van werkenden in het algemeen en het belang van een rechtvaardige arbeidsmarkt.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat de overeenkomsten die de werkers op het online platform van Temper sluiten geen uitzendovereenkomsten met Temper zijn en betreft bij dit oordeel onder meer de gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest van de Hoge Raad, zij het dat die gezichtspunten in dit geval moeten worden gezien in het kader van de driehoeksrelatie tussen de werkers, de opdrachtgevers en Temper. Ook betreft de rechtbank het arrest van het hof Amsterdam inzake *Helpling* (zie AR 2021-1185) in de beoordeling, omdat het ook in die zaak ging om een driehoeksrelatie.

Het element formeel werkgeversgezag

Voor de vraag of sprake is van een uitzendovereenkomst komt het er allereerst op aan of Temper – naast het materiële gezag dat bij de opdrachtgevers ligt – formeel

(werkgevers)gezag over de werkers heeft. In dat kader is van belang dat de werkzaamheden en werktijden in dit geval geheel worden bepaald door de opdrachtgevers. Temper bepaalt weliswaar de inhoud van de gebruikersovereenkomsten en de modelopdrachtovereenkomsten, maar zij heeft zelf geen disciplinerende maatregelen tot haar beschikking. Temper bepaalt slechts twee randvoorwaarden: (1) werkers kunnen in maximaal acht flexpools tegelijk zitten en (2) werkers kunnen via het platform per jaar maximaal 660 uren voor één opdrachtgever werken. Daarmee is echter nog geen sprake van concrete omstandigheden die duiden op formeel werkgeversgezag van Temper over de werkers. Dat is een sterke contra-indicatie om een uitzendovereenkomst aan te nemen.

Het element loonbetaling door de werkgever

Wat betreft de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd, geldt dat Temper zelf niets aan de werkers betaalt. De werkers factureren aan de opdrachtgevers en de opdrachtgevers betalen. Dat is een sterke contra-indicatie voor het aannemen van een uitzendovereenkomst, omdat in die overeenkomst het loon wordt betaald door de uitzendwerkgever. Daarnaast is een uniforme wijze van facturering en betaling – anders dan in de *Helping*-zaak – in dit geval niet onderscheidend. Ook in het geval van een opdrachtovereenkomst met de opdrachtgevers en een bemiddelende rol van Temper is een uniforme wijze van facturering en betaling immers vanuit commercieel oogpunt alleszins logisch. De beloning wordt bovendien buiten Temper om bepaald, namelijk door de werkers en de opdrachtgevers. Tot slot ligt naar het oordeel van de rechtbank het commercieel risico geheel bij de werker, of bij factoringmaatschappij Finkle als de werker dat risico heeft afgekocht (wat een commerciële afweging van de werker is).

De elementen arbeid en duur

Het *Deliveroo*-gezichtspunt ‘de aard en duur van de werkzaamheden’ is in dit geval geen sterk onderscheidend criterium. Daarvoor zijn de klussen die via het platform worden aangeboden te verschillend. De rechtbank overweegt voorts dat de werker zich kan laten vervangen door een andere Temper-werker of iemand buiten het platform, zonder dat daarvoor de toestemming van Temper vereist is. Indien de werker binnen de annuleringstermijn alsnog van de klus af wil, *moet* hij zich zelfs laten vervangen omdat annuleren dan niet meer mogelijk is. Ook dan is toestemming van Temper echter niet vereist en ook verder heeft Temper geen bemoeienis met die vervanging. Er is dan ook nauwelijks of geen sprake van een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid.

Overige gezichtspunten en omstandigheden

Het gezichtspunt van de inbedding van de werker en de werkzaamheden is op zichzelf geen bruikbaar gezichtspunt om de uitzendrelatie van de opdrachtrelatie te onderscheiden. Ook in een uitzendrelatie zijn de werkzaamheden immers over het algemeen *wel*, maar de werkers *niet* ingebed in de organisatie van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht. Tot slot oordeelt de rechtbank nog dat de rol van Temper bij de selectie van de werker door de opdrachtgever beperkt is. Zo heeft zij inhoudelijk geen invloed op de beoordelingen van de

werker en op eventuele deelname van een werker aan de flexpools.

Conclusie: geen arbeidsovereenkomst en uitzendovereenkomst met Temper

Kortom, aan de essentiële elementen van de uitzendovereenkomst, te weten formeel werkgeversgezag van en loonbetaling door de uitzendwerkgever, wordt in het geheel niet voldaan. Aan het derde essentiële element, het persoonlijk verrichten van arbeid, is niet of nauwelijks voldaan. De overige gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest leveren daarnaast onvoldoende aanwijzingen op om desondanks een uitzendovereenkomst met Temper aan te kunnen nemen. De conclusie moet dan ook zijn dat de overeenkomsten die de werkers op het platform met de opdrachtgevers sluiten geen uitzendovereenkomsten met Temper zijn. De vorderingen van FNV en CNV worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3987

Zaaknummer: C/13/692040 / HA ZA 20-1079

Rechters: R.H.C. van Harmelen, H.J. Schaberg en M.L.S. Kalff

Advocaten: M.H.D. Vergouwen, J.M. van Slooten en D.F. Berkhout

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Dynamisch incorporatiebeding blijft dynamisch bij overgang van onderneming. Werknemers kunnen hiervan slechts na en niet wegens de overgang afstand doen.

Feiten

De werknemers zijn op 1 april 2015 in dienst gekomen van IDL als gevolg van overgang van een deel van de onderneming van hun toenmalige werkgever MOL Logistics (Netherlands) B.V. (hierna: MOL). In de arbeidsovereenkomsten van de werknemers met MOL stond een dynamisch incorporatiebeding waarmee de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing was verklaard op de arbeidsovereenkomsten. IDL is geen lid van de bij de cao betrokken werkgeversorganisatie (TLN). Evenmin vallen de activiteiten van IDL onder de werkingssfeer van de cao. Bij indiensttreding heeft IDL werknemers een nieuwe arbeidsovereenkomst laten tekenen waarin de cao niet langer (dynamisch) is geïncorporeerd. FNV vordert in deze procedure uitbetaling van de uit de cao voortvloeiende aanvullende loonverplichtingen. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Het hof heeft die uitspraak bekrachtigd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Dynamisch incorporatiebeding blijft dynamisch bij overgang van onderneming

IDL betoogt in incidenteel beroep dat de verkrijger naar Nederlands recht onvoldoende mogelijkheden heeft arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen waardoor een dynamisch incorporatiebeding bij overgang van onderneming statisch wordt. Deze klacht faalt. In het *Asklepios*-arrest heeft het HvJ EU over een dynamisch beding in een arbeidsovereenkomst overwogen dat Richtlijn 2001/234/EG niet louter tot doel heeft om de belangen van de werknemers te beschermen, maar beoogt een billijk evenwicht tussen de belangen van laatstgenoemden en die van de verkrijger te verzekeren. Daaruit volgt met name dat de verkrijger na de overgang de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Meer bepaald volgt uit artikel 3 van de richtlijn, gelezen in het licht van de vrijheid van ondernemerschap, dat de verkrijger bij de totstandkoming van een overeenkomst waarbij hij partij is, zijn belangen doeltreffend moet kunnen doen gelden en met het oog op zijn toekomstige economische activiteit moet kunnen onderhandelen over de factoren die bepalend zijn voor de evolutie van de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers, aldus het HvJ EU.

Het HvJ EU heeft in het *Asklepios*-arrest voor recht verklaard dat bij de overgang het behoud van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien, zich uitstrekt tot een door de vervreemder en de werknemer op basis van de contractsvrijheid overeengekomen beding op grond waarvan hun arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de op het ogenblik van de overgang geldende collectieve overeenkomst, maar ook door latere overeenkomsten waarbij die overeenkomst wordt aangevuld, gewijzigd of vervangen, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet. Het HvJ EU heeft overwogen dat het aan de nationale rechter is te beoordelen of naar nationaal recht dergelijke aanpassingsmogelijkheden bestaan en doeltreffend zijn.

Als de arbeidsovereenkomst een schriftelijk beding bevat dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, en de werkgever zich daarop beroept, hangt het slagen van dat beroep naar Nederlands recht, volgens artikel 7:613 BW, ervan af of in het licht van alle omstandigheden van het geval het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen.

Als in de arbeidsovereenkomst geen wijzigingsbeding is opgenomen, is de werknemer in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Volgens de rechtspraak van de Hoge Raad kan de werknemer onder omstandigheden op grond van de norm van goed werknemerschap van artikel 7:611 BW gehouden zijn een voorstel van de werkgever tot een verandering in de arbeidsovereenkomst te aanvaarden. Volgens die rechtspraak dient bij de beantwoording van de vraag tot welke gevolgen een wijziging van omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden, in de eerste plaats te worden onderzocht of de werkgever daarin als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, en of het door hem gedane voorstel redelijk is. In dat kader moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven en de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede – naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming – de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en diens belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Vervolgens dient te worden onderzocht of aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer gevegd kan worden. Deze beoordelingsmaatstaf geldt voor alle voorstellen tot wijziging van arbeidsvoorwaarden, ongeacht of deze (overwegend) individueel of collectief van aard zijn.

Als de verkrijgende werkgever en de werknemers geen overeenstemming kunnen bereiken

over een door die werkgever voorgestelde aanpassing in de arbeidsovereenkomst, biedt de hiervoor weergegeven rechtspraak de werkgever voldoende doeltreffende mogelijkheden om een dergelijke aanpassing te bewerkstelligen. Er is dus voldaan aan de voorwaarde voor de overgang van een dynamisch beding die het HvJ EU in het *Asklepios*-arrest heeft geformuleerd.

Geen afstand van rechten bij overgang van onderneming

Het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat IDL niet van de werknemers heeft verlangd dat zij afstand deden van hun op het moment van overgang geldende rechten. Daaraan heeft het hof ten grondslag gelegd dat IDL de bestaande rechten van de werknemers heeft gehandhaafd, maar niet gebonden wilde zijn aan voorwaarden die in een nieuwe cao zouden worden vastgelegd, en dat het IDL vrijstond andere voorwaarden voor de toekomst met de werknemers overeen te komen.

FNV betoogt dat het hof met dit oordeel heeft miskend dat het dynamische incorporatiebeding als zodanig een recht is als bedoeld in artikel 7:663 BW. Indien het hof dit niet heeft miskend, is zijn oordeel zonder nadere motivering onbegrijpelijk, aldus het onderdeel. FNV voert aan dat het hof eraan heeft voorbijgezien dat niet toelaatbaar is dat werknemers wegens of in verband met de overgang van de onderneming afstand doen van rechten uit de arbeidsovereenkomst. Bovendien is wijziging pas mogelijk nadat de overgang heeft plaatsgevonden, zo voegt FNV daaraan toe.

Deze klachten zijn terecht voorgesteld. Het oordeel van het hof dat IDL niet van de werknemers heeft verlangd dat zij afstand deden van bestaande rechten en dat het IDL vrijstond niet gebonden te willen zijn aan voorwaarden die in een nieuwe cao zouden worden vastgelegd, miskent dat de werknemers aan het dynamische incorporatiebeding in hun arbeidsovereenkomst een door artikel 7:663 BW beschermd recht op toepassing van de bedoelde toekomstige voorwaarden konden ontleen, en dat zij van dit recht jegens de verkrijger uitsluitend na en niet wegens de overgang afstand konden doen. Het oordeel van het hof kan dan ook niet in stand blijven.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1068

Zaaknummer: 23/00763

Rechters: C.E. du Perron, C.H. Sieburgh, H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel, J.W.H. van Wijk en J.B.B. Heinen

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst niet toegewezen.*Feiten*

Werknemer is in 2004 in dienst getreden bij werkgeefster B.V. als bedrijfsleider ondervloeren. Werknemer heeft zich op 2 oktober 2023 ziek gemeld. Op 23 november 2023 heeft werknemer een brief ontvangen waarin werkgeefster zijn disfunctioneren heeft aangekaart. Ook worden beschuldigingen van onder andere een werknemster vermeld. Werknemer wordt voor de keuze gesteld het onderzoek naar de klachten af te wachten, met het risico dat de consequenties daarvan groot zouden kunnen zijn, of direct over een beëindiging in overleg te treden. Kort daarna heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd in overleg te treden om duidelijke afspraken te maken. Werknemer kon zich niet vinden in het advies van de bedrijfsarts en heeft daarom een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Het deskundigenoordeel is niet meer afgegeven, omdat werknemer kort na zijn verzoek op staande voet is ontslagen. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft op 5 december 2023 een gesprek met werkgeefster, werknemer en hun gemachtigden plaatsgevonden. Omdat de visie van werknemer op de in dat gesprek besproken zaken afweek van de resultaten van het onderzoek, is tot nader onderzoek besloten. Werkgeefster heeft op 15 december 2023 voorgesteld nogmaals een gesprek te laten plaatsvinden, als hoor en wederhoor. Werknemer is hier niet op ingegaan. Op 27 december 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Als dringende redenen zijn genoemd: het zich schuldig maken aan ontoelaatbaar gedrag jegens diverse vennootschappen binnen de groep, (vrouwelijke) ondergeschikten en een of meer opdrachtnemers en opdrachtgevers. De totaal 14 aangedragen redenen vormden, aldus de ontslagbrief, ieder afzonderlijk en tezamen een dringende reden voor ontslag. Werknemer is van mening dat het ontslag op staande voet moet worden vernietigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Volgens werknemer is na het afgezegde gesprek van 21 december 2023 niets meer gebeurd en heeft werkgeefster onnodig 6 dagen gewacht met het verlenen van ontslag. Naar het oordeel van de kantonrechter is gezien het tijdsverloop niet komen vast te staan dat het ontslag onverwijld is gegeven. Verder is de kantonrechter van oordeel dat de dringende redenen voor het ontslag niet ondubbelzinnig en voldoende duidelijk aan werknemer zijn medegedeeld. De ontslagbrief, van 24 pagina's, bevat 14 dringende redenen die niet geconcretiseerd en vaag geformuleerd zijn. Het was daardoor voor werknemer niet aanstonds duidelijk om welke

dringende redenen het ontslag had plaatsgevonden. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een eindejaarsuitkering van een ton is gemotiveerd betwist door werkgeefster. Onder de overeenkomst waarin een eindejaarsuitkering van een ton is afgesproken staat een handtekening van werkgeefster. De kantonrechter geeft werkgeefster de mogelijkheid te bewijzen dat zij niet akkoord is gegaan met een dergelijke eindejaarsuitkering. Voor wat betreft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst stelt de kantonrechter vast dat in verband met de ziekte van werknemer sprake is van een opzegverbod. De verzochte ontbinding houdt echter geen verband met de ziekte van werknemer. Werkgeefster wenst de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestaties. Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het verrichten van concurrerende werkzaamheden, ongeoorloofd op vakantie is gegaan, op kosten van werkgeefster werkzaamheden aan een privépand heeft laten verrichten, relaties heeft bedreigd en werkzaamheden niet heeft verricht. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van die verwijten niet is komen vast te staan dat werknemer (ernstig) is tekortgeschoten in zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waardoor niet kan worden ontbonden wegens wanprestatie. In navolging op wanprestatie is ook niet komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verwijtbaar handelen of nalaten. Ook ontbinding op grond van disfunctioneren wordt niet toegewezen. Het is onvoldoende onderbouwd dat werknemer zou zijn aangesproken op zijn disfunctioneren. Ook een verstoorde arbeidsverhouding wordt niet aangenomen. Ook op de cumulatiegrond wordt de arbeidsovereenkomst niet ontbonden, omdat geen sprake is van andere omstandigheden, maar van een reparatie dan wel het bij elkaar vegen van zaken. Werkgeefster is gehouden het loon door te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3042

Zaaknummer: 10901641 \ EJ VERZ 24-30

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: G.J. Gerrits en W.J. van Aalst

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is naar huis gestuurd vanwege vermeend ernstig verwijtbaar gedrag. De rechter is het met werkneemster eens dat er geen reden is haar de toegang tot het werk nog langer te ontzeggen. Vordering wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij werkgeefster, een e-commercebedrijf in wijn, koffie en diervoeding. In haar werk houdt werkneemster zich vooral bezig met de online wijnhandel. Daarvoor is zij operationeel en tactisch verantwoordelijk. Zij geeft daarbij leiding aan twee medewerkers. Op 22 januari 2024 is een reorganisatie binnen werkgeefster aangekondigd. In het contact tussen werkgeefster en werkneemster over deze reorganisatie verslechterde de situatie tussen partijen volgens werkgeefster steeds verder doordat werkneemster, zoals werkgeefster zelf zegt, zich ‘de mond richting derden niet laat snoeren’, zich niet houdt aan het geheimhoudingsbeding dat in de arbeidsovereenkomst staat en zich niet opstelt als een loyaal werknemer waarop werkgeefster kan vertrouwen. Onder andere omwille van bescherming van bedrijfsdebet besluit werkgeefster werkneemster niet meer toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden. De functie van werkneemster bestond volgens werkgeefster daardoor niet langer in de oorspronkelijke vorm. Aan werkneemster zijn daarom op 8 april 2024 andere werkzaamheden aangeboden tegen een gelijkblijvend loon. Dit betroffen werkzaamheden waarbij zij geen intensief contact meer zou hebben met derden en geen leiding meer zou geven. Werkneemster is niet op dit aanbod ingegaan. Werkgeefster heeft werkneemster op 8 april 2024 naar huis gestuurd. Werkneemster vordert om bij wege van voorlopige voorziening werkgeefster te veroordelen om de non-actiefstelling op te heffen en haar weer toe te laten om haar werkzaamheden. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

Bij de gevorderde wedertewerkstelling heeft werkneemster wel een spoedeisend belang. Dat het onbegrip bij werkgeefster steeds verder is opgelopen in de gesprekken die partijen hadden in februari en maart 2024 kan werkgeefster niet wijten aan werkneemster. Daarbij had werkgeefster toen ze merkte dat de verhouding steeds verder verslechterde er ook voor kunnen kiezen om mediation in te zetten, zodat de verhoudingen in ieder geval goed bleven. Maar dat heeft ze niet gedaan. Hoewel een RI&E verplicht is en bij een onderneming van de grootte van werkgeefster een ondernemingsraad is geëigend, lijkt het wel alsof de vorderingen van werkneemster die hierop betrekking hebben alleen zijn ingesteld om tegendruk op werkgeefster uit te oefenen. Maar dat vormt naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter

geen redelijke grond om werkneemster niet in de gelegenheid te stellen om haar functie uit te oefenen.

Werkneemster hoefde de functiewijziging niet te accepteren

De rechter oordeelt dat een zwaarwichtig belang van werkgeefster bij de functiewijziging niet aannemelijk is gemaakt. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij met een beroep op het wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst werkneemster een demotie mocht aanbieden, want dat is wel waar de wijziging op terecht komt. Daarbij is belangrijk dat hiervoor al geoordeeld is dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat haar bedrijfsdebet in gevaar is gebracht door werkneemster. Kortom: werkneemster hoefde de functiewijziging niet te accepteren. De gevorderde wedertewerkstelling zal dus worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3433

Zaaknummer: 11042535

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: R.K. Torn en mr. M.C.J. Batenburg- van Rijswijk

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Arriva heeft haar zorgplicht geschonden en is aansprakelijk voor de door werknemer geleden en nog te lijden gezondheidsschade.*Feiten*

Werknemer is op 17 juli 1989 in dienst getreden bij Arriva in de functie van monteur. Werknemer ervaarde astmatische klachten. Werknemer is in het jaar 2001 op advies van de bedrijfsarts gaan werken als buschauffeur. Daarna namen zijn astmatische klachten geheel af. In 2008 heeft werknemer in zijn functioneringsgesprek aangekaart dat hij weer last heeft van astmatische klachten, net als in 2014. Vanaf 2015 hebben er diverse onderzoeken plaatsgevonden naar de vette ruiten in de bussen en de lucht in de kantine omdat sprake is van een slechte luchtkwaliteit. In 2018 heeft de arbeidsinspectie een controle uitgevoerd waarin is aangegeven dat de luchtkwaliteit niet goed is en er een eis tot naleving is opgelegd. De bedrijfsarts bericht op 30 augustus 2018 naar aanleiding van een ziekmelding van werknemer dat de situatie van werknemer aandacht verdient omdat zijn belemmeringen mogelijk arbeidsgerelateerd zijn. Werknemer vordert een voorschot van € 10.000 en alle door hem geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

Tussen partijen staat ter discussie of Arriva aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt als gevolg van een beroepsziekte. De gezondheidsklachten van werknemer zijn toegenomen doordat hij tijdens zijn werkzaamheden is blootgesteld aan stoffen waarvoor hij gevoelig is. Werknemer heeft voldoende gesteld dat hij de schade waarvan hij vergoeding vordert heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Partijen verschillen van mening over de vraag of Arriva als werkgever aan haar zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter volgt Arriva niet in haar stelling dat zij niet eerder dan op 25 oktober 2018 rekening had hoeven te houden met de gevoeligheid van werknemer voor blootstelling aan rook, stof, gas en damp. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat de huidige vestigingsmanager zowel zijn leidinggevende was bij Veolia als bij Arriva, zodat Arriva op de hoogte moet worden geacht van de problemen met zijn luchtwegen sinds (ten minste) 2008. Werknemer heeft zich bovendien regelmatig (bijvoorbeeld in 2016) wegens klachten aan zijn luchtwegen ziek gemeld en heeft herhaaldelijk bij Arriva geklaagd over de luchtkwaliteit in de bus en de kantine, in relatie tot zijn luchtwegklachten. Arriva heeft naar het oordeel van de kantonrechter wat betreft de blootstelling aan stoffen in de bus niet aan haar zorgplicht voldaan. Arriva heeft weliswaar diverse onderzoeken gedaan naar aanleiding van de klachten over de vette ruiten van de bus, maar zij had naar het oordeel van de kantonrechter in het

kader van haar zorgplicht meer moeten doen en dit ook voortvarender op moeten pakken. Wat betreft de luchtkwaliteit van de kantine heeft Arriva eveneens onvoldoende onderbouwd dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Werknemer heeft diverse malen geklaagd over de luchtkwaliteit in de kantine en ook de bedrijfsarts heeft aangegeven dat er een verband lijkt bestaan tussen de luchtkwaliteit in de kantine en de medische klachten van werknemer. Vast staat dat de Arbeidsinspectie op 8 februari 2018 een overtreding heeft geconstateerd van artikel 6.2, eerste lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit in verband met het feit dat uitlaatgassen via het rooster kunnen worden aangevoerd en zich kunnen verspreiden in de kantine. Om die reden is een eis tot naleving gegeven. Volgens Arriva blijkt uit het e-mailbericht van 6 december 2018 van de Arbeidsinspectie dat zij inmiddels aan de eis tot naleving heeft voldaan. Uit het e-mailbericht van 6 december 2018 is voor de kantonrechter - zonder te beschikken over de definitieve eis tot naleving - echter niet af te leiden dat Arriva daadwerkelijk aan de eis tot naleving heeft voldaan. In dat bericht heeft de Arbeidsinspectie namelijk slechts aangegeven dat ervan uit wordt gegaan dat binnen de gestelde termijn aan de eis tot naleving is voldaan. De kantonrechter komt tot de slotsom dat het er op lijkt dat Arriva zich heel lang heeft gebaseerd op onderzoeken waaruit blijkt dat de blootstelling aan verschillende stoffen binnen de normen valt. Ze heeft daarbij echter te laat oog gehad voor de specifieke situatie van werknemer, waarmee Arriva bekend moet worden geacht. Arriva is dan ook aansprakelijk voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade. Het gevorderde voorschot wordt afgewezen, omdat dit onvoldoende is onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2123

Zaaknummer: 10702455 \ CV EXPL 23-4933

Rechters: M.C. Groenewegen

Advocaten: G.J. Knotter en E.J.A. Franssen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie van de rechtsverhouding tussen partijen; arbeidsovereenkomst of opdracht. Aan de hand van de gezichtspunten in het Deliveroo-arrest oordeelt de kantonrechter dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een ziekenhuis. Werknemer heeft vanaf mei 2020 als (waarnemend) intensivist op de intensive care van werkgeefster werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Daartoe hebben partijen op 1 mei 2020 een overeenkomst met de titel “overeenkomst van opdracht” ondertekend voor werkzaamheden vanaf 15 mei 2020 tot en met 14 mei 2021. Op 29 juni 2021 hebben partijen een overeenkomst met de titel “overeenkomst van opdracht” ondertekend voor werkzaamheden vanaf 1 juli 2021 voor onbepaalde tijd, waarbij werknemer zich beschikbaar stelde gedurende waarnemingsperiodes voor ten minste 6,75 uur gemiddeld per week. Werknemer is toen lid geworden van de vakgroep IC en de vereniging Medische staf van werkgeefster. Bij brief van 22 december 2023 heeft de gemachtigde van werknemer werkgeefster gesommeerd om werknemer vanaf 1 januari 2024 zes, althans vijf, diensten per maand te laten verrichten. Daarbij is een conceptdagvaarding meegezonden. Werkgeefster heeft geweigerd om aan de sommatie te voldoen. Zij heeft in februari 2024 één dienst aan werknemer toebedeeld. Na enige aanvullende twisten over de toedeling van diensten en e-mailverkeer van de gemachtigde aan directe collega's van werknemer, heeft werkgeefster bij brief van 26 februari 2024 de gesloten overeenkomst van opdracht d.d. 29 juni 2021 en alle daarmee verband houdende overeenkomsten met onmiddellijke ingang opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat de rechtsverhouding tussen partijen aangemerkt moet worden als een rechtsverhouding gebaseerd op een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 lid 1 BW. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

In geschil is of de grondslag voor de werkzaamheden van werknemer kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, zoals werknemer stelt, of dat het een overeenkomst van opdracht is, zoals werkgeefster aanvoert.

Rechten en plichten (fase 1)

Conform het toetsingskader van de Hoge Raad in het *Deliveroo*-arrest dient eerst te worden vastgesteld welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen. Werknemer heeft het volgende onweersproken gesteld over zijn werkzaamheden. Hij werkte als intensivist op de

intensive care van werkgeefster. Voor alle intensivisten, zowel zij die in loondienst waren als zij die op basis van een opdracht werkten, gold een dienstenrooster van 24-uursdiensten. Er moest immers te allen tijde een intensivist op de intensive care aanwezig zijn. Zij moesten zich houden aan de convenanten, beleidsplannen, reglementen en protocollen van werkgeefster.

Kwalificatie (fase 2)

Vervolgens dient te worden beoordeeld of aan de hand van de rechten en plichten van partijen de overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. De duur van de overeenkomst voor onbepaalde tijd en de omstandigheid dat werkneemster hetzelfde werk deed als de intensivisten bij werkgeefster in loondienst, vormen aanwijzingen dat het eerder gaat om een arbeidsovereenkomst dan om een opdracht. Daarbij bepaalde werkgeefster de plaats en tijd van het werk en zij gaf de regels om het werk uit te voeren. Dat zijn kenmerken die horen bij een arbeidsovereenkomst. Eveneens was zowel werknemer zelf als zijn werk ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering van werkgeefster. Dat zijn aanwijzingen voor een arbeidsovereenkomst. Hierbij komt dat de overeenkomsten geen bepalingen bevatten dat werknemer het recht had zich te laten vervangen bij het werk. De kantonrechter kan niet vaststellen hoe de overeenkomsten tot stand zijn gekomen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om op dit onderdeel een bewijsopdracht te geven, gelet op hetgeen hierna uit de afweging van de andere gezichtspunten volgt. Daarbij geldt dat de Hoge Raad een aantal gezichtspunten heeft gegeven die men kan gebruiken, maar dat er geen verplichting is gegeven dat alle gezichtspunten moeten worden getoetst. De manier van factureren wijst op een opdracht in plaats van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster betaalde werknemer een vergoeding van € 2.750 per dienst, te vermeerderen met een vergoeding per uur in geval van onverwachte tussentijdse overdracht en een reiskostenvergoeding. Werkgeefster heeft onweersproken toegelicht dat dit tarief hoger ligt dan wat intensivisten in loondienst verdienen volgens de cao Ziekenhuizen. Dit vormt een aanwijzing dat geen sprake is van arbeidsovereenkomst, maar van een opdracht. Voor wat betreft het commerciële risico ligt dat bij verzekeringen e.d. bij werknemer, maar voor wat betreft gehanteerde apparatuur bij werkgeefster. Werkgeefster heeft een uittreksel van het handelsregister, alsmede schermafdrucken van (profiel)pagina's op Vektis, LinkedIn, Oozo, SignalHire overgelegd. Daaruit volgt dat werknemer een onderneming had en zich aanbood als freelancer. Daarnaast had werknemer eigen bedrijfskleding.

Afweging van omstandigheden

Uit het bovenstaande volgt dat een aantal gezichtspunten van de Hoge Raad in dit geval wijzen op een arbeidsovereenkomst en een aantal gezichtspunten op een opdracht. Gelet op alle omstandigheden, in onderling verband afgewogen, oordeelt de kantonrechter dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Uit de omstandigheden volgt dat, naast arbeid en betaling, werknemer in dienst van werkgeefster werkte, oftewel dat er tussen hen sprake was van een gezagsverhouding. Daarvoor is het volgende doorslaggevend. Het werk van werknemer en ook werknemer zelf waren ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering van werkgeefster. Ook

weegt zwaar dat partijen een structurele relatie voor onbepaalde tijd met elkaar waren aangegaan.

Ontslag op staande voet

Aangezien de rechtsverhouding tussen partijen moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, is de brief van werkgeefster van 26 februari 2024 waarin zij de overeenkomst van 29 juni 2021 met onmiddellijke ingang heeft opgezegd, aan te merken als een ontslag op staande voet. Aangezien de dringende reden voor een ontslag op staande voet ontbreekt, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven en daardoor vernietigbaar.

Arbeidsomvang

Werknemer beroept zich tot slot op artikel 7:610b BW om de arbeidsomvang vast te stellen. Aangezien werkgeefster geen verweer voert tegen de stelling van werknemer dat volgens de afspraken het loon voor zes diensten per maand uitkomt op € 20.991,00 bruto per maand, zal de kantonrechter uitgaan van dat bedrag. Het verzoek tot betaling van het loon van € 20.991,00 bruto per maand, te vermeerderen met de wettelijke rente, zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4597

Zaaknummer: 11065975

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: R.J.H. van den Dungen en J.F. Dominicus

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het niet melden van vakantie tijdens ziekte. Werknemer heeft misleidende mededelingen gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft in oktober 2023 vakantie aangevraagd voor de periode 26 januari tot 3 maart 2024. Werkgever heeft gelet op de lange periode hier geen akkoord voor gegeven. Hierover zijn met werknemer meerdere gesprekken gevoerd. Op 5 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 30 januari 2024 heeft de eigenaar van werkgever, X, werknemer gevraagd of werknemer op vakantie is gegaan. Op 1 februari 2024 heeft werknemer X laten weten dat hij ziek is. Vervolgens hebben werknemer en X contact via WhatsApp omdat X vond dat zijn vraag onvoldoende was beantwoord. Werknemer heeft aangegeven dat zijn geplande reis in het water is gevallen en hij momenteel bij zijn ouders verblijft. Op 5 februari 2024 is werknemer op vakantie gegaan naar Azië. Op 9 februari 2024 heeft werkgever aan werknemer per brief laten weten dat hij meermaals contact heeft geprobeerd te krijgen, maar dat niet is gelukt. Werkgever wilde graag een plan van aanpak opstellen. Aan werknemer is een loonstop aangekondigd als hij op 15 februari 2024 niet verschijnt op kantoor. Op 13 februari 2024 heeft werknemer gereageerd dat er maar één keer per week telefonisch overleg hoeft plaats te vinden en de uitnodiging van de hand gewezen. Op 17 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

Partijen verschillen niet van mening over het feit dat werknemer op 5 februari 2024 op vakantie is gegaan. Verder is niet in geschil dat werknemer als DJ plaatjes heeft gedraaid tijdens diens verlof. De kantonrechter kan uit de mededelingen van werknemer niet anders afleiden dan dat hij niet op vakantie was en/of zou gaan. Zijn vakantie was immers 'in het water gevallen'. Hij verbleef op 3 februari 2024 bij zijn ouders. Werknemer heeft aangevoerd dat zijn mededeling dat 'de geplande reis' 'in het water (was) gevallen' ziet op het feit dat hij door de handelwijze van X, zijn ziekmelding, niet kon genieten van zijn vakantie. Als een activiteit in het water is gevallen betekent dit dat deze activiteit niet kan doorgaan of is mislukt. Op het moment dat werknemer deze mededeling deed – 3 februari 2024 – was hij nog niet met vakantie, hij was bij zijn ouders. Nu de vakantie nog niet was aangevangen kan de intentie van werknemer enkel zijn geweest om X duidelijk te maken dat hij niet op vakantie ging. Voor zover werknemer anders heeft bedoeld had hij duidelijker moeten zijn en zich niet moeten bedienen van verhullende en/of misleidende woorden. In elk geval had het op zijn

weg gelegen om X wel op de hoogte te stellen van het feit dat hij op 5 februari 2024 op vakantie was gegaan en had hij in zijn brief van 13 februari 2024 melding moeten maken van het feit dat hij op dat moment in het buitenland verbleef en hij (mede) om die reden niet met werkgever in beider fysieke aanwezigheid een gesprek kon voeren. Doordat werknemer melding heeft gemaakt van een intensief behandeltraject heeft hij de schijn gewekt dat hij vanwege het intensieve behandeltraject niet met X samen kon zitten. Werknemer heeft aldus niet de waarheid gesproken. Het ontslag is onverwijld gegeven. Op 15 februari 2024 kwam werkgever via de beelden op Instagram erachter dat werknemer op vakantie was en werk als DJ verrichtte. Twee dagen later volgde het ontslag. Dit is voldoende onverwijld. De persoonlijke omstandigheden van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Werkgever heeft immers in de ontslagbrief vermeld dat hij deze in aanmerking heeft genomen bij het nemen van zijn beslissing tot het geven van het ontslag en verder dat hij zijn beslissing graag met werknemer had besproken, maar dat deze onbereikbaar was. Verder is het niet verkrijgen van een uitkering een rechtstreeks gevolg van ieder rechtsgeldig ontslag op staande voet en op zichzelf niet uitzonderlijk.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3820

Zaaknummer: 11049372 AZ VERZ 24-27

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C. Geelen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven. Na benoeming van een (medisch) deskundige wordt geoordeeld dat tevens sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Bij beschikking van 14 juli 2023 is een psychiater benoemd tot deskundige. Aan de deskundige is de vraag voorgelegd of werknemer leidt aan een psychische stoornis, welke stoornis dat dan is en hoe lang daarvan al sprake is. Voorts is aan de deskundige de vraag voorgelegd of het gedrag van werknemer – het verduisteren van geld van zijn werkgever – hierdoor verklaard worden. Waarom wel/niet? En indien wel: is er een causaal verband? De deskundige heeft vastgesteld dat sprake is van een obsessieve-compulsieve stoornis (dwangstoornis) bij werknemer. Er zou echter geen reden zijn om aan te nemen dat werknemer niet in staat zou zijn om de ontoelaatbaarheid van zijn gedragingen in te zien. Werkgever, Veerbedrijf Hoorweg B.V., heeft in zijn akte na deskundigenbericht geconcludeerd dat werknemer niet is geslaagd in het leveren van bewijs van zijn stelling dat hij onder invloed van zijn dwangstoornis heeft gehandeld bij het verduisteren van geld van Hoorweg. Hij meent dat het handelen van werknemer gekwalificeerd moet worden als ernstig verwijtbaar, als gevolg waarvan hij geen recht heeft op een transitievergoeding. Hij meent voorts dat er sprake is van opzet of schuld, dat werknemer aan Hoorweg de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is.

Oordeel

Gelet op de bevindingen van de deskundige wordt geoordeeld dat weliswaar sprake is van ziekte, zijnde een obsessieve-compulsieve stoornis, maar dat werknemer niet heeft gehandeld onder invloed van die ziekte althans dat is niet komen vast te staan. Het horen van een stem die opdracht geeft tot stelen wordt door de deskundige immers niet passend geacht bij een obsessieve-compulsieve stoornis. Het past volgens de deskundige ook niet bij het beloop van de stoornis in die zin dat de stoornis werknemer niet eerder in zijn leven heeft aangezet tot stelen. Volgens de deskundige zijn er ook geen redenen om aan te nemen dat werknemer niet in staat zou zijn om de ontoelaatbaarheid van zijn gedragingen in te zien. Inadequaat medicatiegebruik dat tot toename van klachten zou hebben geleid is volgens de deskundige evenmin aan de orde. Bovendien is het maar de vraag of een toename van klachten het horen van een stem die opdracht geeft tot stelen wél passend zou maken bij een obsessieve-compulsieve stoornis. Van belang is ook dat de deskundige inconsistenties heeft geconstateerd in het verhaal van werknemer en een verhoogde score op een symptoomvaliditeitstaak. Er is dus aanleiding tot twijfel over de geldigheid van de door

werknemer vermelde symptomen/klachten. Gelet op het voorgaande geldt dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid, nu werknemer niet heeft gehandeld onder invloed van zijn ziekte althans dat is niet komen vast te staan. Hoorweg hoeft geen transitievergoeding aan werknemer te betalen. Verder wordt gelet op het voorgaande geoordeeld dat werknemer door opzet of schuld aan Hoorweg een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet. Werknemer is daarom de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Zoals reeds bij de tussenbeschikking van 9 februari 2023 overwogen, zullen de primaire verzoeken van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet, toelating tot de werkzaamheden en loondoorbetaling worden afgewezen. Eveneens worden afgewezen de (meer) subsidiaire verzoeken van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6083

Zaaknummer: 10239440

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: M. Degelink en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek kan niet worden gegrond op de d-grond. De arbeidsverhouding is wel verstoord, maar het ontbindingsverzoek wordt afgewezen wegens opzegverbod tijdens ziekte.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2021 in dienst getreden bij ITH Kozijn & Geveltechniek B.V. (hierna: ITH) in de functie van commercieel managementassistente. Op 25 januari 2024 heeft een woordenwisseling plaatsgevonden tussen de directeur van ITH en werkneemster. Partijen verschillen van mening over hetgeen toen precies is gezegd. Het staat wel vast dat er harde woorden zijn gevallen. Zo heeft de directeur gevloekt en haar op dat moment een, ter plekke opgestelde, overeenkomst voorgelegd met daarin een verklaring dat beide partijen afspreken de arbeidsovereenkomst per direct op te zeggen. Werkneemster heeft de overeenkomst niet ondertekend. Dezelfde dag heeft ITH een e-mail aan werkneemster verstuurd met de vraag of zij de overeenkomst wil tekenen. Werkneemster heeft, als reactie op de e-mail van ITH, zich ziekgemeld. Op 2 februari 2024 heeft een consult plaatsgevonden bij de bedrijfsarts. Volgens de bedrijfsarts is sprake van een ernstig arbeidsconflict, waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan. Er is echter geen sprake van ziekte. Op 6 februari heeft werkneemster aangekondigd een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV, aangezien zij het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts. Met ingang van 20 februari 2024 is ook een mediator ingeschakeld. Werkneemster heeft op 28 februari 2024 laten weten dat zij, vanwege haar ziekte, niet kan instemmen met een vaststellingsovereenkomst. Op 20 maart 2024 heeft werkneemster aan het UWV laten weten dat zij haar eigen werk op 19 februari 2024 niet kon doen. De verzekeringsarts heeft in dat verband gerapporteerd dat de door werkneemster geclaimde klachten reëel te achten zijn. Werkneemster heeft dan ook de arbodienst verzocht het eerder ingenomen advies te herzien. De arbodienst heeft dit geweigerd. Op 25 april 2024 heeft de mediator aan partijen meegedeeld dat de mediation, in verband met een gebrek aan commitment, geen doorgang zal vinden. ITH verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden tegen de vroegst mogelijke datum op primair de d-grond, dan wel de e-grond, dan wel de g-grond en tot slot de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub d BW, aangezien niet aan de vereisten is voldaan. Ten eerste staat niet vast dat werkneemster ongeschikt was voor de functie. De door ITH overgelegde e-mails zien immers op kleinigheden en/of menselijke fouten. Verder komt uit de e-mails niet altijd naar voren of

het geuite verwijt aan werkneemster is toe te rekenen of dat het überhaupt gaat om een verwijt. Daarnaast is de arbeidsovereenkomst over de jaren 2021 en 2022 telkens verlengd, met loonsverhoging, en vervolgens omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor zover werkneemster niet zou voldoen aan de eisen die ITH stelde aan het functioneren, heeft ITH niet duidelijk gemaakt dat dit niet zijn oorzaak vond in de arbeidsomstandigheden. Tot slot heeft ITH werkneemster niet voldoende gelegenheid geboden het functioneren te verbeteren. Er is immers geen kenbaar verbetertraject met (haalbare) doelstellingen, binnen een realistisch tijdsbestek, ingesteld. Voorts kan de ontbinding niet worden gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub e BW. De aan de e-grond ten grondslag gelegde feiten zijn dezelfde als die ITH aan de d-grond ten grondslag legt. Nu niet gebleken is van disfunctioneren, vloeit hieruit ook geen verwijtbaar handelen of nalaten voort. Partijen zijn het er wel over eens dat de arbeidsverhouding is verstoord. Werkneemster beroept zich echter op de aanwezigheid van het opzegverbod dat geldt gedurende ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW). Volgens de kantonrechter is sprake van ziekte. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt immers dat er minstens sprake is van beperkingen, waaronder een urenbeperking van meer dan het verzekerd aantal uren. Er is mogelijk zelfs sprake van een situatie waarin geen benutbare mogelijkheden zijn, afhankelijk van de therapie. Verder houdt het ontbindingsverzoek wél verband met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De aanvaring, die heeft plaatsgevonden op 25 januari 2024, is immers de directe aanleiding voor de ziekmelding. Het opzegverbod staat naar het oordeel van de kantonrechter dan ook aan ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW in de weg. De kantonrechter ziet in de toekomst mogelijk wel problemen ontstaan zodra er mogelijkheden zijn tot re-integratie en/of als partijen in gesprek moeten. Dit leidt echter niet tot het oordeel dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster zou zijn. Het ontbindingsverzoek van ITH wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3209

Zaaknummer: 11021550 AZ VERZ 24-26

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: D.G.A. Rossi en W.C.G.J. Sterk

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

RECHTSPRAAK

Bedrijfsarts moet directe studiekosten aan werkgever terugbetalen. Overige kosten niet.

Feiten

Werknemer is op 13 mei 2013 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) Active Health Group B.V. (hierna: Active Health) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na een overstap naar een andere arbodienst in 2015 is hij per 14 december 2015 weer in dienst getreden van Active Health met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Laatstelijk was hij werkzaam als bedrijfsarts tegen een brutomaandsalaris van € 6.571,50. Van 9 mei 2016 tot 9 mei 2020 heeft werknemer de vierjarige opleiding tot geregistreerd bedrijfsarts/verzekeringsarts gevolgd. Hiervoor hebben partijen op 6 mei 2016 een studieovereenkomst gesloten. Hierin staat dat als werknemer binnen drie jaar na het behalen van een diploma of beëindigen van de opleiding zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt, hij een deel van de opleidingskosten moet terugbetalen (75% binnen een jaar, 50% binnen twee jaar, 25% binnen drie jaar). Op 30 juni 2020 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd, die daarmee per 1 september 2020 is geëindigd. Active Health bevestigde de opzegging op 10 juli 2020 met een gespecificeerde factuur voor de terug te betalen studiekosten. Active Health stelt dat werknemer zowel de directe kosten van de opleiding (zoals cursusgelden, boekengeld, lesgelden, examengeld en reiskosten) als de (voorgeschoten) loonkosten moet terugbetalen. Werknemer is het daar niet mee eens en stelt dat het studiekostenbeding nietig is en dat hij slechts voor de directe studiekosten van € 34.500 kan worden aangesproken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer de directe studiekosten van € 34.500 moet terugbetalen, inclusief de gevorderde rente. Hoewel deze kosten niet expliciet in de overeenkomst staan, was werknemer hiervan op de hoogte en erkende hij deze kosten. Daarom is het studiekostenbeding op dit punt niet nietig. Active Health kan zich niet beroepen op het arbeidsvoorwaardenreglement van 2016, omdat dit reglement is ingegaan na het sluiten van de studieovereenkomst. Het arbeidsvoorwaardenreglement van 2015 is van toepassing op de gemaakte afspraken. De studieovereenkomst noemt als terug te betalen kosten “alle kosten van de opleiding alsmede de loonkosten (voor zover de opleiding in de gebruikelijke arbeidstijd heeft plaatsgevonden)”. Het is echter onduidelijk welke kosten hiermee precies bedoeld worden. Active Health had vooraf moeten specificeren hoeveel uren werknemer aan de studie zou besteden en welke loonwaarde hiermee gemoeid was. Dit is niet

gebeurd en er ontbreekt een berekening van de terug te betalen loonkosten. Deze onduidelijkheid komt voor rekening van Active Health als opsteller van het beding. Daarom is het studiekostenbeding ongeldig voor wat betreft de loonkosten en werknemer hoeft deze niet terug te betalen. Dit deel van de vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6114

Zaaknummer: 10044550 CV EXPL 22-24629

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: A.D. Putker-Blees en M.J.H. Ruijters

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst Business Development Manager wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding van € 50.000 vanwege het handelen van werkgever in de aanloop naar de UWV-procedure en de gang van zaken daarna.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2017 in dienst bij Endava B.V. in de functie van Business Development Manager. Met ingang van 1 juli 2023 is werkneemster boventallig verklaard en vrijgesteld van haar werkzaamheden. Vervolgens heeft Endava toestemming voor ontslag bij het UWV aangevraagd. Dit verzoek heeft het UWV op 25 oktober 2023 afgewezen. Om deze reden verzoekt Endava, primair, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het bestaan van een bedrijfseconomische reden. Subsidiair stelt zij dat de verhoudingen zijn verstoord en meer subsidiair dat sprake is van verwijtbaar handelen of ongeschiktheid tot het uitoefenen van de functie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Uit de UWV-procedure blijkt immers dat Endava niet aannemelijk heeft gemaakt dat de functie van werkneemster is komen te vervallen. Volgens de kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst wel worden ontbonden op basis van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Het is immers zonder meer duidelijk dat een terugkeer van werkneemster binnen de organisatie van Endava niet meer tot de mogelijkheden behoort. Daarvoor zijn de verhoudingen te ernstig en duurzaam verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juni 2024. Er is – in dit kader – geen rekening gehouden met de proceduretijd, aangezien Endava ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster is immers onverwacht geconfronteerd met de aankondiging van de boventalligverklaring, nadat zij kort daarvoor – met succes – een coachingstraject had afgerond. De weg leek dan ook vrij voor een goede voortzetting van haar werkzaamheden en voor samenwerking. In plaats daarvan heeft Endava een ontbindingsprocedure gestart, waardoor werkneemster niet de kans is geboden voor wederhoor of om bepaald gedrag te verbeteren. De (onherstelbaar) verstoorde arbeidsverhouding is dan ook te wijten aan

onzorgvuldigheid aan de zijde van Endava. Op grond van artikel 7:628 BW dient de gemiddelde commissie – zoals die gold voorafgaand aan 1 juli 2023 – te worden doorbetaald over de periode dat werknemer is vrijgesteld van werk. Voor de berekening van de gemiddelde commissie wordt een referentieperiode van een jaar redelijk geacht.

Vergoedingen

De totale transitievergoeding bedraagt € 44.655,35 bruto. De berekening van de transitievergoeding is gebaseerd op artikel 2 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Daarnaast heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De rechter volgt werknemer echter niet in de hoogte van het door haar gevorderde bedrag van circa € 165.000. Zij wordt immers verheven uit het concurrentie- en relatiebeding, de transitievergoeding is (mede) bedoeld weer op niveau te komen, de billijke vergoeding fungeert als signaal dat de handelwijze van Endava ontoelaatbaar is en de proceduretijd wordt niet op de opzegtermijn in mindering gebracht. Daarnaast is zij inmiddels ruim acht maanden vrijgesteld van werk. Al deze omstandigheden afgewogen, kent de rechter een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe aan werknemer. Daarentegen wordt de rest van de aan werknemer toegekende aandelen niet gevest en zij ontvangt geen vergoeding voor de aandelen die zij (mogelijk) nog zou gaan ontvangen. Uit het Equity Incentive Plan volgt namelijk dat niet-geveste aandelen komen te vervallen aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Evenmin wordt aanleiding gezien aan werknemer een (vervangende) vergoeding toe te kennen. Tot slot worden de werkelijke advocaatkosten niet vergoed. Er is immers geen sprake van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6100

Zaaknummer: 10854828 VZ VERZ 23-10609

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: C.C. Zillinger Molenaar en K.J. Hillebrandt

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst gerechtsdeurwaarder nadat eerder gegeven ontslag op staande voet (in separate procedure) is vernietigd. Verhoudingen zijn duurzaam verstoord. Toekenning van transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 december 2007 in dienst van werkgever in de functie van gerechtsdeurwaarder en is leidinggevende van de huurafdeling. Haar salaris bedraagt € 7.195,28 bruto per maand. In 2010 is werkneemster getrouwd met een van de bestuurders van werkgever. Vanaf 9 oktober 2023 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Op 18 oktober 2023 is zij door de commercieel directeur op staande voet ontslagen. Werkgever heeft vervolgens verschillende vorderingen ingediend, gebaseerd op het gegeven ontslag op staande voet. Werkgever vordert primair verklaringen voor recht, een gefixeerde schadevergoeding, en betaling van onverschuldigd betaald loon en onkostenvergoeding. Mocht het ontslag op staande voet onterecht blijken, dan stelt werkgever dat er andere gronden zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster heeft in een gelijktijdig behandelde zaak vernietiging van haar ontslag gevorderd.

Oordeel

In de beschikking in de andere zaak van partijen is geoordeeld dat het ontslag op staande voet vernietigd wordt. Hierdoor worden de primaire vorderingen van werkgever afgewezen. De eerste grond die werkgever aanvoert voor het verzoek tot ontbinding is verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. De gedragingen van werkneemster kunnen niet worden aangemerkt als een dringende reden. Ze kunnen daarom evenmin worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen. Op deze grond kan de arbeidsovereenkomst daarom niet worden ontbonden. Subsidiair stelt werkgever dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster communiceert vaak onnodig pittig met de teamleden. Ook is in voldoende mate gebleken dat de sfeer op de huurafdeling verre van optimaal is. Dat sprake is van een verstoring in de verhouding binnen het team, althans tussen het team en werkneemster, is ook in voldoende mate gebleken. Of die verstoring ook duurzaam is, kan in het midden blijven, nu werkneemster zelf tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij ook niet ziet hoe zij nog vruchtbaar met deze collega's kan werken, na alles wat over haar is geschreven. Hier komt nog bij dat er niet alleen een groot verschil van inzicht lijkt te bestaan tussen de bestuursleden van werkgever, maar dat inmiddels ook de verhouding tussen en van de bestuursleden en werkneemster onherstelbaar is verstoord. In de gegeven omstandigheden

ligt herplaatsing van werknemster niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden onder aftrek van de proceduredtijd. Partijen verschillen van mening over de hoogte van de transitievergoeding. Uitgaande van een brutosalaris van € 7.195,28 per maand, 8,33% vakantiebijslag en de einddatum van 1 mei 2024, bedraagt de vergoeding € 42.501,58 bruto. De billijke vergoeding wordt niet toegewezen nu de verstoorde verhouding niet is ontstaan doordat werkgever daar doelbewust op heeft aangestuurd of anderszins ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6066

Zaaknummer: 10847141 HA VERZ 23-85

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: E.M.Y. Sorensen en R.C. Zeilemaker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag. Geen sprake van dringende reden. Aannemelijk is dat het werkneemster als enige personeelslid van werkgever moeite kostte om de uiteenlopende taken tijdig en/of volledig uit te voeren. Vergoedingen van in totaal ongeveer 9500 euro toegewezen.

Feiten

Werkneemster is in 2022 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor de duur van twaalf maanden en zou van rechtswege eindigen per 2023. Werkneemster was werkzaam in de functie van salonmedewerkster. Bij WhatsApp-bericht van 28 juli 2023 heeft werkgever aan werkneemster kenbaar gemaakt dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 8 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat geen sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag.

Oordeel

Werkgever heeft drie redenen aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Volgens werkgever zou werkneemster in de eerste plaats geen, althans weinig, inspanningen verrichten om de agenda van de salon weer vol te krijgen en in de tweede plaats de aan haar opgedragen schoonmaakwerkzaamheden niet uitvoeren, terwijl zij deze op de schoonmaakkijst wel afvinkt. Werkgever heeft in zijn verweerschrift voorbeelden gegeven van niet dan wel te laat verrichte taken en/of opdrachten. Het niet of niet tijdig verrichten van taken/opdrachten kan echter volgens kantonrechter op zichzelf niet tot het oordeel leiden dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Dit zou anders kunnen zijn indien een werknemer weigert om taken/opdrachten uit te voeren, maar uit wat partijen over en weer hebben aangevoerd en aan stukken hebben overgelegd, blijkt niet dat daarvan sprake is geweest. Aannemelijk is dat het werkneemster als enige personeelslid van werkgever moeite kostte om de uiteenlopende taken tijdig en/of volledig uit te voeren en dat het werk haar in die zin enigszins boven het hoofd groeide. Meer gepast zou zijn geweest om in dat geval constructief met werkneemster in gesprek te gaan, mede gelet op het naderende einde (van rechtswege) van het tijdelijke dienstverband. Dat is niet, althans onvoldoende, gebeurd. Ook wat betreft de derde genoemde ontslagreden is de kantonrechter van oordeel dat van een dringende reden geen sprake is. Op grond van wat werkgever heeft aangevoerd en aan

documenten is overgelegd, kan niet worden geconcludeerd dat werkneemster structureel en een meer dan marginaal deel van haar werktijd niet aan de bedongen arbeid heeft besteed. Werkgever heeft niet toegelicht en (nader) onderbouwd hoeveel tijd werkneemster concreet zou hebben gespendeerd op het internet, in die zin dat dat gekwalificeerd zou moeten worden als overmatig internetgebruik onder werktijd. Er is geen sprake van een dringende reden en de verklaring voor recht wordt aldus toegewezen. Werkneemster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 3.980,15, een transitievergoeding van € 1.099,10 bruto en een billijke vergoeding van € 1.500.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:6497

Zaaknummer: 10721417 / EJ VERZ 23-512

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S. Blom en S.L. Smits-Emons

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verzoek om transitievergoeding, aanzegvergoeding en diverse nevenverzoeken. Partijen zijn samen tot afspraken gekomen die zijn vastgelegd in een beschikking.*Feiten*

De kantonrechter heeft op 29 februari 2024 van werknemer een verzoekschrift ontvangen waarin hij onder meer aangeeft dat hij aanspraak maakt op een transitievergoeding, aanzegvergoeding en diverse nevenverzoeken. Op de mondelinge behandeling van 8 mei 2024 is werknemer verschenen. Van de kant van zijn werkgever, S&A Services, is, zonder bericht van verhindering, niemand verschenen. De kantonrechter heeft werknemer daarop opgedragen om S&A Services bij exploit op te roepen tegen 21 mei 2024 voor een (voortzetting van de) mondelinge behandeling. Bij e-mail van 15 mei 2024 heeft S&A Services de kantonrechter verzocht om tot en met 17 mei 2024 uitstel te verlenen voor het indienen van een verweerschrift. Dit uitstel is door de kantonrechter verleend. Vervolgens heeft werknemer de kantonrechter bij brief van 15 mei 2024 bericht dat partijen tot een minnelijke regeling zijn gekomen, onder bijvoeging van de tussen partijen gemaakte afspraken. Daarbij is verzocht om deze afspraken op de nemen in een beschikking.

Oordeel

Overeenkomstig het verzoek van partijen legt de kantonrechter de afspraken die partijen samen hebben gemaakt vast door die op te nemen in deze beschikking. Partijen hebben afgesproken dat S&A Services zal overgaan tot uitbetaling aan werknemer van een transitievergoeding van € 243 bruto, een aanzegvergoeding van € 4.053,53 bruto, onregelmatigheidstoeslag van € 3.013,31 bruto, reiskosten van € 639,90 en een aanvullende vergoeding van € 2.026,77 bruto. Afgesproken is daarnaast dat de bedragen binnen zeven dagen na dagtekening van de brief van werknemer van 15 mei 2024 door S&A Services worden betaald. Na ontvangst van de bedragen verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. De partijen worden veroordeeld om de genoemde afspraken na te komen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5778

Zaaknummer: 7315092 \ AO VERZ 18-103

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: Y.E. Palit en E. van Es

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking na opgedragen getuigenbewijs. Werkneemster is er niet in geslaagd te bewijzen dat het op haar afdeling gebruikelijk was dat de basisregistratie persoonsgegevens niet-functioneel geraadpleegd werd. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op e-grond.

Feiten

Bij beschikking van 11 december 2024 heeft de kantonrechter werkneemster in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat het binnen het Klant Contact Centrum (KCC) gebruikelijk is dat de basisregistratie persoonsgegevens (BRP) vaker niet functioneel geraadpleegd wordt.

Oordeel

Als getuigen zijn op 14 maart 2024 werkneemster en vijf collega's gehoord. Werkneemster heeft zelf verklaard dat collega's wel eens naar aanleiding van bijvoorbeeld een overlijden een adres opzochten en dat iedereen dat wel eens deed. Ook heeft zij daarover verklaard dat zij wel wist dat dit niet was toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat er binnen KCC een cultuur bestond waarbij het gebruikelijk was om de BRP ook niet-functioneel te raadplegen. Die cultuur was er niet. Om te beginnen was het binnen het KCC kennelijk algemeen bekend dat het niet was toegestaan om de BRP niet-functioneel te raadplegen. De getuigen verklaren daar consistent over. Daarnaast blijkt uit de afgelegde getuigenverklaringen evenmin dat het gebruikelijk was om de BRP niet-functioneel te raadplegen. De verklaringen zijn op dat punt niet eenduidig genoeg. Sommigen raadpleegden de BRP (wellicht) regelmatig niet-functioneel, anderen deden dat consequent nooit en een enkeling deed het incidenteel. Omdat werkneemster er niet in is geslaagd het bewijs te leveren wordt de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens verwijtbaar gedrag. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de zogenoemde e-grond en er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3823

Zaaknummer: 10684538 AZ VERZ 23-91

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: S. Dassen en A.F.G. Pennino

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt in kort geding dat hij door overgang van onderneming bij gedaagde in dienst is getreden. Gedaagde betwist dit. Afwijzing hoofdvorderingen bij gebrek aan spoedeisend belang.

Feiten

Werknemer is op 7 juli 2012 in dienst getreden bij werkgever 1. Zijn functie bij werkgever 1 was laatstelijk orderpicker tegen een salaris van € 2.895,25 bruto exclusief emolumenten. Op 11 mei 2023 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Per 1 oktober 2023 heeft Van Gelder Ridderkerk B.V. (hierna: Van Gelder) de klantenportefeuille en goodwill van werkgever 1 overgenomen. Ook zijn werknemers van werkgever 1 per 1 oktober 2023 in dienst getreden bij Van Gelder. Werkgever 1 is op 31 oktober 2023 failliet verklaard. De curator van werkgever 1 heeft vervolgens bij brief van 3 november 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat er per 1 oktober 2023 sprake is van een overgang van onderneming tussen werkgever 1 en Van Gelder, op basis waarvan hij als werknemer per 1 oktober 2023 van rechtswege in dienst is getreden bij Van Gelder. Hij eist in deze procedure onder meer dat Van Gelder veroordeeld wordt tot betaling aan hem van zijn loon vanaf de maand september 2023 en tot het oppakken van het re-integratietraject van werknemer als arbeidsongeschikte werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering en de vordering die strekt tot begeleiding bij de re-integratie door Van Gelder worden afgewezen. In het licht van de betwisting door Van Gelder dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij zijn vorderingen, geldt dat werknemer naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende heeft toegelicht waarom hij een spoedeisend belang heeft. Doorgaans is het niet ontvangen van loon een reden om het spoedeisend belang bij een loonvordering aan te nemen. In dit geval is dat anders. Het is namelijk niet zo dat werknemer geen inkomen heeft of gedurende een periode geen of een veel te laag inkomen heeft gehad. Op de zitting is vast komen te staan dat werknemer over de maanden september en oktober 2023 een uitkering ter hoogte van zijn laatstverdiende loon bij werkgever 1 heeft ontvangen van het UWV en dat hij sinds november 2023 een ziektewetuitkering van het UWV ontvangt van 70% van zijn laatstverdiende loon. Er zijn geen stukken in het geding gebracht van het UWV waaruit zou kunnen worden afgeleid dat het UWV vindt dat werknemer eigenlijk geen recht heeft op een Ziektewetuitkering van het UWV en op enig moment het betaalde bedrag aan ziektewetuitkering zal terugvorderen. Werknemer heeft in de dagvaarding helemaal niets gesteld over het ontvangen van de Ziektewetuitkering

en het gehele brutoloonbedrag gevorderd dat Van Gelder volgens hem aan hem verschuldigd is. Hij heeft, nadat op de zitting duidelijk is geworden dat hij al 70% van zijn laatstverdiende loon ontvangt, zijn vordering niet aangepast en niet gesteld waarom hij een spoedeisend belang heeft bij het resterende deel van 30%, waarvan hij kennelijk meent dat hij - in afwijking van de wet - daar recht op heeft. Een en ander leidt tot het oordeel dat van een spoedeisend belang bij de loonvordering niet kan worden uitgegaan. Werknemer heeft gesteld dat hij ook een spoedeisend belang heeft bij de re-integratie. In reactie hierop heeft Van Gelder op de zitting gesteld dat het UWV als organisatie die de Ziektewetuitkering uitkeert verantwoordelijk is voor de re-integratie van werknemer en dat hij het UWV hierop kan aanspreken. Werknemer heeft op zijn beurt hier niet meer op gereageerd. Hiermee kan er niet van worden uitgegaan dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij begeleiding bij de re-integratie door Van Gelder.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6158

Zaaknummer: 11128275 VV EXPL 24-276

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: R.D. Ramnath en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door te snelle vaststelling verstoorde arbeidsverhouding, te dralen met mediation en het ten onrechte stopzetten van de loonbetaling. Billijke vergoeding van € 15.000 toegekend.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2017 in dienst bij Apotheek Eijdsen (hierna: de Apotheek) tegen een brutoloon van € 2.156,36 voor 32 uur per week. Door een niet-werkgerelateerd ongeval is werkneemster op 27 september 2021 arbeidsongeschikt geworden. Na een operatie op 26 januari 2023 heeft werkneemster enkele maanden gerevalideerd en vanaf 1 mei 2023 aangepast werk hervat. De bedrijfsarts heeft op 25 mei 2023 een FML opgesteld, met de verwachting van volledig herstel binnen 8-12 weken. De Apotheek heeft op 5 juni 2023 twijfels geuit over het herstel van werkneemster binnen twee jaar en besloten dat werkneemster zich op spoor 2 zou richten. Werkneemster heeft echter willen re-integreren in haar eigen functie. De arbeidsverhoudingen zijn verstoord geraakt, ondanks verdere gesprekken en een bijgestelde probleemanalyse op 2 augustus 2023. De Apotheek heeft re-integratie in Apotheek Heer (Maastricht) verplicht gesteld, waarmee werkneemster het oneens is geweest en zich opnieuw ziek heeft gemeld op 6 augustus 2023. Het UWV heeft geoordeeld dat de Apotheek onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd en de loondoorbetalingsverplichting verlengd tot 23 september 2024. Ook heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster niet in Apotheek Heer hoefde te re-integreren. Op 20 september 2023 heeft de Apotheek de loonstop ingetrokken en advies gevraagd aan het UWV. Ondanks pogingen tot mediation is de arbeidsrelatie verstoord gebleven. De bedrijfsarts heeft op 2 november 2023 de probleemanalyse geactualiseerd, waarna het UWV op 4 december 2023 de loonsanctie heeft beëindigd. Werkneemster heeft bezwaar aangetekend. De Apotheek heeft op 18 december 2023 een ontslagvergunning aangevraagd, maar werkneemster heeft geweigerd de machtiging voor medische gegevens te verstrekken. De Apotheek verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie en subsidiair langdurige ziekte. Werkneemster vraagt om de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 152.628,96 wegens ernstig verwijtbaar handelen van de Apotheek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Nu werknemster niet heeft weersproken dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig is verstoord en zij zich expliciet heeft neergelegd bij de verzochte ontbinding, zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen

Dat re-integratie bij de Apotheek niet mogelijk zou zijn vanwege de verstoorde arbeidsverhouding, kan geen standhouden. Naar het oordeel van de kantonrechter waren die arbeidsverhoudingen begin augustus niet verstoord. Voor zover de Apotheek van mening was dat een verstoorde arbeidsverhouding aan hervatting van de re-integratie in Eijdsen in de weg stond, had het op haar weg gelegen om op dat moment – dus begin augustus 2023 – voortvarend stappen te ondernemen om de verhoudingen te herstellen, temeer omdat werknemster op 2 augustus 2023 mediation had voorgesteld. De Apotheek heeft toen echter uitgesproken dat zij er een hard hoofd in had of mediation succesvol zou zijn. Het hebben van bedenkingen bij de mate van succes van het inzetten van een mediationtraject is echter geen rechtvaardiging om daar dan maar mee te dralen, zeker daar het de Apotheek was die stelde dat de arbeidsverhouding (blijvend) verstoord zou zijn (verslag gesprek 2 augustus 2023). Op dat moment, dus begin augustus 2023, heeft de Apotheek niets met dat verzoek om mediation gedaan, is zij blijven vasthouden aan haar voorstel om te re-integreren in Apotheek Heer en heeft zij ook loonstops opgelegd toen werknemster dat weigerde, omdat zij – op juridisch correcte gronden – vasthield aan re-integratie in haar eigen functie. Door dit alles komt de kantonrechter tot het oordeel dat de Apotheek ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. Alle relevante omstandigheden in ogenschouw genomen acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 15.000 passend. Hierbij is van doorslaggevende betekenis dat het dienstverband (of door opzegging met toestemming van het UWV of door ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhoudingen) hoe dan ook op korte termijn zou zijn geëindigd, en niet zoals door werknemster wordt gesteld tot haar pensioenleeftijd zou hebben voortgeduurd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3210

Zaaknummer: 10947957 AZ VERZ 24-15

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: E.M.J. Geven en R.A.M. Golsteijn

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

RECHTSPRAAK

Uitbetaling niet-genoten vakantiedagen derde ziektejaar. Artikel 7:634 BW in strijd met Europese richtlijn. Richtlijnconforme interpretatie niet mogelijk.

Feiten

Werknemer is sinds 9 september 2005 in dienst bij het bedrijf van zijn vader. Op 23 oktober 2022 is de wachttijd van 104 weken arbeidsongeschiktheid verstreken. Aan werknemer is een WIA-uitkering toegekend. Op 6 februari 2023 geeft het UWV aan werkgever toestemming het dienstverband met werknemer op te zeggen. Per 4 juni 2023 is het dienstverband ook daadwerkelijk beëindigd. Bij eindbeschikking van 31 oktober 2023 is werkgever veroordeeld tot betaling van de netto-equivalenten van respectievelijk € 650,25 bruto en € 7.68,98 bruto aan achterstallig loon, € 1.069,52 bruto aan achterstallig vakantiegeld en de transitievergoeding van € 19.437,90 bruto. Gelijktijdig is bij tussenbeschikking aan werknemer een bewijsopdracht gegeven te bewijzen dat hij vóór 1 augustus 2020 € 500 contant per week aan loon ontving. Aan werkgever is de bewijsopdracht gegeven dat werknemer zijn vakantiedagen in de jaren 2021, 2022 en 2023 heeft genoten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voor zijn stelling dat hij vóór 1 augustus 2020 wekelijks € 500 contant ontving bij akte kopieën van een boekje waarin hij zijn administratie bijhield overgelegd. Werkgever heeft bij brief van 8 mei 2024 betwist contante loonbetalingen voorafgaand aan 1 augustus 2020 te hebben gedaan. Werkgever merkt in dit verband op dat werknemer zijn zoon is, en werknemer toegang had tot alle betalingsmiddelen van werkgevers bedrijf. Zo er al contanten naar werknemer zijn gegaan heeft werknemer (mogelijk) uitkeringen aan zichzelf gedaan. De kantonrechter constateert dat in de overgelegde kopieën van het boekje verschillende bedragen staan genoteerd (soms met een omschrijving erbij), maar het wordt niet duidelijk dat dit een wekelijkse betaling van € 500 contant betrof. Werknemer heeft ook nagelaten een nadere toelichting bij dit boekje en de daarin opgenomen bedragen te geven. Daarom is er geen grond voor toewijzing van de verzoeken om correcte loonstroken en inkomensgegevens te verstrekken op basis van de - vermeende - contante loonbetalingen.

Voorts zijn partijen verdeeld over de vraag of werkgever nog niet-genoten vakantiedagen over 2021, 2022 en 2023 moet uitbetalen aan werknemer. Werkgever heeft bij tussenbeschikking de bewijsopdracht gekregen dat werknemer al zijn vakantiedagen in die jaren heeft opgenomen.

Werkgever heeft van die gelegenheid geen gebruik gemaakt. Dat betekent dat wordt uitgegaan van de stelling dat werknemer de over de jaren 2021 tot en met 4 juni 2023 opgebouwde vakantiedagen niet heeft opgenomen, nog daargelaten of werknemer heeft ingestemd met het afboeken van de vakantiedagen (zie HR 17 november 2023, ECLI:NL:HR:2023:1603). De niet-genoten dagen over 2021 en 2022 (naar rato opgebouwd tot 23 oktober 2022, de datum einde wachttijd), dienen door werkgever te worden uitbetaald. Anders dan werknemer stelt, heeft hij geen vakantiedagen opgebouwd over het derde ziektejaar tot einde dienstverband, dus van 23 oktober 2022 tot en met 4 juni 2023. Vakantiedagen worden alleen opgebouwd over de arbeidsduur waarover hij loon ontvangt (artikel 7:634 lid 1 BW). Werknemer had na einde wachttijd, per 23 oktober 2022, geen aanspraak meer op loon. Dus heeft hij gelet op het bepaalde in artikel 7:634 BW geen vakantiedagen meer opgebouwd en daarom wordt zijn vordering tot uitbetaling van niet-genoten dagen over de periode na 23 oktober 2022 afgewezen. In de literatuur is terecht opgemerkt dat artikel 7:634 BW in strijd is met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en rechtspraak van het Europese Hof van Justitie. Hoezeer de Nederlandse rechter gehouden is tot richtlijnconforme interpretatie als het gaat om wettelijke bepalingen waarmee Europese richtlijnen zijn geïncorporeerd in de Nederlandse wetgeving, is dat hier onmogelijk. Artikel 7:634 BW biedt geen ruimte voor interpretatie. Het artikel is duidelijk, maar wel in strijd met de Europese richtlijn als hiervoor genoemd. Gelet op de tekst van artikel 7:634 BW en de wetsgeschiedenis bij dat artikel, valt een werknemer die in zijn derde ziektejaar zit niet onder het bereik van artikel 7:635 BW. Dit betekent dat werknemer enkel over de jaren 2020 t/m 23 oktober 2022 aanspraak heeft op uitbetaling van in totaal 56 (11 + 25 + 20) niet-genoten vakantiedagen. Werkgever wordt tot uitbetaling hiervan veroordeeld, waarbij de dagen moeten worden vergoed op basis van het gebruikelijk loon ingeval werknemer zou hebben gewerkt en derhalve niet gebaseerd zijn op het (lagere) loon bij ziekte (zie Gerechtshof Amsterdam 20 december 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3607). Dit resulteert in een bedrag van € 7.618,24 bruto.

Werkgever wordt tevens veroordeeld tot het verstrekken van deugdelijke bruto/nettospecificaties van de nabetalingen, en dit te doen binnen één maand na datum beschikking. De gevorderde dwangsom wordt eveneens toegewezen, met dien verstande dat deze in redelijkheid zal worden gematigd tot € 100 per dag, met een maximum van € 2.000.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3780

Zaaknummer: 10683573 \ HA VERZ 23-44

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: W.G.A. van Hoogstraten en mr. W.R. Gorseling

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een monteur niet rechtsgeldig wegens onvoldoende motivering. De gewijzigde afspraken in een vaststellingsovereenkomst zijn eveneens niet rechtsgeldig.

Feiten

OPT.RTL B.V., voorheen Optie1 Retail B.V (hierna: OPT.RTL) is een telecombedrijf dat zich richt op de zakelijke en particuliere markt, met telefoonwinkels in Lemmer, Emmeloord, Urk, Surhuisterveen, Steenwijk, Kampen en Epe. Werknemer is op 1 juni 2019 voor bepaalde tijd (zes maanden) in dienst getreden bij OPT.RTL in de functie van 'technician'. Deze overeenkomst is vervolgens verlengd voor acht maanden. In beide contracten stond een concurrentiebeding en een relatiebeding, allebei met een boetebeding. In de arbeidsovereenkomsten is een motivering opgenomen. Werknemer wilde ondernemer worden. Participatie in OPT.RTL bleek niet mogelijk, waarna werknemer ervoor koos per 1 augustus 2020 een eigen bedrijf te beginnen waarbij hij met een bus 'aan huis' reparaties zou verrichten. Tijdens zijn dienstverband heeft hij zich bij de Kamer van Koophandel ingeschreven en OPT.RTL heeft met werknemer gesproken over aanpassing van de afspraken over het concurrentie- en relatiebeding. Op 30 juni 2020 hebben partijen een door OPT.RTL opgestelde overeenkomst getekend met opschrift 'Nadere afspraken bij einde arbeidsovereenkomst' en met de ondertitel 'vaststellingsovereenkomst (hierna: de vso) in de zin van artikel 7:900 BW'. In deze vso hebben partijen nadere afspraken willen maken over de concrete invulling na het einde van het dienstverband van het concurrentie- en relatiebeding dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Het draait in deze zaak om de vraag of werknemer boetes verschuldigd is omdat hij de met OPT.RTL gemaakte afspraak in de vso heeft overtreden waarin het hem is verboden om na afloop van zijn arbeidsovereenkomst concurrerende werkzaamheden te verrichten binnen een bepaald gebied gedurende zeventien maanden en werkzaamheden te verrichten voor bestaande klanten van OPT.RTL of voor particulieren of bedrijven die in het bepaalde gebied wonen of gevestigd zijn. Partijen verschillen van mening over de geldigheid van deze afspraak en, als dat zo is, of en zo ja hoe vaak werknemer de afspraak heeft geschonden en of de boete moet worden gematigd. De kantonrechter heeft de afspraak geldig geacht, geoordeeld dat de vijf overtredingen vaststaan en de boetes gematigd tot vijfmaal € 500. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat de vordering van OPT.RTL alsnog wordt afgewezen.

Oordeel

Het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst

Het is begrijpelijk dat OPT.RTL niet graag een werknemer naar een concurrent ziet vertrekken nadat zij de moeite heeft gedaan om die werknemer intern te bekwamen in het vak, maar een concurrentiebeding heeft niet ten doel de werknemer te binden aan het eigen bedrijf.

OPT.RTL is er niet in geslaagd om het hof ervan te overtuigen dat werknemer in zijn eerste baan met zodanig specifieke bedrijfsinformatie in aanraking is gekomen, dat die kennis afgeschermd mag worden voor concurrenten door werknemer te beperken in zijn vrijheid te werken waar hij wil. OPT.RTL heeft volstaan met algemeenheden. Verder nog van belang is dat het niet gaat om een zeer gespecialiseerde functie in het bedrijf, waarin een aantal monteurs werkt op de verschillende locaties. Werknemer heeft gesteld, en OPT.RTL heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken, dat OPT.RTL al haar monteurs dezelfde beperkingen oplegt. De werkgever die ervoor kiest al zijn uitvoerend personeel toegang te geven tot informatie die hij wil beschermen, is zich kennelijk onvoldoende bewust van de opvatting van de wetgever dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd in beginsel niet gehinderd mogen worden door een concurrentiebeding bij het zoeken naar een (vast) contract elders of de keuze voor het ondernemerschap. Voor het relatiebeding is nog van belang dat OPT.RTL zich op een heel divers publiek richt en (ook) een willekeurige particulier die iets minder dan drie jaar geleden een telefoon bij haar kocht of voor reparatie, advies e.d. met haar te maken heeft gehad, al tot haar te beschermen klantenkring rekent. Het zwaarwichtige bedrijfsbelang daarbij is niet omschreven. Daarmee komt het hof al met al tot het oordeel - anders dan de kortgedingrechter en de kantonrechter - dat de concurrentie- en relatiebedingen in de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als onvoldoende gemotiveerd niet geldig waren. Werknemer heeft zich dan ook terecht op de vernietigbaarheid van die bedingen beroepen.

De afspraken in de vaststellingsovereenkomst

Ook de afgesproken wijzigingen in de concurrentie- en relatiebedingen, opgenomen in wat partijen 'de vaststellingsovereenkomst' noemen, vallen onder de definitie van wat volgens artikel 7:653 lid 1 BW een concurrentiebeding is. Werknemer was ten tijde van de ondertekening van die afspraken op 30 juni 2020 nog steeds werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, met plannen om zelfstandig ondernemer te worden. Dat OPT.RTL het een overeenkomst tussen twee ondernemers noemt, is volgens het hof juridisch onjuist. Anders dan de kantonrechter ziet het hof de vso dan ook niet geheel los van de eerdere bedingen in de overeenkomsten voor bepaalde tijd. Anders dan de kantonrechter oordeelde, is het hof van oordeel dat werknemer zich er terecht op beroept dat artikel 7:653 lid 2 BW van toepassing is op de beperkende bedingen in de vso. Dat betekent concreet dat ook in die vso, gesloten toen werknemer nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, de schriftelijke motivering had moeten worden opgenomen voor de noodzaak van de beperkingen in verband met het zwaarwegende bedrijfsbelang. Maar ook als die motivering redelijkerwijze ingelezen kan worden op basis van wat in de arbeidsovereenkomsten stond, helpt dat OPT.RTL niet omdat hiervoor al is geoordeeld dat die motivering onvoldoende is en daardoor die bedingen niet geldig zijn. De nu te beantwoorden vraag is of op het hiervoor bedoelde beginsel een uitzondering van toepassing is omdat partijen een vso hebben gesloten

waarbij, op grond van artikel 7:902 BW, mag worden afgeweken van dwingend recht. Werknemer wijst echter ook terecht op een uitspraak van de Hoge Raad uit 2015. OPT.RTL heeft niet onderbouwd gesteld dat ten tijde van het opstellen van de vso al sprake was van een bestaand geschil.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4352

Zaaknummer: 200.330.341/01

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

Advocaten: E.D. van Tellingen en G.W. Wezelman

Wetsartikelen: 6:902 BW, 7:653 BW, 7:900 BW en 7:902 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter vindt het in zijn algemeenheid niet redelijk om van een ziekgemelde werknemer die in Roemenië verblijft te verlangen dat hij naar Nederland afreist om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen. Loonopschorting en loonstop zijn onterecht opgelegd.

Feiten

Werknemer is sinds 26 oktober 2020 in dienst bij werkgeefster als chauffeur. In maart 2023 is werknemer ziek geworden als gevolg van een bedrijfsongeval. Rond 25 maart 2023 is werknemer, zonder toestemming van werkgeefster, naar Roemenië afgereisd. Werknemer is daarna niet verschenen op de afspraak bij de bedrijfsarts in Nederland. Vanaf april tot 13 november 2023 heeft werkgeefster het loon van werknemer opgeschort. Op 24 oktober 2023 is werknemer naar de bedrijfsarts in Nederland gegaan. Werkgeefster heeft vervolgens het loon alsnog uitbetaald. Vanaf 13 november 2023 is een loonstop toegepast, omdat werknemer volgens werkgeefster weigerde het plan van aanpak te ondertekenen. Op 15 april 2024 heeft werkgever bovendien een nieuwe loonstop aangekondigd per 29 april 2024, voor het geval werknemer niet op die datum op gesprek in Nederland zou verschijnen en zich niet in Nederland zou vestigen. In onderhavige kortgedingprocedure eist werknemer de wettelijke verhoging en wettelijke rente over het loon over de periode april 2023 tot 13 november 2023 en betaling van het achterstallig loon vanaf 13 november 2023, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat werkgeefster de loonbetaling ten onrechte heeft opgeschort en stopgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer woont in Roemenië en verbleef in Nederland in een woonhuis dat werkgeefster aan haar chauffeurs ter beschikking stelt. Dit woonhuis beschikt over tien bedden en biedt daardoor onvoldoende ruimte aan de tachtig chauffeurs die werkgeefster in dienst heeft. De kantonrechter acht het daarom redelijk dat werknemer door zijn arbeidsongeschiktheid naar Roemenië ging, omdat hij daarmee naar 'huis' ging. De kantonrechter vindt het verder in zijn algemeenheid onredelijk om van een ziekgemelde werknemer die in Roemenië verblijft te verlangen dat hij naar Nederland afreist om op het spreekuur bij de bedrijfsarts te verschijnen. Niet is gebleken dat het nodig was dat werknemer fysiek op het spreekuur zou verschijnen. Werkgeefster had immers informatie kunnen opvragen bij behandelend artsen of een bedrijfsarts kunnen inschakelen in het woonland van werknemer. Dit brengt met zich mee dat de loonopschortingen vanwege het vertrek naar Roemenië en het niet fysiek verschijnen bij de bedrijfsarts in de periode vanaf april 2023 tot 13

november 2023 onterecht waren. Werkgeefster is daarom over die periode de wettelijke rente en een (gematigde) wettelijke verhoging van 25% verschuldigd. Over diezelfde periode is werkgeefster nog een bedrag aan achterstallig loon verschuldigd in verband met een vergoeding voor overuren. Ook de loonstop vanaf 13 november 2023 is onterecht opgelegd. Daarbij is van belang dat het UWV heeft geoordeeld dat de opgenomen passende werkzaamheden in het plan van aanpak niet passend zijn, omdat de reistijd vanuit Roemenië naar Nederland niet redelijk is. Ook de aangekondigde loonstop vanaf 29 april 2024 is onterecht. Dat werkgeefster graag zou willen dat werknemer zich in Nederland vestigt om grip te krijgen op de re-integratie acht de kantonrechter op zich begrijpelijk, maar dat neemt niet weg dat zij werknemer hiertoe niet kan verplichten. De achterstallige loonvordering vanaf 13 november 2023 wordt toegewezen. Ook dient werkgeefster de wettelijke verhoging en een (gematigde) wettelijke verhoging van 15% te betalen. Tot slot is werkgeefster gehouden het loon vanaf mei 2024 te betalen en is werkgeefster verplicht de salarisstroken af te geven op straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6161

Zaaknummer: 11112218 VV EXPL 24-259

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J. Veninga en M. van Gastel

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:629 lid 3 BW en 7:629 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van een managing director die tijdens een Teams-vergadering een joint opsteekt in strijd met het zerotolerancebeleid.*Feiten*

Op 1 mei 2023 is werknemer bij Pentagon International B.V. (hierna: Pentagon) in dienst getreden als managing director. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Ook verwijst de arbeidsovereenkomst naar het personeelsreglement. In dit reglement is onder andere een zerotolerancebeleid opgenomen met betrekking tot het nuttigen van alcohol en/of drugs tijdens werkuren en/of het onder invloed zijn van alcohol en/of drugs onder werkuren. Op 15 februari 2024 heeft een Teams-vergadering plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en andere managers/directors over een nieuwe klant, waarbij werknemer in het begin vanuit zijn auto aan de vergadering heeft deelgenomen. Eenmaal thuisgekomen heeft hij per ongeluk de camera van zijn telefoon, terwijl de vergadering nog bezig was, aangezet. Daardoor was te zien dat werknemer in zijn schuur een joint opstak. Direct na het voorval heeft de leidinggevende van werknemer gesproken met werknemer. In dit gesprek heeft werknemer toegegeven dat het om een joint ging. Op 16 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen, omdat volgens hem geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Hij legt hieraan ten grondslag dat geen sprake is van cannabisgebruik tijdens werk, er geen zerotolerancebeleid is, Pentagon een andere maatregel had kunnen opleggen, onder andere vanwege zijn persoonlijke omstandigheden, en Pentagon niet daadwerkelijk hoor en wederhoor heeft toegepast. Voor het geval het ontslag wel standhoudt, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding en vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door Pentagon gegeven ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven en dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden onverwijld aan werknemer is meegedeeld. Hoewel werknemer na het gesprek op 15 februari 2024 nog een aantal uur heeft gewerkt, valt te verklaren dat Pentagon die tijd nodig had voor intern overleg en het inwinnen van juridisch advies. Doordat niet in geschil is dat werknemer tijdens het betreffende Teams-overleg een joint heeft opgestoken, staat 'het gebruik van drugs' vast. Ook staat vast dat dit in

werktijd is gebeurd; het Teams-overleg was op het moment dat de joint werd opgestoken nog niet afgelopen. De stelling van werknemer dat hij cannabis gebruikte voor zijn hevige neklachten maakt dit niet anders. Nu het personeelsreglement is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst en werknemer hiervan een exemplaar heeft ontvangen, slaagt het verweer van werknemer niet dat hij niet op de hoogte was van het zerotolerancebeleid. Werknemer heeft bovendien onvoldoende aangetoond dat het zerotolerancebeleid in praktijk niet wordt gehandhaafd. De kantonrechter vindt tot slot het ontslag op staande voet een passende maatregel. Het feit dat werknemer, zijnde de managing director van Pentagon in Nederland, tijdens een internationale, interne Teams-vergadering met verschillende sleutelfiguren uit de organisatie over een belangrijk onderwerp (een nieuwe klant) een joint heeft opgestoken (in plaats van daarmee te wachten tot na werktijd), getuigt naar het oordeel van de kantonrechter van onvoldoende besef van zijn senior positie binnen Pentagon en daarmee ook zijn voorbeeldrol binnen de organisatie en ook van onvoldoende respect voor de aan de vergadering deelnemende collega's. Zijn persoonlijke omstandigheden maken dit niet anders. Daarmee is sprake van een dringende reden en van ernstig verwijtbaar handelen. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen. Ook het verzoek tot vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding wordt afgewezen. Werknemer heeft dat verzoek namelijk niet of nauwelijks onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6680

Zaaknummer: 11011329 \ AO VERZ 24-46

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: C.P. Zwaanswijk, T.A. Wilms en M.M.A. van Berckel Smit

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft het door haar gestelde agressieve en intimiderende gedrag van werknemer onvoldoende geconcretiseerd en onderbouwd. Het gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding gelijk aan drie maandsalarissen.

Feiten

Op 25 januari 2023 is werknemer als logistiek medewerker in dienst getreden bij werkgeefster. Hij had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 september 2024. Op 22 mei 2023 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen wegens ongeoorloofd verzuim. Op 31 augustus 2023 heeft werknemer opnieuw een schriftelijke waarschuwing gekregen wegens een op 29 augustus 2023 plaatsgevonden incident, waarbij een collega aangifte tegen werknemer heeft gedaan wegens vernieling van een auto. Op 16 oktober 2023 heeft werknemer wederom een schriftelijke waarschuwing gekregen; ditmaal vanwege het onder werktijd gebruikmaken van zijn telefoon. Op 4 januari 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld; als reactie daarop ontving hij een vierde officiële waarschuwing. Een dag daarvoor had een gesprek plaatsgevonden naar aanleiding van een vakantieaanvraag van werknemer, waarbij werknemer volgens werkgeefster zeer agressief gedrag vertoonde. Op 8 januari 2024 heeft werknemer telefonisch met werkgeefster gesproken over zijn afwezigheid; naar aanleiding van dit telefoongesprek heeft werkgeefster aangifte gedaan bij de politie. Opnieuw zou werknemer zich tijdens dit telefoongesprek volgens werkgeefster bedreigend en intimiderend hebben uitgelaten. Nadat werknemer op 23 januari 2024 nogmaals gebeld heeft met werkgeefster, waarbij werkgeefster stelt dat werknemer zich opnieuw bedreigend heeft uitgelaten en daarna op 23 en 25 januari naar werkgeefster is toegekomen, heeft werkgeefster werknemer op 26 januari 2024 op staande voet ontslagen wegens het blijven vertonen van agressief gedrag na verschillende waarschuwingen. Werknemer betwist de bovengenoemde gedragingen. In onderhavige procedure stelt werknemer zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hij verzoekt de kantonrechter dan ook werkgeefster te veroordelen tot het betalen van de wettelijke transitievergoeding, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Ook werkgeefster verzoekt in een zelfstandig tegenverzoek om een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Allereerst heeft werkgeefster onvoldoende gemotiveerd gesteld dat werknemer zich op 23 januari 2024 agressief en bedreigend heeft gedragen. Werkgeefster heeft namelijk niet geconcretiseerd van

welke uitingen werknemer een verwijt wordt gemaakt. De algemeen geformuleerde stelling dat werknemer jegens collega's verschillende (ernstige) bedreigingen heeft geuit is onvoldoende. Dat hij bedreigende uitlatingen heeft gedaan is ook niet met een of meer verklaringen van collega's onderbouwd, hetgeen wel van werkgeefster had mogen worden verwacht. Voorts blijkt dit niet uit de overgelegde camerabeelden. Het enige wat vast is komen te staan is dat werknemer op 23 januari 2024 naar werkgeefster is toegekomen, maar dat is gezien de overige omstandigheden verklaarbaar. Verder heeft werkgeefster niet onderbouwd dat werknemer na 23 januari 2024 nog naar werkgeefster is geweest. Werkgeefster had derhalve op 26 januari 2024 geen dringende reden om tot ontslag op staande voet over te gaan. Voor de door werkgeefster verzochte gefixeerde schadevergoeding bestaat geen grond. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op drie maandsalarissen inclusief vakantietoeslag en heeft hierbij rekening gehouden met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst waarschijnlijk per 1 september 2024 niet zou zijn verlengd en werknemer inmiddels weer is voorzien van een inkomen gelijk aan dat bij werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4552

Zaaknummer: 11009562 AZ VERZ 24-20 (E)

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: D.N.C. Doolaege

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft het loon onterecht stopgezet nadat werkneemster niet op kantoor in gesprek wilde over haar re-integratie. De loonvordering van werkneemster wordt, gebaseerd op een verlengde referteperiode, toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij werkgever als activiteitenbegeleidster. Werkneemster heeft van januari tot en met april 2023 meer uren gewerkt dan de twaalf in haar arbeidsovereenkomst overeengekomen uren. Op 30 mei 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vanaf de eerste ziektedag is loon doorbetaald op basis van een arbeidsomvang van 24 uur per week, omdat werkneemster in de periode voor haar ziekte meer uren werkte dan contractueel overeengekomen. Tussen partijen is – naast de ziekte van werkneemster – sprake van verstoorde arbeidsverhoudingen. De bedrijfsarts heeft in het kader van de re-integratie op 6 december 2023 teruggekoppeld dat werkneemster de contacten met werkgever als stressvol ervaart. De bedrijfsarts heeft partijen geadviseerd in gesprek te gaan over de re-integratie. Werkgever heeft een gesprek voorgesteld wat werkneemster enkel op een neutrale locatie wilde laten plaatsvinden. Werkgever was het daar niet mee eens en heeft werkneemster alsnog opgeroepen. Nadat werkneemster niet verschenen is, heeft werkgever een loonstop toegepast. Op 29 januari 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd het gesprek op neutraal terrein te laten plaatsvinden. Op 26 februari 2024 heeft de bedrijfsarts echter geoordeeld dat er geen medische noodzaak was voor een gesprek op een neutrale locatie. Vervolgens is werkneemster wel bij haar werkgever verschenen voor een gesprek, maar zij wilde dit enkel op de oprit en niet op kantoor voeren. Omdat werkgever dat niet wilde, heeft wederom geen gesprek plaatsgevonden. Werkneemster heeft het UWV verzocht een arbeidsdeskundig rapport op te stellen. Volgens de verzekeringsarts was het medisch te onderbouwen waarom werkneemster niet meer in staat was tot het uitvoeren van de voorgestelde re-integratieactiviteiten. De re-integratie-inspanningen werden voldoende geacht. Werkneemster vordert betaling van het overeengekomen salaris vanaf 1 januari 2024, te vermeerderen met vakantiegeld, de maximale wettelijke verhoging, rente en kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vanaf 12 april 2024 heeft werkgever de loondoorbetaling hervat. Partijen zijn verdeeld over de vraag of werkgever over 12 januari tot 12 april 2024 loon verschuldigd is en aan de hand van welk aantal uren het loon tijdens ziekte moet worden berekend. De bedrijfsarts heeft geadviseerd het gesprek op neutraal terrein te houden. Hoewel

de medische noodzaak daartoe aanvankelijk ontbrak, betekent dat niet zonder meer dat het verzoek van werkneemster niet redelijk zou zijn. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster over de hele lijn voldoende zijn. Het is niet aannemelijk dat er voldoende grond was voor een loonstop wat meebrengt dat de loonvordering van werkneemster in beginsel wordt toegewezen. Partijen zijn het niet eens over de omvang van het loon tijdens ziekte omdat onduidelijk is op welke urenomvang het loon gebaseerd dient te worden. De regeling in artikel 7:610b BW houdt een dwingendrechtelijk rechtsvermoeden in. De inhoud van de van toepassing zijnde cao kan voor de weerlegging gebruikt worden. Indien sprake is van wisselende inkomsten wordt krachtens de cao over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid het gemiddelde loon berekend. Het rechtsvermoeden waarin de omvang wordt gebaseerd op de drie maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid is weerlegd, omdat werkgever gemotiveerd heeft aangevoerd dat er gedurende langere perioden sprake was van wisselende uren. De loonvordering van werkneemster is gebaseerd op een te hoog aantal arbeidsuren. De loonvordering van werkneemster wordt verrekend met het te veel betaalde loon bij arbeidsongeschiktheid in de periode voor de ziekmelding. De proceskosten worden gecompenseerd, omdat beide partijen in het ongelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3733

Zaaknummer: 11077477 CV EXPL 24-2163

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en H.A.P. van Straten

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 lid 3 onder d BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond vanwege een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met het opzegverbod.*Feiten*

Stichting Gors heeft primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Stichting Gors heeft aangevoerd dat herplaatsing niet mogelijk is dan wel niet in de rede ligt en dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het opzegverbod.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod tijdens ziekte. Werkneemster is arbeidsongeschikt geworden voordat het verzoek tot ontbinding werd ingediend. De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ondanks het bestaan van het een opzegverbod ontbinden indien het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. In de onderhavige zaak is sprake van een dergelijke situatie. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 maart 2024 ontbonden. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet te verwijten aan werkneemster. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4543

Zaaknummer: 11022897 / AZ VERZ 24-25 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: A.E. Doornbos en mr. S. Penning

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 BW