

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 33, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4863](#) 23-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2299](#) 16-07-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4645](#) 15-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1077](#) 09-07-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1930](#) 13-06-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1008](#) 11-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1518](#) 04-06-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1511](#) 04-06-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1340](#) 28-05-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1372](#) 21-05-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1303](#) 14-05-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1238](#) 07-05-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1158](#) 30-04-2024

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7875](#) 02-08-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3514](#) 31-07-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:12179](#) 31-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4709](#) 31-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7986](#) 31-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7647](#) 31-07-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3564](#) 30-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4040](#) 30-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4436](#) 30-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5330](#) 30-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6997](#) 26-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5087](#) 24-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8021](#) 24-07-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:4712](#) 22-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:4234](#) 22-07-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2902](#) 19-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5051](#) 19-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4927](#) 16-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:6670](#) 12-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7083](#) 12-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4185](#) 10-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6891](#) 09-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:7814](#) 09-07-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3373](#) 08-07-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:4075](#) 08-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4082](#) 03-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3914](#) 26-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3539](#) 19-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4622](#) 18-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3770](#) 17-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3506](#) 13-06-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:6622](#) 03-06-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:12344](#) 26-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3772](#) 18-03-2024

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2024:1525](#) 30-07-2024

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 09-07-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 04-07-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 17-07-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever: onder druk zetten terug te keren van vakantie, uit groepsapp zetten en berichtgeving over werknemer als 'on leave'. Vergoeding gelijk aan drie maanden loon.

Feiten

LPS richt zich op het ontwerpen, produceren en verkopen van snowboards, onder meer onder de merknaam 'Lobster'. X is CEO van LPS. Daarnaast is er een Creative Director en zijn twee broers, twee IJslandse snowboardprofessionals, het gezicht van het merk en eigenaar van de naam 'Lobster'. Werknemer (Amerikaanse nationaliteit) is in 2021 in dienst getreden van LPS. Tussen werknemer en de toenmalige creative director ontstond ruis over de werkzaamheden, waarna werknemer per mail zijn dienstverband opzegde. Korte tijd daarna spoorden de broers LPS aan om werknemer creative director van Lobster te maken, omdat dit merk te weinig aandacht zou krijgen. LPS is in dit verzoek meegegaan. Vanaf oktober 2022 ontstaat er (weer) spanning tussen X en werknemer. Op 16 november is werknemer op staande voet ontslagen, op grond van grove belediging, agressief gedrag en persoonlijke dreigementen. De kantonrechter heeft het ontslag vernietigd en de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Aan werknemer is een billijke vergoeding toegekend van € 12.000.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Terecht ontbonden: verstoorde relatie wegens aanhoudend kritiek op werkgever

Wat er de avond van 15 november 2022 precies tussen partijen is voorgevallen, hoeft niet meer te worden vastgesteld. Wel is voldoende komen vast te staan dat partijen daarna niet meer konden samenwerken. X heeft tijdens de mondelinge behandeling onweersproken verklaard dat hij naar aanleiding van de gebeurtenissen de sloten van het bedrijfspand heeft vervangen. Bovendien hebben de broers in eerste aanleg schriftelijk verklaard dat zij niet willen dat werknemer nog ooit voor Lobster werkt. In hun verklaring benadrukken zij dat zij een dergelijke situatie eerder met hem hebben meegemaakt. De broers verklaren: 'Unfortunately we have been through this before. That time we were the ones to back him up to keep going but a year later we were back in a much worse place than before', hetgeen steun biedt aan het standpunt van LPS over de redenen van de eerdere problemen. Overigens blijkt uit het dossier ook dat werknemer LPS en X allerlei verwijten maakt. Onder deze omstandigheden kon niet volstaan worden met een gesprek tussen partijen, waarvan werknemer overigens heeft aangegeven dat dit zou zijn om 'de onwaarheden recht te zetten'; niet echt de juiste insteek

voor een vruchtbaar gesprek. Mede in aanmerking genomen dat LPS een kleine organisatie is zodat herplaatsing ook niet in de rede ligt, heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden moest worden.

Ernstig verwijtbaar handelen: terugroepen van vakantie, uit groepsapp zetten en berichten over 'on leave'

Naar het oordeel van het hof kan LPS ernstig worden verweten dat zij werknemer onder druk heeft gezet tijdens zijn vakantie, dat zij hem zonder aankondiging uit de LPS WhatsApp groep heeft gezet en dat zij naar buiten toe heeft gecommuniceerd dat werknemer 'on temporary leave' was gezet door HR. Ook valt LPS aan te rekenen dat een HR-medewerkster een nogal dubbele rol heeft gehad, waar zij enerzijds werknemer adviseerde en geruststelde en anderzijds met LPS meedacht over een manier om hem te ontslaan. Maar ook werknemer valt enig verwijt te maken van de ontstane situatie. Zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, is hij gezagsondermijnd te werk gegaan door zich richting de broers negatief over X uit te laten en te proberen hen in zijn kamp te krijgen.

Billijke vergoeding gelijk aan drie maandsalarissen (hypothetische gevalsvergelijking)

Het hof gaat er schattenderwijs van uit dat de arbeidsovereenkomst, wanneer het onterechte ontslag op staande voet wordt weggedacht, nog tot 1 september 2023 zou hebben geduurd. Partijen zouden in dat geval vanaf medio november 2022 met elkaar in gesprek zijn gegaan, al dan niet onder begeleiding van een mediator. Vanwege de ernstige verstoring van de arbeidsrelatie en het gebrek aan vertrouwen over en weer acht het hof het aannemelijk dat dan na een maand of drie, dus medio februari 2023, zou zijn geconcludeerd dat partijen niet met elkaar verder konden. Er zou dan in maart 2023 een verzoekschrift tot ontbinding zijn ingediend, waarna de arbeidsovereenkomst dan - naar verwachting - per 1 september 2023 zou zijn ontbonden. Het verschil tussen deze hypothetische situatie en de feitelijke situatie bedraagt drie maanden aangezien werknemer tot 1 juni 2023 loon doorbetaald heeft gekregen. In geld gaat dat om (€ 7.017 bruto x 3 =) € 21.053,52 bruto. Mede in aanmerking genomen het verwijt dat partijen over en weer valt te maken van de ontstane situatie en de omstandigheid dat werknemer wel enige (maar niet veel) inkomsten heeft genoten, ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding op € 25.000 bruto te begroten. De reeds betaalde transitievergoeding is daarbij buiten beschouwing gelaten. Wel strekt het reeds aan billijke vergoeding betaalde bedrag van € 12.000 bruto daarop in mindering.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1372

Zaaknummer: 200.329.788/01

Rechters: F.J. van de Poel, A.S. Arnold en I.A. van der Burg

Advocaten: D. van Gerven, M.J. Leenhouts en A.C.M. van Vliet

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

'Ik wil werken aan jouw pensionering' is geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgever jegens WNT-functionaris.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2009 in dienst van Lieven de Key getreden. Sinds 1 juni 2010 heeft zij de functie van directeur Wonen en Onderhoud vervuld. Het brutosalaris bedraagt € 12.758,75 per maand exclusief 8% vakantietoeslag en 6% eindejaarsuitkering. Werkneemster is topfunctionaris in de zin van de Wet normering topinkomens (WNT). X is enig bestuurder van Lieven de Key en voorzitter van de directie waarvan ook werkneemster deel uitmaakt. In 2022 is tijdens coachingsgesprekken tussen directieleden de relatie tussen X en werkneemster onder druk komen staan.

Tijdens een gesprek op 1 november 2022 heeft X aan werkneemster laten weten dat zij de wat haar betreft moeizame relatie niet wenste voort te zetten en dat zij aan de pensionering van werkneemster wil gaan werken. Werkneemster heeft in een uitgebreid memo van 2 november 2022 haar visie uiteengezet. Op 23 november 2022 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden. X heeft daarin haar excuses aangeboden voor haar opmerking dat zij wilde gaan werken aan een eerdere pensioendatum van werkneemster en heeft mediation voorgesteld. De mediation is op 5 december 2022 aangevangen en op 16 februari 2023 geëindigd.

Bij brief van 27 maart 2023 heeft X werkneemster laten weten dat zij, na uitvoerig overleg met de raad van commissarissen, heeft besloten werkneemster uit haar functie van directeur Wonen te ontheffen. Als reden wordt gegeven dat de vertrouwensband met werkneemster wat X betreft onherstelbaar is verstoord en de samenwerking daarom onhoudbaar is geworden. In de brief wordt verwezen naar het gesprek van 28 februari 2023, waarin alternatieve werkzaamheden zijn besproken, waarbij werkneemster onder dezelfde arbeidsvoorwaarden en binnen de WNT tot haar pensionering zou kunnen doorwerken.

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 september 2023 onder toekenning van de door Lieven de Key aangeboden transitievergoeding, en geoordeeld dat geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Lieven de Key.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Het hof is van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Lieven de Key. Het volgende is daartoe redengevend. Hoewel aan werkneemster kan worden toegegeven dat de opmerkingen van X op 1 november 2022 misplaatst zijn te noemen, weegt het hof in zijn oordeel mee dat X haar excuses heeft aangeboden aan werkneemster en dat X een mediationtraject heeft aangeboden in een poging de relatie te herstellen. Niet is gebleken dat Lieven de Key de mediation heeft gestart om strategische redenen of dat het ontslag van werkneemster al was voorgenomen.

Het hof weegt daarbij de omstandigheid mee dat werkneemster topfunctionaris is in de zin van de WNT. In een dergelijke functie is onderling vertrouwen tussen directieleden essentieel. Wanneer dit vertrouwen wordt geschaad of ontbreekt, leidt dit veelal tot een situatie waarin verdere samenwerking niet mogelijk is. Het feit dat werkneemster herhaaldelijk heeft ontkend dat er samenwerkingsproblemen bestonden binnen de directie doet hieraan niet af, nu op grond van de overgelegde stukken en verklaringen voldoende aannemelijk is dat daarvan wel degelijk sprake was.

Het hof acht voorts van belang dat werkneemster niet openstond voor alternatieve werkzaamheden tot aan haar pensioen.

Ten slotte weegt het hof mee dat werkneemster zelf heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding door intern - met Y en Z en later met alle andere collega's in de mail van 5 april 2023 - en extern in de mail van 6 april 2023, te communiceren over haar problemen met X.

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gelet op het voorgaande niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Lieven de Key, reden waarom werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1511

Zaaknummer: 200.333.035/01

Rechters: G.C. Boot, T.S. Pieters en A. van Zanten-Baris

Advocaten: F.A. Chorus en C.D. van den Berg

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Aftoppingsregeling ABN Amro niet in strijd met gelijke behandeling leeftijd. Hof mag terugkomen op eerder genomen eindbeslissing wegens uitspraak Hoge Raad.

Feiten

Bij de tussenbeschikking heeft het Hof Amsterdam, voor zover van belang, geoordeeld dat de in het Sociaal Plan opgenomen aftoppingsregeling op grond van artikel 13 WGBL nietig is omdat deze een verboden onderscheid naar leeftijd maakt. ABN AMRO heeft het hof er bij brief van 25 maart 2021 op gewezen dat de Hoge Raad de beschikking van dit hof van 25 september 2018 - gegeven in een vergelijkbare kwestie - bij beschikking van 24 januari 2020 (ECLI:NL:HR:2020:114, AR 2020-0086) heeft vernietigd en ter verdere behandeling heeft doorverwezen naar het Hof Den Haag. Het Hof Den Haag heeft vervolgens bij beschikking van 23 februari 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:303, AR 2021-0223)) geoordeeld dat het leeftijdsonderscheid in de aftoppingsregeling objectief gerechtvaardigd is. Naar aanleiding van deze beschikking zijn partijen in overleg getreden en is de procedure aangehouden. Het treffen van een minnelijke regeling is niet gelukt.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Wegens gewijzigd toetsingskader door Hoge Raad, mag hof op eerdere eindbeslissing terugkeren

Naar het oordeel van het hof vormen de beschikkingen van de Hoge Raad van 24 januari 2020 en het Hof Den Haag van 23 februari 2021 een nader/ander oordeel over de vraag of de aftoppingsregeling een verboden onderscheid naar leeftijd maakt, omdat de Hoge Raad daarin het juridisch kader heeft geformuleerd voor de beantwoording van de vraag of aftopping van de stimuleringspremie een passend en noodzakelijk middel is ter bereiking van de nagestreefde doelstelling. De Hoge Raad heeft daarbij onder meer geoordeeld dat de door de sociale partners gemaakte keuzes met terughoudendheid moeten worden getoetst. Het vernieuwende karakter van deze beschikkingen geeft het hof aanleiding om de in deze procedure aan de orde gestelde vraag of het leeftijdsonderscheid in de aftoppingsregeling objectief gerechtvaardigd is opnieuw (met inachtneming van de maatstaf zoals die is geformuleerd in de beschikkingen van de Hoge Raad en het Hof Den Haag) te beoordelen en, indien die beoordeling zou leiden tot een andere beslissing, terug te komen van de eerdere beslissing van het hof in de tussenbeschikking van 6 november 2018. Het vasthouden aan de eerder genomen beslissing zou immers tot gevolg hebben dat partijen, althans een van hen,

gehouden zouden zijn een rechtsmiddel aan te wenden tegen die beslissing om te bewerkstellingen dat het daaraan ten grondslag liggende geschilpunt wordt beoordeeld naar het geldende recht. Temeer daar het onderhavige geschil aanhangig is in laatste feitelijke instantie, en nog slechts een beperkte toetsing in cassatie mogelijk is, zou het onaanvaardbaar zijn indien het hof zich gebonden acht aan een, gelet op latere rechtspraak, onjuiste eindbeslissing (zie HR 25 april 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC2800).

Aftoppingsregeling ABN Amro niet in strijd met gelijkebehandeling op grond van leeftijd

Het hof stelt voorop dat de in het Sociaal Plan door sociale partners gemaakte keuzes door de rechter terughoudend moeten worden getoetst (zie onder meer de beschikking van de Hoge Raad van 24 januari 2020). De nationale rechter dient bij de beoordeling of een maatregel passend en noodzakelijk is, in redelijkheid de gestelde, ter zake dienende omstandigheden af te wegen. Wat de passendheid betreft, dient de rechter te onderzoeken of de bestreden maatregel niet kennelijk ongeschikt is om het daarmee nagestreefde legitieme doel te bereiken. Wat de noodzakelijkheid betreft, dient de rechter te onderzoeken of de bestreden maatregel op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de daardoor benadeelden, waarbij de maatregel in zijn eigen regelingscontext dient te worden geplaatst en rekening moet worden gehouden met zowel het nadeel dat daaraan kleeft voor de betrokken personen als met het voordeel daarvan voor de samenleving in het algemeen en voor de individuen waaruit zij bestaat.

Naar het oordeel van het hof kan niet gezegd worden dat de aftoppingsregeling een kennelijk ongeschikt middel is om de drie legitieme doelen (bescherming van economisch nadeel, eerlijke en rechtvaardige verdeling beschikbare middelen en redelijke beperking van de financiële gevolgen van de reorganisatie) te bereiken. ABN AMRO heeft in dit verband toegelicht dat zij meerdere kostbare pensioenmaatregelen heeft genomen (een storting van € 501.000.000 in 2000, latere bijstortingen, een verlaging van de franchise en een verhoging van de jaarlijkse pensioenopbouw in 2006 waarvoor ABN AMRO de premie volledig heeft betaald) waardoor de werknemer (bij een volledige pensioenopbouw) al op de individuele pensioenleeftijd een volwaardig pensioen heeft opgebouwd.

Naar het oordeel van het hof kan ook niet gezegd worden dat de aftoppingsregeling op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de boventallige, oudere werknemers. Ten eerste is daarvoor van belang de context van de regeling over de vertrekpremie, de aftopping en de andere in het Sociaal Plan getroffen maatregelen voor boventallige werknemers. Het Sociaal Plan bepaalt dat een werknemer die in de Mobiliteitsorganisatie is geplaatst gedurende twaalf maanden gebruik kan maken van het bemiddelingstraject. Het loon wordt doorbetaald en ook de pensioenopbouw en andere arbeidsvoorwaarden worden voortgezet. Indien gedurende deze mobiliteitsperiode geen passende functie wordt gevonden, beëindigt ABN AMRO de arbeidsovereenkomst met de werknemer waarbij een vergoeding wordt aangeboden van 75% van de stimuleringspremie. Deze vergoeding is gemaximeerd volgens de aftoppingsregeling. Als alternatief voor plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie kan de werknemer ook kiezen voor een vrijwillig vertrek per de boventalligheidsdatum. In dat geval

heeft de werknemer aanspraak op 100% van de stimuleringspremie. Gezien dit gehele pakket aan maatregelen kan niet gezegd worden dat de aftoppingsregeling op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de boventallige, oudere werknemer die de fictieve pensioendatum (bijna) heeft bereikt. Het hof neemt daarbij ook in aanmerking dat volledige inkomenscompensatie niet het uitgangspunt is of hoeft te zijn bij het opstellen van een Sociaal Plan. Onder deze omstandigheden kan de aftoppingsregeling van het Sociaal Plan naar het oordeel van het hof als een noodzakelijk middel worden aangemerkt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1518

Zaaknummer: 200.207.966/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, R.L. de Graaff en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: H. Loonstein, M.J.M.T. Keulaerds, F.M. Dekker en J.X. ten Velden

Wetsartikelen: 7 WGBL

RECHTSPRAAK

WIA-dagloon gedeeltelijk buiten toepassing wegens strijd met het verbod van discriminatie. WIA-dagloon voortaan naar methode van WW-dagloon.*Feiten*

Wanneer iemand recht heeft op een WIA-uitkering wordt het dagloon waarnaar die uitkering wordt berekend bepaald door het loon dat in het refertejaar is verdiend te delen door het aantal dagloondagen in dat refertejaar. Ook de dagloondagen die liggen in tijdvakken in het refertejaar waarin de betrokkene geen inkomen heeft gehad – de zogenoemde loonloze tijdvakken – worden daarbij meegeteld. Wanneer iemand recht heeft op een WW-uitkering wordt het dagloon waarnaar die uitkering wordt berekend ook bepaald door het loon dat in het refertejaar is verdiend te delen door het aantal dagloondagen in dat refertejaar. De dagloondagen die liggen in loonloze tijdvakken worden dan echter níet meegeteld. Dit is geregeld in het Dagloonbesluit.

Appellant heeft in het refertejaar, dat liep van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016, € 19.896,93 verdiend. Het UWV heeft om het WIA-dagloon te bepalen dit loon gedeeld door 261 dagloondagen. Dit zijn alle dagloondagen uit het hele refertejaar. Appellant wijst erop dat anders dan voor de WW voor de Wet WIA in het Dagloonbesluit geen bepaling is opgenomen dat kalendermaanden zonder loon tijdens de referteperiode buiten beschouwing dienen te worden gelaten bij de berekening van het dagloon. Appellant heeft aangevoerd dat voor zover ter zake een bewuste keuze door de wetgever is gemaakt deze keuze strijdig is met artikel 14 van het EVRM in samenhang met artikel 1 van het Twaalfde Protocol (TP) bij het EVRM. Dit is volgens appellant zo omdat indien iemand niet de gehele referteperiode heeft gewerkt en na het einde van de wachttijd van de Wet WIA in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WW, na weigering van een WIA-uitkering, deze persoon een hogere uitkering krijgt dan wanneer dezelfde persoon wel een WIA-uitkering is toegekend. De keuze van de wetgever leidt daarmee tot een ongerechtvaardigd verschil tussen de berekening en vaststelling van het dagloon bij werkloosheid en het dagloon bij arbeidsongeschiktheid, welk verschil enkel en alleen is terug te voeren op arbeidsongeschiktheid, handicaps, beperkingen, gezondheidstoestand dan wel *disability*. Appellant heeft daarbij gewezen op het arrest van het EHRM van 30 april 2009 in de zaak *Glor tegen Zwitserland* (appl.nr. 13444/04), waarin is geoordeeld dat de gezondheidsstatus van een persoon, waaronder te begrijpen het hebben van een handicap en andere gezondheidsgebreken, onder het begrip "andere status" in de zin van artikel 14 van het EVRM valt. Het niet aanpassen van het dagloon is volgens appellant in zijn geval bijzonder schrijnend aangezien zijn gezondheid ernstig verslechterd is en de kans

aanwezig is dat hij langere tijd afhankelijk zal zijn van een WIA-uitkering. In de visie van appellant moet bij de berekening van zijn WIA-dagloon worden uitgegaan van $261 - 85 = 176$ dagloondagen, op dezelfde manier als dat bij de berekening van een WW-dagloon zou zijn gebeurd.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt.

Ongelijke behandeling

Bij de reparatie in 2016 (*Stb.* 2016, 390) blijkt dat een bepaling over loonloze tijdvakken is toegevoegd voor de berekening van het WW-dagloon om het gebleken nadelig effect van loonloze tijdvakken op het WW-dagloon weg te nemen. Niet blijkt dat de wetgever het daarmee (weer) ontstane verschil in behandeling tussen WW- en WIA-gerechtigden onder ogen heeft gezien en evenmin welk doel daarmee wordt nagestreefd. De Raad is van oordeel dat dit verschil niet wordt gerechtvaardigd door een verschillende doelstelling van de WW en de Wet WIA of een verschil in verzekerd risico (werkloosheid dan wel arbeidsongeschiktheid). Beide wetten voorzien immers, zoals hiervoor overwogen, in een uitkering ter compensatie van loonderving en hebben als hoofdregel voor de berekening van de hoogte van de uitkering nagenoeg gelijklopende bepalingen. Niet valt in te zien dat het verschil in verzekerd risico ertoe moet leiden dat voor de bepaling van het WW-dagloon loonloze tijdvakken wél en voor de bepaling van het WIA-dagloon niet buiten beschouwing worden gelaten.

WIA-dagloon moet overeenkomstig WW-dagloon worden vastgesteld

De Raad stelt vast dat er geen aanwijzingen zijn dat het ongerechtvaardigde verschil in behandeling tussen WW- en WIA-gerechtigden, waarbij voor het WW-dagloon loonloze tijdvakken buiten beschouwing worden gelaten en voor het WIA-dagloon niet, op afzienbare termijn zal worden weggenomen in het Dagloonbesluit. Er is ook nog geen zicht op de oplossingsrichting die zal worden gekozen. Onder de hiervoor geschetste omstandigheden ziet de Raad zich genooddaakt het geconstateerde, met artikel 14 van het EVRM en artikel 1 van het EP strijdige onderscheid in de situatie van appellant ongedaan te maken. De Raad kiest daarbij voor een oplossing die enerzijds recht doet aan de situatie van appellant en anderzijds werkbaar is in die zin dat deze aansluit bij wat de besluitgever wel heeft geregeld. De besluitgever heeft in artikel 5, vijfde lid, van het Dagloonbesluit voor het WW-dagloon een oplossing gekozen waarbij het effect van loonloze tijdvakken wordt weggenomen. Er is aanleiding om bij deze regeling aan te sluiten.

Conclusie

Het voorgaande betekent dat het UWV niet onverkort toepassing mocht geven aan artikel 16, eerste lid van het Dagloonbesluit zonder rekening te houden met de loonloze tijdvakken in de referteperiode. Dit betekent dat het hoger beroep van appellant slaagt en de aangevallen uitspraak wordt vernietigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2024:1525

Zaaknummer: 20/2508 WIA

Rechters: A.I. van der Kris, E. Dijt en M.L. Noort

Wetsartikelen: Dagloonbesluit werknemersverzekeringen

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond (reorganisatie) wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Wel ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Feiten

Sinds 1 februari 1999 is werknemer in dienst bij ING Bank Personeel B.V. (hierna: ING), laatstelijk als Global Head of Capital Structuring & Advisory (hierna: CS&A). Op 10 juli 2023 heeft ING aan de Ondernemingsraad (hierna: de OR) advies gevraagd over een reorganisatie, waaronder het beëindigen van CS&A als separaat product en het creëren van een nieuwe afdeling genaamd Dept & Capital Advisory (hierna: D&CA). Vanaf diezelfde datum heeft werknemer de status 'preventief mobiel' en is hij een voorrangskandidaat. Werknemer heeft op 11 augustus 2023 drie klachten ingediend bij de Sollicitatie Klachtencommissie, omdat een functie waarvoor hij interesse had voortijdig was gesloten wegens het vinden van een (andere) geschikte kandidaat. Twee van deze klachten zijn gegrond verklaard. Op 22 augustus 2023 heeft de OR positief geadviseerd op de reorganisatie, waardoor werknemer per 1 september 2023 boventallig is verklaard. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen zijn boventalligheid, welk bezwaar ongegrond is verklaard. Daarna heeft ING in december 2023 een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen ingediend bij de Ontslagcommissie. Dit verzoek is in maart 2024 afgewezen. ING heeft in het kader van de reorganisatie twee adviezen gevraagd aan twee verschillende adviesbureaus over de uitwisselbaarheid van de functies Global Head CS&A en Head D&CA NL. Beide adviesbureaus hebben geoordeeld dat deze functies niet uitwisselbaar zijn. In onderhavige procedure verzoekt ING de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond) of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). ING meent dat de functie van werknemer door de reorganisatie is komen te vervallen, er geen uitwisselbare functies zijn en zij al haar verplichtingen juist is nagekomen. Werknemer meent daarentegen dat geen sprake is van verval van een arbeidsplaats, omdat zijn werkzaamheden zijn overgegaan in de nieuwe functie van Head D&CA NL. Ook stelt werknemer dat ING de herplaatsingsplicht heeft geschonden. Werknemer verzoekt in een (voorwaardelijk) tegenverzoek dat ING wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 1,7 miljoen bruto, een transitievergoeding van € 314.248 bruto, ten onrechte niet uitbetaalde bonussen van € 133.333 bruto en 322 opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Werknemer is van mening dat de arbeidsrelatie door toedoen van ING ernstig en duurzaam verstoord is geraakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslaggrond

ING heeft volgens de kantonrechter voldoende gemotiveerd dat de reorganisatie de ‘advisory’ kant en de onderneming zelf ten goede komt door een doelmatigere, klantgerichtere en efficiëntere werkwijze. In het verlengde daarvan heeft ING voldoende aannemelijk gemaakt dat het verval van de arbeidsplaats en de functie van werknemer noodzakelijk is. Daarbij is van belang dat de kantonrechter aan ING ruimte moet laten om beslissingen te nemen over een reorganisatie en terughoudend moet zijn in zijn beoordeling. Dat werknemer heeft aangevoerd dat hij feitelijk twee rollen vervulde (Global Head CS&A en Local Head CS&A) doet daar niet aan af, nu werknemer enkel was aangesteld in de functie van Head CS&A en daarnaar ook werd betaald. Om die reden heeft de kantonrechter ook geen reden om te oordelen dat het afspiegelingsbeginsel niet is nageleefd. Alhoewel de kantonrechter dus tot de (tussen)conclusie komt dat er sprake is van een redelijke grond wegens bedrijfseconomische redenen, concludeert de kantonrechter ook dat ING onvoldoende heeft gedaan om werknemer te herplaatsen. Hiervoor zijn de gang van zaken met betrekking tot de vacature waar hij interesse in had en de (gegronde) klachten die werknemer hierover had ingediend van belang. Het aanwijzen van een externe coach is onvoldoende voor het voldoen aan de herplaatsingsplicht, al helemaal nu deze coach geen zicht had op voor werknemer passende vacatures bij ING. Verder heeft geen herplaatsingsgesprek plaatsgevonden, is het werknemer niet gelukt om binnen de grote internationale organisatie van ING een andere functie te krijgen en heeft ING niet toegelicht dat zij heeft onderzocht welke functie(s) eventueel met scholing geschikt te maken zijn. Het primaire ontbindingsverzoek op de a-grond wordt afgewezen. Nu geen sprake is van bedrijfseconomische redenen heeft werknemer ook geen recht op een vergoeding uit het Sociaal Plan. Wel stelt de kantonrechter vast dat partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat partijen over en weer geen vertrouwen meer hebben in elkaar. Om die reden gaat de kantonrechter toch over tot ontbinding per 1 oktober 2024.

Vergoedingen

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. In onderhavig geval is volgens de kantonrechter namelijk geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ING. Het feit dat ING haar herplaatsingsplicht heeft geschonden is verwijtbaar en verdient niet de schoonheidsprijs; toch wordt daarmee de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet gehaald. Daarbij is ook van belang dat van werknemer door zijn hoge functie ook een bepaalde mate van eigen initiatief kon worden verwacht. Werknemer heeft wel recht op de wettelijke transitievergoeding. Voor de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding wordt de berekening van werkgever gevolgd, met uitzondering van de bonuscomponent. Nu ING niet nader heeft gemotiveerd hoe zij van haar discretionaire bevoegdheid gebruik heeft gemaakt bij het besluit om werknemer over 2023 gedeeltelijk geen bonus toe te kennen wegens zijn boventalligheid, heeft de kantonrechter geen aanknopingspunten om te beoordelen of dit besluit de toets van goed werkgeverschap

doorstaat. De kantonrechter is het bij gebrek aan andere aanknopingspunten met werknemer eens dat de omstandigheid dat hij door zijn boventalligheid in 2023 en 2024 geen 'performance' had, op zichzelf voor rekening en risico van ING komt. ING dient werknemer over 2023 dan ook een resterende bonus te betalen van € 25.000 bruto. Tot slot dient ING 322 uur aan opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen aan werknemer uit te betalen, nu zij deze aanspraak niet heeft betwist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8021

Zaaknummer: 11100116 / AO VERZ 24-72

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.M. van Slooten, S.H.J. Hogendoorn en M. de Vries

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b id 1 sub b BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig werkgever vordert dat het een gewezen werknemer (gedaagde) wordt verboden om tegen hem en zijn zusterondernemingen te procederen. Verstekvonnis.

Feiten

Werknemer is met ingang van 11 september 2002, althans per 1 november 2002, bij de rechtsvoorganger X in dienst getreden in de functie van Senior Developer. De kantonrechter te Tilburg heeft bij beschikking van 25 maart 2022 op het verzoek van X de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2022 ontbonden wegens het bestaan van een verstoorde arbeidsverhouding. Het gerechtshof te 's-Hertogenbosch heeft die beslissing in een beschikking van 10 november 2022 bekrachtigd. Nadien heeft werknemer, als eiser of verzoeker, meerdere gerechtelijke procedures tegen X en Y geïnitieerd. Die hebben tot verschillende uitspraken geleid. X en Y vorderen dat werknemer wordt verboden om nog een gerechtelijke procedure aanhangig te maken tegen X en/of Y voor zover dat verband houdt met de arbeidsverhouding tussen partijen.

Oordeel

Vastgesteld wordt dat werknemer, hoewel hij behoorlijk werd gedagvaard met inachtneming van de bij de wet voorgeschreven termijnen en formaliteiten, niet in de procedure is verschenen. Daarom wordt tegen hem verstek verleend. Nu tegen werknemer verstek is verleend, dient ten aanzien van de tegen hem ingestelde vorderingen op grond van artikel 139 Rv te worden beoordeeld of deze niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, mede gelet op wat X en Y in de dagvaarding en tijdens de mondelinge behandeling hebben gesteld. De vorderingen van X en Y worden niet toegewezen. Het verstrekken van een machtiging aan X en Y waarmee zij zelf het aan werknemer op te leggen procedeverbod willen kunnen effectueren door handelingen van hem ongedaan te maken dan wel zogenoemde ongedaanmakingshandelingen door een dwangvertegenwoordiger mogelijk te maken of in dit vonnis op voorhand te voorzien in een rechtshandeling die bestaat uit ongedaanmaking, vindt geen steun in het recht. Aan de hiervoor weergegeven onderbouwing van de afgewezen onderdelen voegt de voorzieningenrechter toe dat mede in aanmerking wordt genomen dat de wet ook andere - op het eerste gezicht meer aangewezen - wegen kent om juridisch en feitelijk irrationeel handelen in volstrekt ondeugdelijk onderbouwd en daarmee zinloos en onrechtmatig aan derden hinder en schade toebrengend procedeedrag, tegen te gaan. Denkbaar is dat werknemer, die zelf in zijn vele berichten aan eisers, hun advocaat en de griffie stelt dat hij vele schulden heeft die hij niet kan betalen, betrokken wordt in een

insolventieprocedure (faillissement, wettelijke schuldsaneringsregeling) die hem voor wat betreft vorderingen zoals die door hem steeds worden ingesteld onbevoegd maakt. Ook denkbaar is dat enig in Boek 1 BW geregeld beschermingsregime (curatele, beschermingsbewind) wordt nagestreefd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5087

Zaaknummer: 11110152 \ VV EXPL 24-42

Rechters: M. van der Weide

Advocaten: A.J. Hendriks

Wetsartikelen: 585 Rv, 139 Rv en 130 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever legt twee keer conservatoir (bewijs)beslag ten laste van oud-werknemer en diens nieuwe werkgever in verband met verwijt dat hij relatiebeding in vso heeft overtreden.

Feiten

Werknemer is tot 2021 in dienst geweest van UTI. Eind 2021 is werknemer een eigen bedrijf gestart onder de naam Container & Co B.V. UTI heeft werknemer verweten dat hij het in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen relatiebeding heeft geschonden. Partijen hebben onderhandeld over een minnelijke afwikkeling van dit geschil. Zij hebben op 15 februari 2021 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin onder meer is bepaald dat werknemer tot en met 30 november 2022 geen zaken mocht doen met de in de bijlage van die overeenkomst genoemde klanten/relaties. UTI heeft werknemer nadien verweten dat hij ook de vaststellingsovereenkomst heeft overtreden. Op 17 februari 2023 heeft UTI, na verkregen verlof, ten laste van Container c.s. en vier werknemers van Container c.s., conservatoir bewijsbeslag gelegd (hierna: het eerste beslag). De beslagen bescheiden zijn in bewaring gegeven bij Riscon Arnhem B.V. (hierna: Riscon of 'de bewaarder'). De bescheiden betreffen gegevensdragers met daarop een kopie van gegevens van (onder andere) Container c.s. Op 1 maart 2023 - binnen de in het beslagverlof bepaalde termijn - heeft UTI Container c.s. en de vier werknemers in kort geding gedagvaard en inzage gevorderd in de door het eerste beslag getroffen bescheiden. Bij vonnis van 19 april 2023 heeft de voorzieningenrechter de eis van UTI afgewezen. Tegen dit eerste vonnis heeft UTI geen hoger beroep ingesteld. Op 30 mei 2023 heeft UTI, na opnieuw verkregen verlof, ten laste van onder andere Container c.s. en de vier werknemers conservatoir beslag tot afgifte gelegd onder de bewaarder op de bescheiden die door het eerste beslag zijn getroffen (hierna: het tweede beslag). Container c.s. heeft gevorderd dat het eerste en tweede beslag worden opgeheven. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Container c.s. heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Voor de beoordeling of het tweede beslag om de voornoemde redenen moet worden opgeheven gaat het hof er veronderstellenderwijs van uit dat het eerste beslag al was vervallen op het moment dat het tweede beslag werd gelegd. Het hof is echter van oordeel dat zelfs als het eerste beslag vervallen zou zijn geweest, het tweede beslag dat UTI in verband met de tussen partijen ontstane onenigheid hierover zekerheidshalve heeft doen leggen, niet reeds om die reden onrechtmatig is. Dat geldt ook voor het met het oog daarop niet meewerken van UTI aan de gevorderde vernietiging van de eerder beslagen bescheiden. Geen rechtsregel

verzet zich immers tegen de mogelijkheid om opnieuw beslag te leggen als door een fout of anderszins het eerdere beslag is komen te vervallen. Een en ander laat onverlet dat Container c.s. op haar beurt in kort geding opheffing van het nieuwe beslag kan vorderen. UTI heeft verder voldoende openheid gegeven aan de rechter bij de verlofaanvraag voor het leggen van het tweede beslag over de reden waarom en het doel waarvoor zij nogmaals tot beslaglegging wilde overgaan. De voorzieningenrechter heeft hierover overwogen dat UTI bij het verzoek tot verlot voor het leggen van het tweede beslag de rechter voldoende heeft voorgelicht over het dispuut dat tussen partijen was ontstaan over de uitleg van het eerste vonnis en waarbij Container c.s. zich op het standpunt stelde dat het eerste beslag was komen te vervallen. Ook de overige door Container c.s. aangevoerde gronden leiden niet tot het oordeel dat het tweede beslag onrechtmatig is gelegd, uitgaande van de omstandigheid dat het eerste beslag al vervallen was. Container c.s. verwijt UTI dat zij in dat geval “volledig opnieuw bewijsbeslag” had moeten leggen teneinde een proceseconomische overweging te maken die ertoe zou hebben geleid dat van beslaglegging zou worden afgezien, omdat zij reeds genoeg bewijs heeft, er geen aanwijzing is dat er meer overtredingen zouden zijn en daarom een redelijke aanleiding voor het leggen van beslag ontbrak. Het hof acht dit verwijt niet gegrond. Van UTI mag immers worden verwacht dat zij het instrument van de beslaglegging slechts aanwendt voor het doel dat zij beoogt te bereiken. In dit geval was dat het zekerstellen van de reeds beslagen bescheiden die zich bij de bewaarder bevonden. Het tweede beslag heeft zich daartoe ook beperkt. In redelijkheid valt niet in te zien dat Container c.s. opnieuw (al dan niet met behulp van deurwaarder en politie) ten kantore van de vennootschappen van Container c.s. of ten huize van werknemer voor die zelfde bescheiden beslag had moeten leggen. Evenmin valt in te zien dat Container hierdoor in een dermate zwaarwegend processueel belang zou zijn geschaad dat dit het beslag onrechtmatig maakt en tot opheffing van het beslag moet leiden. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank waarin de vordering tot opheffing van het beslag wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1008

Zaaknummer: 200.329.153/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.S. van Coevorden en G.J.J. van Heerma Voss

Advocaten: J.L. van Schouten en M.H. Gardien

Wetsartikelen: 3:13 BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Uitleg verplichtstellingsbesluit Bpf MITT. Werkgever valt sinds 29 december 2014 onder de werkingssfeer.*Feiten*

Werkgeefster is op 29 december 2014 opgericht en exploiteert een groothandel in promotieartikelen en relatiegeschenken, waaronder bedrijfskleding. Bpf MITT voert, als bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000), de collectieve pensioenregeling uit voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Bij besluit van 5 december 1975 werd overgegaan tot het verplicht stellen van deelneming in Bpf MITT voor werknemers die werkzaam zijn bij werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van dit besluit. Bij brief van 13 december 2019 heeft Bpf MITT aan werkgeefster meegedeeld dat zij met ingang van 29 december 2014 verplicht wordt aangesloten bij Bpf MITT. Op 9 januari 2020 heeft werkgeefster gevraagd om een herbeoordeling. Bij brief van 27 januari 2020 heeft Bpf MITT werkgeefster meegedeeld dat ook uit het vragenformulier volgt dat de activiteiten van werkgeefster vallen onder haar verplichtstelling. Daarna heeft werkgeefster bezwaar gemaakt, maar Bpf MITT heeft daar afwijzend op gereageerd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werkgeefster valt onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in Bpf MITT en verplicht is om pensioenpremie te betalen ten behoeve van de (gewezen) werknemers die met ingang van 29 december 2014 in dienst zijn (geweest). Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij niet onder het verplichtstellingsbesluit valt. Zij oefent niet 'het bedrijf' uit van het Mode- en Interieurindustriebedrijf, zij doet slechts marginaal of verwaarloosbaar aan textielbewerking, zij bewerkt niet 'tot een gebruiksvoorwerp' en zij bewerkt zelf geen textiel. Het hof volgt werkgeefster hier niet in. Het hof constateert dat tussen partijen niet in geschil is dat werkgeefster een groothandel drijft in promotieartikelen en relatiegeschenken en dat de kern van haar bedrijfsvoering het online verkopen van promotieartikelen betreft die door of in opdracht van werkgeefster worden bedrukt, bijvoorbeeld met een logo van een klant. Het gaat daarbij om uiteenlopende artikelen, bijvoorbeeld om pennen, plastic drinkflessen, powerbanks, handdoeken en strandballen. Hoewel werkgeefster zich niet herkent in het beeld van een bedrijf in de mode- of textielindustrie, is het hof van oordeel dat werkgeefster valt onder de definitie van 'werkgever' zoals bedoeld in het verplichtstellingsbesluit. Werkgeefster laat verschillende artikelen

bedrukken om te worden gebruikt als promotie- of relatiegeschenk. In het assortiment dat bedrukt kan worden bevinden zich ook artikelen van textiel, bijvoorbeeld kleding en handdoeken. Volgens werkgeefster gaat het daarbij om zo'n verwaarloosbaar of marginaal aantal, dat dit moet leiden tot het oordeel dat werkgeefster niet onder de werkingssfeer valt. In het verplichtstellingsbesluit is geen 'hoofdzaak criterium' opgenomen, zodat de omvang van de werkzaamheden die onder de werkingssfeer vallen, er niet toe doet. Dat neemt echter niet weg dat Bpf MITT daar in die zin rekening mee houdt, dat een eenmalige 'textielbewerking' te weinig is omdat er dan volgens Bpf MITT geen sprake is van een bedrijfsuitoefening. In dit geval is dat echter anders. Werkgeefster behaalt omzet met de activiteiten die onder de werkingssfeer vallen. Dat heeft zij zelf ook als antwoord gegeven op het vragenformulier van Bpf MITT. Werkgeefster heeft zelf ingevuld dat 10% van haar omzet ziet op het bewerken van textiel en uit het door haar gegeven overzicht blijkt dat het aandeel van textielbewerking door werkgeefster gezien vanuit het aandeel in de totale omzet over alle jaren van 2015 tot en met 2022 ook minstens 10% is geweest (12,90% t/m 16,50%). Het aandeel gezien vanuit de totale verkochte aantallen schommelde in die jaren tussen de 6,70% en 9,40%. Dat is volgens werkgeefster een verwaarloosbaar, dan wel marginaal deel, maar wel structureel. Deze artikelen maken deel uit van het assortiment van werkgeefster en werkgeefster houdt zich hiermee bedrijfsmatig bezig. Het hof kan voor de vraag of werkgeefster onder de werkingssfeer valt daarom niet tot het oordeel komen dat de genoemde omzet en de genoemde aantallen té weinig zijn. Dat zou immers betekenen dat het hof zelf een ondergrens zou moeten vaststellen. Kortom: werkneemster valt onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2299

Zaaknummer: 200.326.553_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en A.W. Rutten

Advocaten: T. Huijg en E. Lutjens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster zegt enkele dagen na indiensttreding arbeidsovereenkomst op. Werkgever heeft werkneemster voldoende tijd gegund om opzegging te overdenken en heeft werkneemster meermaals gewaarschuwd voor gevolgen voor haar WW-uitkering.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2024 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van directiesecretaresse. Op 16 januari 2024 heeft werkneemster bij de bestuurder van werkgeefster haar beklag gedaan over de overdracht van het werk. Op 17 januari 2024 heeft werkneemster met de bestuurder gebeld en hem verteld dat zij wilde stoppen bij werkgeefster. De bestuurder heeft werkneemster verzocht om na te denken over dit besluit en voorgesteld er later die dag opnieuw met elkaar over te spreken. Werkneemster heeft daarmee ingestemd. Later die dag hebben partijen een tweede keer met elkaar gebeld. Werkneemster heeft toen herhaald dat zij wilde stoppen. Partijen hebben afgesproken om het de volgende dag op kantoor te bespreken. Op 18 januari 2024 hebben werkneemster en de bestuurder een gesprek gehad op kantoor. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Bij brief van 18 januari 2024 heeft werkgeefster de opzegging van werkneemster bevestigd. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat de opzegging vernietigbaar is, omdat die is gedaan als gevolg van een paniektoestand/posttraumatische stressstoornis.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster betwist dat ten tijde van de opzegging van werkneemster de wil bij werkneemster ontbrak voor die opzegging. Het geschil op dat onderdeel kan echter in het midden blijven, want ook als wordt aangenomen dat de wil om op te zeggen bij werkneemster ontbrak, geldt dat werkgeefster er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de opzegging van werkneemster wel overeenstemde met haar wil. Werkgeefster heeft werkneemster voldoende tijd gegund om een opzegging te overdenken en zij heeft werkneemster meermaals gewaarschuwd voor de gevolgen voor haar WW-uitkering. Er is niet gebleken van een aanleiding voor werkgeefster om meer onderzoek te doen of werkneemster de opzegging van de arbeidsovereenkomst wel wilde in tegenstelling tot wat zij steeds verklaarde in drie gesprekken in twee dagen. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter zorgvuldig gehandeld. Zij mocht er daarom gerechtvaardigd op vertrouwen dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst conform de wil van werkneemster was. Gelet op het bovenstaande wordt het verzoek tot vernietiging van de opzegging en de andere verzoeken afgewezen. De arbeidsovereenkomst is door de opzegging van werkneemster

beëindigd per 18 januari 2024.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5330

Zaaknummer: 11001448 AZ VERZ 24-10 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: E.P.M.J. Prop en I.C.M. van de Kerkhof

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Vennootschapsrechtelijk ontslag van holding werknemer als statutair bestuurder brengt niet mee dat arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt. Betoog werkgever dat 15 april-arresten analoog moeten worden toegepast omdat de twee rechtsverhoudingen onplitsbaar zijn, is onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 16 juni 2009 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Hollandsche Vastgoed Combinatie B.V. (hierna: HVC). Per 1 januari 2020 is het dienstverband van werknemer overgenomen door HVC, in het kader van een activaoverdracht. Werknemer is bestuurder en enig aandeelhouder van een persoonlijke holding (hierna: X B.V.). X B.V. is sinds 17 december 2019 een van de drie statutaire bestuurders van HVC. Tijdens de av van 25 april 2024 is X B.V. ontslagen als statutair bestuurder van HVC. Op 21 mei 2024 heeft HVC per e-mail aan werknemer laten weten dat het ontslag als bestuurder tevens betekent dat er een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat het ontslag van X B.V. als statutair bestuurder geen gevolgen heeft voor zijn arbeidsrechtelijke positie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval was werknemer niet zelf bestuurder van HVC, maar zijn onderneming X B.V. De 15 april-arresten zijn in deze situatie daarom niet rechtstreeks van toepassing. HVC heeft echter een beroep gedaan op analoge toepassing van de 15 april-arresten. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft HVC onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst van werknemer zo nauw verbonden is met zijn rol als bestuurder dat door de gekozen constructie heen gekeken moet worden. Werknemer is sinds 2009 als werknemer bij de rechtsvoorganger van HVC in dienst, en er is op 31 maart 2020 (met ingang van 1 januari 2020) een schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten met HVC. Dit wijst erop dat partijen zelf uitgaan van twee afzonderlijke rechtsverhoudingen. Bovendien heeft werknemer onweersproken gesteld dat zijn functie inmiddels is gewijzigd en dat hij vooral saleswerkzaamheden verricht. Hierdoor kan een onderscheid worden gemaakt tussen de bestuurders- en werknemerstaken van werknemer. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat vooralsnog niet is gebleken dat de positie van werknemer als werknemer zodanig verbonden is met zijn positie als statutair bestuurder dat de verhoudingen onplitsbaar zijn. Er bestaat op dit moment dan ook onvoldoende aanleiding om de 15 april-arresten analoog toe te passen. Voor zover er al sprake zou zijn van onplitsbare

rechtsverhoudingen, is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat een van de uitzonderingsgronden genoemd in de 15 april-arresten zich hier voordoet, namelijk dat partijen over de beëindiging van de arbeidsrelatie andersluidende afspraken hebben gemaakt. Dit blijkt uit de transcriptie van de ava van 25 april 2024. Tijdens deze vergadering heeft HVC expliciet aangegeven dat de aandeelhoudersvergadering alleen over het bestuursrechtelijke gedeelte gaat en dat werknemer 'gewoon' een arbeidsovereenkomst heeft. Ook bevestigde HVC dat het vanaf de volgende dag 'business as usual' zou zijn, met dien verstande dat X B.V. bestuurder af was. Hierdoor vindt de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat partijen op de ava een andersluidende afspraak hebben gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft werknemer na het statutair ontslag van X B.V. gewoon doorgewerkt en heeft HVC hem pas op 21 mei 2024 per e-mail laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn eindigt en dat hij is vrijgesteld van werkzaamheden. De kantonrechter beschouwt die e-mail als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Omdat het aannemelijk is dat de bodemrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigt en zal oordelen dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, heeft werknemer recht op loondoorbetaling. De loonvordering wordt daarom toegewezen met ingang van 1 augustus 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7875

Zaaknummer: 11186409 \ VV EXPL 24-122

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: P. Bruin en J.L. Weel

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige opzegging werknemer. Werkgever dient loon door te betalen. Geen sprake van door werknemer ontvangen inkomsten die op grond van artikel 7:629 lid 5 BW in mindering moeten worden gebracht op loonvordering werknemer.

Feiten

Op 1 augustus 2020 is werknemer in dienst getreden van Granuband B.V. In de loop van 2021 zijn bij werknemer frustraties ontstaan over zaken die betrekking hebben op de uitvoering van zijn functie en omgang met collega's. Op 2 december 2021 is werknemer het kantoor van HR binnengelopen en heeft geroepen dat 'hij er klaar mee was', of woorden van soortgelijke strekking. De volgende dag heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Dit gesprek is geëindigd met de mededeling van werknemer dat hij erover zal nadenken of hij bij zijn standpunt wil blijven. De volgende dag heeft de leidinggevende gevraagd of werknemer nog een reactie wilde geven. Werknemer heeft aangegeven dat hij ziek is 'van de afgelopen tijd' en tijd nodig heeft. De leidinggevende heeft daarop gereageerd dat werknemer niet is ziekgemeld en hij de volgende dag een besluit wil horen. Op 13 december 2021 heeft werknemer laten weten een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst te willen bespreken. Tijdens een gesprek op 15 december 2021 heeft Granuband aangegeven daaraan niet mee te willen werken. Aan werknemer is tijdens het gesprek een brief overhandigd met als onderwerp "Bevestiging ontslag op eigen verzoek". Namens werknemer is bezwaar gemaakt tegen de gestelde beëindiging en aangegeven dat het bericht van 7 december 2021 ten onrechte niet als ziekmelding is opgevat. Granuband heeft haar standpunt gehandhaafd. In eerste aanleg heeft werknemer om betaling van achterstallig loon verzocht, hetgeen is toegewezen. Granuband komt tegen de beslissingen op in hoger beroep. Bij tussenbeschikking van 12 december 2023 heeft het hof geoordeeld dat op 15 december 2021 geen sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer en dat ook niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst toen op enige andere wijze is geëindigd. Het hof heeft geconcludeerd dat werknemer recht heeft op doorbetaling van 100% van zijn loon over de periode van 15 december 2021 tot en met 2 juni 2022. In verband met de stelling van Granuband dat eventuele in de tussentijd door werknemer ontvangen inkomsten in mindering moeten worden gebracht op de loonvordering van werknemer, is werknemer in de gelegenheid gesteld om verificatoire bescheiden over te leggen die inzichtelijk maken welke inkomsten werknemer heeft gehad over deze periode.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft werknemer voldoende aangetoond dat hij in de periode van 15 december 2021 tot en met 2 juni 2022 geen andere inkomsten heeft gehad dan zijn inkomsten uit zijn dienstverband bij Granuband. Uit de door hem overgelegde aangiftes en aanslagen blijkt niet dat hij gedurende deze periode een uitkering van het UWV of enige andere uitkering of inkomsten heeft ontvangen. Vanaf 1 juli 2022 heeft werknemer inkomsten uit zijn eenmanszaak ontvangen, derhalve pas na afloop van zijn dienstverband bij Granuband. Granuband heeft haar stellingen daarmee onvoldoende onderbouwd. Het hof gaat er daarom van uit dat geen sprake is van door werknemer ontvangen inkomsten die op grond van artikel 7:629 lid 5 BW in mindering moeten worden gebracht op de loonvordering van werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1238

Zaaknummer: 200.323.172/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en M.J.R. Brons

Advocaten: M.A.M. van den Brand en S.H.N. de Wijs

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Bij berekening achterstallig loon kan niet worden uitgegaan van door werknemer zelf opgestelde urenspecificaties. De door werkgever verstrekte informatie gebaseerd op tachograafgegevens is leidend. Werknemer heeft recht op volledige wettelijke verhoging over achterstallig loon.

Feiten

Werknemer is vanaf 10 mei 2022 in dienst bij Kimro Transport BV (hierna: Kimro) als internationaal chauffeur. Op 6 februari 2023 heeft hij de arbeidsovereenkomst mondeling opgezegd en op 23 februari 2023 heeft hij voor het laatst gewerkt. Partijen zijn het niet eens over de vraag of Kimro wel aan al haar betalingsverplichtingen heeft voldaan, welke bedragen zij mocht verrekenen en of werknemer nog iets aan Kimro verschuldigd is. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat Kimro aanspraak heeft op betaling van de gefixeerde schadevergoeding van € 3.213,31 bruto, voor recht verklaard dat Kimro haar schuld uit de eindafrekening van € 2.430,78 netto terecht heeft verrekend met de gefixeerde schadevergoeding en dat zij per saldo nog € 782,53 netto van werknemer te vorderen heeft, werknemer veroordeeld tot betaling van voornoemd bedrag en Kimro veroordeeld tot betaling van € 800,66 netto aan werknemer wegens achterstallig loon (wegens werken in het weekend). Werknemer stelt zich in hoger beroep onder meer op het standpunt dat zijn verzoeken met betrekking tot de betaling van achterstallig loon over 2022 en 2023 alsnog dienen te worden toegewezen. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn verzoek een aantal door hem zelf opgestelde urenspecificaties overgelegd, die afwijken van de urenregistratie van Kimro.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft uitgelegd dat de in hoger beroep overgelegde urenspecificaties zijn gemaakt op basis van een door werknemer tijdens het dienstverband in een boekje bijgehouden urenoverzicht. Werknemer gaf daarbij desgevraagd te kennen dat hij dit overzicht nooit met Kimro heeft gedeeld of besproken en Kimro tijdens het dienstverband evenmin heeft laten weten dat zijn registratie afwijkt van die van Kimro, die zich op haar beurt juist baseert op de mede door werknemer zelf ingevoerde gegevens in de tachograaf. Bij die stand van zaken is het hof met de kantonrechter van oordeel dat bij de berekening van het achterstallig loon niet kan worden uitgegaan van de gegevens van werknemer, maar dat de door Kimro verstrekte informatie gebaseerd op de tachograafgegevens als leidend moet worden beschouwd. Dat deze gegevens niet juist zijn is niet komen vast te staan. Het hof is

echter, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat werknemer wel recht heeft op de wettelijke verhoging over het achterstallig loon wegens het werken in het weekend van € 1269,48 bruto (€ 800,66 netto, in eerste aanleg toegewezen), en wijst dit deel van het verzoek alsnog toe. Dat partijen in het verleden kennelijk hebben afgesproken dat werknemer geen aanspraak heeft op de in de cao opgenomen zondagtoeslag, doet niet ter zake. De cao is immers op dit punt dwingendrechtelijk van aard en gaat dus voor op deze afspraak, zoals Kimro erkent. Kimro was verplicht de cao na te leven. Nu zij dat niet heeft gedaan is er alle reden de volledige wettelijke verhogingen toe te wijzen omdat duidelijk is dat zij opeisbare loonbestanddelen te laat heeft betaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4645

Zaaknummer: 200.339.175

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.J.J. van Rijen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A.T. Leigh en S. van Donk

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst buschauffeur wordt ontbonden zonder opzegtermijn en transitievergoeding. Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door confrontatie met collega op te zoeken en fysiek geweld te gebruiken.

Feiten

Werknemer heeft van 1 november 2022 tot 1 april 2023 als uitzendkracht gewerkt bij Arriva Personenvervoer Nederland B.V. (hierna: Arriva). Per 1 april 2023 treedt hij in dienst van Arriva op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als buschauffeur. De cao Openbaar Vervoer is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Op 9 maart 2024 heeft op de pauzeloctie van Arriva een vechtpartij plaatsgevonden tussen werknemer en zijn collega, waarbij beiden fysiek geweld gebruiken. Arriva heeft hen, na een gesprek, dezelfde dag geschorst om nader onderzoek te doen naar de vechtpartij. Op 13 maart 2024 heeft Arriva een vervolgesprek met werknemer en bekijkt daarbij camerabeelden van de vechtpartij. In een brief van 15 maart 2024 heeft Arriva werknemer bericht dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen vanwege zijn aandeel in de vechtpartij en biedt zij een vaststellingsovereenkomst aan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, wat werknemer afwijst. Arriva verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 BW, primair op grond van sub e, subsidiair sub g en meer subsidiair sub i. Daarbij vraagt zij geen rekening te houden met de fictieve opzegtermijn en stelt dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer voert verweer en verzoekt het ontbindingsverzoek af te wijzen. Daarnaast stelt hij dat Arriva vanaf april 2024 wel het loon heeft doorbetaald, maar niet de gebruikelijke emolumenten zoals de onregelmatigheidstoelage, verschuivingstoelage en GD-toelage. Hij claimt € 220,01 aan onregelmatigheidstoelage, € 79,20 aan verschuivingstoelage en € 52,12 aan GD-toelage voor april en mei, vermeerderd met wettelijke rente en verhoging. Arriva betwist dit en stelt dat zij volgens de cao vanaf de schorsing op 9 maart 2024 alleen het functieloon hoeft te betalen. Toch heeft Arriva tijdens de mondelinge behandeling toegezegd de emolumenten vrijwillig te zullen betalen, maar zij meent dat zij geen wettelijke rente en verhoging hoeft te betalen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat geweld tussen collega's onacceptabel is. Arriva heeft in haar protocol ongewenst gedrag opgenomen dat agressie en geweld zorgen voor een onplezierige werksfeer en onveiligheid op de werkvloer, en benadrukt dat dit kan leiden tot ontslag. Er bestaat onenigheid over wat werknemer en de collega vóór de vechtpartij hebben gezegd.

Camerabeelden tonen echter duidelijk dat de collega als eerste fysiek geweld gebruikte met een kopstoot en een klap. Dit was fout, maar werd voorafgegaan door het provocerende gedrag van werknemer. Werknemer had meerdere kansen om weg te lopen, maar koos herhaaldelijk voor confrontatie, ondanks een langdurig conflict en kennis van de agressieve aard van zijn collega. Dit leidde tot een vechtpartij waarbij beiden geweld gebruikten. De kantonrechter oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar handelde door de confrontatie te zoeken en fysiek geweld te gebruiken. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst vanwege het verwijtbaar handelen van werknemer. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geldt er geen opzegtermijn voor Arriva. Ook is Arriva geen transitievergoeding verschuldigd wegens het ernstig verwijtbaar handelen.

Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat Arriva de emolumenten moet betalen zoals ter zitting door Arriva toegezegd, waarbij al betaalde bedragen worden verrekend. Verder wordt geoordeeld dat Arriva op grond van artikel 7:628 BW bij doorbetaling van het loon ook gehouden is het gemiddelde aan emolumenten door te betalen, tenzij anders bepaald in de cao. Artikel 84 van de cao Openbaar Vervoer wijkt af in geval van schorsingen en stelt dat tijdens een schorsing van maximaal vijf werkdagen het functieloon wordt doorbetaald. Omdat Arriva niet schriftelijk heeft meegedeeld dat verdere disciplinaire maatregelen zouden volgen, mocht de schorsing niet langer duren dan vijf werkdagen na 9 maart 2024. Arriva had daarna het volledige loon, inclusief emolumenten, moeten doorbetalen. Vanwege het niet tijdig betalen van die emolumenten is Arriva ook wettelijke rente en verhoging verschuldigd. De kantonrechter beperkt de wettelijke verhoging tot 25%, wat neerkomt op € 87,83. De wettelijke rente wordt toegewezen zoals verzocht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4927

Zaaknummer: 11059499 AZ VERZ 24-17 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof en M. Blom

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 oktober 2010 in dienst bij de Gemeente. Eind 2021 heeft de Gemeente een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter van deze rechtbank ingediend omdat werkneemster misbruik zou hebben gemaakt van een NS Business Card. Dit heeft volgens de Gemeente ook geleid tot een verstoring van de arbeidsverhouding. Bij beschikking van 11 maart 2022 heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek afgewezen. Op 30 maart 2022 heeft de Gemeente werkneemster een verbeterplan toegestuurd met als startdatum 4 april 2022. Het verbeterplan was met name gericht op verbetering van de bereikbaarheid en beschikbaarheid van werkneemster. Na een gesprek en een reactie van de Gemeente daarop heeft werkneemster aangegeven dat zij het niet eens is met de instructie en het verbeterplan, maar dat zij haar uiterste best zal doen om alle verbeterpunten na te komen. Partijen hebben verschillende mediationgesprekken met elkaar gevoerd. De mediation is op 25 mei 2022 geëindigd en heeft niet tot een normalisering van de arbeidsverhouding geleid. Werkneemster heeft zich op 30 mei 2022 ziek gemeld vanwege verkoudheidsklachten. Op 2 juni 2022 is zij betrokken geraakt bij een auto-ongeluk. Sindsdien is zij arbeidsongeschikt. Het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft op 12 december 2022 beslist op het door de Gemeente ingestelde hoger beroep tegen de beschikking van de kantonrechter van 11 maart 2022. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Na de uitspraak van het hof zijn er nieuwe conflicten tussen partijen ontstaan. Eind 2023/begin 2024 is er tussen partijen ook discussie ontstaan over door werkneemster verrichte nevenwerkzaamheden. De Gemeente is er eind 2023 achter gekomen dat werkneemster vanaf 1 mei 2022 een andere werkgever had. In een kort geding van 5 juni 2024 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het niet verstrekken van informatie over haar nevenwerkzaamheden geen reden kan zijn voor een loonstop. Werkneemster heeft een WIA-uitkering aangevraagd vanaf 27 mei 2024. De Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Primair vraagt zij dit vanwege ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door werkneemster.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door de Gemeente naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Daartoe wordt het volgende overwogen. Na de beschikking van de kantonrechter hebben partijen in maart 2022 afspraken gemaakt over de verdere voortgang van het dienstverband. Een van die afspraken

betrof de start van een (al eerder aangekondigd) verbetertraject om (onder meer) de bereikbaarheid en beschikbaarheid van werkneemster te verbeteren. In dat kader heeft de Gemeente werkneemster opgedragen om haar (fulltime) contracturen te verdelen over maandag tot en met vrijdag. De kantonrechter acht deze opdracht niet onredelijk. De kantonrechter stelt voorts dat werkneemster de belangen van de Gemeente ernstig heeft geschaad door zonder toestemming een baan aan te nemen waarvan zij wist, of had moeten weten, dat die conflicterend was met haar fulltime dienstverband bij de Gemeente. De kantonrechter acht ook voldoende komen vast te staan dat werkneemster de Gemeente hierover bewust niet tijdig en niet volledig heeft geïnformeerd. Door het ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is het vertrouwen van de Gemeente in verdere samenwerking tussen partijen begrijpelijk volledig verdwenen. De verstoring van de arbeidsverhouding is zodanig, dat van de Gemeente in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, ligt herplaatsing niet in de rede. Werkneemster maakt geen aanspraak op de transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werkneemster bestaat evenmin grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4436

Zaaknummer: 11106132

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M. Tas en mr. L. van de Vught

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst met manager Corporate Risk Management and Compliance afgewezen. Hoewel werknemer mogelijk verwijt treft ter zake van gebruik zakelijke creditcard in noodsituatie, is de manier waarop werkgever hiermee is omgegaan buiten proportie.

Feiten

Werknemer treedt op 27 juli 2016 in dienst bij Generali Participations Netherlands N.V. (hierna: GPN) en werkt sinds 1 november 2021 als manager Corporate Risk Management and Compliance. In juli 2023 ontvangt hij een zakelijke creditcard van GPN. Op 12 augustus 2023 gebruikt hij deze creditcard voor privédoeleinden in Porto, Portugal, vanwege problemen met andere betaalmethoden. Hij meldt dit de volgende dag aan de CEO en HR. Werknemer ontving zelf geen afschriften van de creditcard van GPN. Begin september 2023 werd aan GPN bekend dat in totaal € 383,03 was afgeschreven voor de kosten van het gebruik van de huurauto. GPN heeft dat bedrag niet verrekend met het salaris van werknemer. Op 26 september 2023 informeert de CEO werknemer dat GPN zijn dienstverband wil beëindigen en biedt een vaststellingsovereenkomst aan. Werknemer voelt dit als een ontslag op staande voet en zoekt juridisch advies, waarna hij niet tekent. Hij wordt feitelijk op non-actief gesteld, maar zijn salaris wordt doorbetaald. De CEO wil de volgende dag met werknemer en een collega spreken over de overdracht van werkzaamheden. Werknemer bericht diezelfde dag de CEO dat hij de beëindiging als onverwacht en onterecht beschouwt. GPN verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op basis van de cumulatiegroond. GPN verzoekt ook veroordeling van werknemer tot terugbetaling van € 34.617 aan studiekosten. GPN stelt dat werknemer, als interne toezichthouder, een voorbeeldfunctie heeft en dat het gebruik van de creditcard voor privédoeleinden het vertrouwen heeft geschaad. Tevens beweert GPN dat de vorige gemachtigde van werknemer ongefundeerde beschuldigingen tegen de CEO heeft geuit. Werknemer verzet zich tegen het ontbindingsverzoek. Hij betwist ernstig verwijtbaar handelen en stelt dat de kwestie met de creditcard verkeerd is aangepakt. Hij ging ervan uit dat GPN het bedrag met zijn salaris zou verrekenen en is overvallen door de mededeling over beëindiging van zijn dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het verweer van werknemer gegrond is. Hoewel werknemer mogelijk een verwijt treft voor het gebruik van de creditcard in een noodsituatie, is de manier

waarop GPN hiermee is omgegaan buiten proportie, vooral gezien zijn functie. Werknemer meldde de kwestie direct en wachtte enige tijd om te weten welk bedrag hij moest terugbetalen of verrekenen. Hij mocht ervan uitgaan dat GPN het bedrag met zijn salaris zou verrekenen, en eventuele vertraging hierin kan hem niet worden aangerekend. Bovendien is het buiten proportie dat GPN de opmerking van de vorige gemachtigde van verweerder over 'meten met twee maten' gebruikte om te besluiten tot beëindiging van het dienstverband. GPN heeft zich niet als een goed werkgever gedragen en heeft het beginsel van hoor en wederhoor geschonden. Daarom worden het ontbindingsverzoek en het verzoek om terugbetaling van studiekosten afgewezen, en wordt het tegenverzoek tot wedertewerkstelling toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3772

Zaaknummer: 10819315 EA VERZ 23-1244

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: J.J.M. Damen en J.L.W. Nillesen

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

RECHTSPRAAK

Loon werknemster ten onrechte stopgezet. Bedrijfsartsrapportage van drie maanden oud kan in dit geval niet dienen als grondslag voor stelling werkgever dat werknemster niet ziek is. Herhaalde ziekmelding had opnieuw door bedrijfsarts beoordeeld moeten worden.

Feiten

Werknemster is op 1 januari 2005 in dienst getreden bij werkgever. Zij is laatstelijk werkzaam als lerares L11 voor 32 uur per week, met een salaris van € 4.689,60 bruto per maand, onder de Cao Primair Onderwijs. In 2021 en 2022 is zij tijdelijk ziek geweest. Een succesvol mediationtraject heeft in de tweede helft van 2022 de problemen tussen partijen opgelost. Sinds 1 maart 2023 werkt er een nieuwe directeur op haar locatie. Na gesprekken over de samenwerking en een mislukte mediation begin 2024, meldt werknemster zich op 30 januari 2024 ziek. De bedrijfsarts meldt op 28 februari 2024 dat er geen sprake van ziekte is, maar wel van lichte beperkingen door een verstoorde werkrelatie, en adviseert mediation. Werkgever kondigt op 8 maart 2024 een overplaatsing aan. In de visie van werkgever zou het bestaande conflict worden opgelost door overplaatsing naar een nieuwe locatie. Werknemster maakt hiertegen bezwaar. Desondanks besluit werkgever toch tot de overplaatsing. Werknemster heeft tegen dit besluit beroep aangetekend bij de Commissie van beroep Funderend Onderwijs, welke procedure nog loopt. Op 15 april 2024 meldt werknemster zich wederom ziek en weigert een gesprek. Op 17 mei 2024 heeft werknemster een kennismakingsgesprek op de nieuwe locatie, maar tot inhoudelijke afspraken is het niet gekomen. Werkgever legt met ingang van 29 mei 2024 een loonstop op. Werknemster vraagt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot doorbetaling van haar loon van € 4.689,60 bruto per maand, plus vakantietoeslag, vanaf 1 juni 2024. Werknemster stelt dat de loonstop onterecht is, omdat zij sinds 28 februari 2024 arbeidsongeschikt is en geen deskundigenoordeel van het UWV over kan leggen in een kort geding. Werkgever betwist de vordering en voert aan dat zonder een UWV-deskundigenoordeel de vordering afgewezen moet worden, en dat de loonstop gerechtvaardigd is omdat werknemster haar werkzaamheden op de nieuwe locatie weigert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het overleggen van een deskundigenverklaring in beginsel niet geldt in kort geding en in dit geval geen aanleiding bestaat daar anders over te oordelen. Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van de loonstop oordeelt de kantonrechter als

volgt. Het rapport van de bedrijfsarts dateert van ruim drie maanden geleden. Het lag op de weg van werkgever om na de (herhaalde) ziekmelding van werknemer op 15 april 2024 de bedrijfsarts te vragen de ziekmelding opnieuw te beoordelen. Vast staat dat er geen consult bij de bedrijfsarts heeft plaatsgevonden. Bij deze stand van zaken kan de door werkgever gestelde visie van de bedrijfsarts niet dienen als grondslag voor de stelling van werkgever dat werknemer niet ziek is. De kantonrechter deelt ook niet de opvatting van werkgever dat (reeds) uit het rapport van 28 februari 2024 volgt dat werknemer niet ziek is. Weliswaar staat in het rapport dat geen sprake is van ziekte, maar dat is niet de enige constatering. Geconstateerd is ook dat er lichte beperkingen zijn die worden veroorzaakt door de verstoorde arbeidsrelatie. Indien dit niet wordt opgelost kunnen deze beperkingen verder toenemen en voor langdurige uitval zorgen, aldus het rapport. Mede gelet op het geschil over het overplaatsingsbesluit kan naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer worden aangenomen dat geen sprake (meer) is van ziekte. De loonstop is dan ook niet terecht. Werknemer heeft recht op doorbetaling van haar loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7083

Zaaknummer: 11158997 \ KG EXPL 24-81

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: R. Muurlink en D.R. Kluit

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding rechtsgeldig. Door werkneemster gevolgde opleiding tot gespecialiseerd pedagogisch medewerkster kwalificeert als beroepsopleiding tot verkrijgen van beroepskwalificatie. Verrekening studiekosten met transitievergoeding terecht.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2022 in dienst getreden bij Kiddoozz Rotterdam B.V. (hierna: Kiddoozz) als pedagogisch medewerkster in opleiding op basis van een BBL-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend op 31 mei 2023. De arbeidsovereenkomst werd per 1 juni 2023 verlengd voor zes maanden, eindigend op 30 november 2023. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouders (hierna: cao Kinderopvang) van toepassing. Werkneemster en Kiddoozz sloten op 15 februari 2022 een studieovereenkomst voor de opleiding gespecialiseerd pedagogisch medewerker (GPM4). Werkneemster rondde de opleiding succesvol af. De studieovereenkomst bevat terugbetalingsverplichtingen voor opleidingskosten in bepaalde gevallen, waaronder in het geval van vertrek van werkneemster op initiatief van Kiddoozz. In dat geval zal conform een staffel verrekening plaatsvinden met de transitievergoeding. Kiddoozz meldde op 31 oktober 2023 dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet werd verlengd. Kiddoozz verrekende vervolgens een bedrag van € 976,97 aan studiekosten met de transitievergoeding waar werkneemster recht op had. Werkneemster stelt dat Kiddoozz geen beroep kan doen op het studiekostenbeding, omdat de opleiding kosteloos moest worden aangeboden op basis van artikel 7:611a lid 2 BW, artikel 9.2 van de cao Kinderopvang, en het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie. Werkneemster beroept zich daarnaast op de redelijkheid en billijkheid. Kiddoozz stelt dat het studiekostenbeding rechtsgeldig is en voldoet aan de eisen. Zij was niet verplicht de opleiding kosteloos aan te bieden omdat een uitzondering geldt voor de kosteloze scholingsplicht voor beroepsopleidingen en opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie op grond van overweging 37 van Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Volgens Kiddoozz valt de opleiding GPM4 onder deze uitzondering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een nietig studiekostenbeding. Uit de overgelegde stukken en de toelichting van Kiddoozz blijkt voldoende dat de door werkneemster gevolgde opleiding kwalificeert als een beroepsopleiding tot het verkrijgen van

een beroepskwalificatie. Hoewel het beroep van pedagogisch medewerker niet vermeld staat op de bijlage bij de Regeling vaststelling lijst gereguleerde beroepen, valt het volgens de kantonrechter toch onder de uitzondering van artikel 7:611a BW. De bijlage is niet limitatief bedoeld, en er is geen reden om aan te nemen dat de uitzondering alleen van toepassing is op beroepen die expliciet op de lijst staan. Niet gesteld of gebleken is dat Kiddoozz op grond van Unierecht of nationale wetgeving verplicht was de opleiding GPM4 aan werkneemster aan te bieden. In geschil is verder de vraag of de cao Kinderopvang de werkgever verplicht deze opleiding aan te bieden. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Artikel 9.6.1 van de cao Kinderopvang bevat geen verplichting voor de werkgever om de opleiding aan te bieden. Ook uit het Besluit basisvoorwaarden kwaliteit voorschoolse educatie volgt geen dergelijke verplichting. Het studiekostenbeding voldoet verder aan de vereisten van transparantie en duidelijkheid. De consequenties van het beding zijn voldoende aan werkneemster uitgelegd. Kiddoozz handelt niet in strijd met de goede trouw door een beroep te doen op het studiekostenbeding na het dienstverband met werkneemster te beëindigen. Kiddoozz heeft namelijk gemotiveerd uiteengezet dat de reden voor het niet voortzetten van het dienstverband van werkneemster was gelegen in de omstandigheid dat er onvoldoende vertrouwen was in de verdere samenwerking met werkneemster. Volgens Kiddoozz had dat te maken met de werkhouding van werkneemster, het met regelmaat te laat komen en het niet nakomen van afspraken. Kiddoozz heeft dit onder meer met een verklaring van de praktijkopleider onderbouwd. Werkneemster heeft deze stellingen onvoldoende gemotiveerd betwist. Kiddoozz heeft verder redelijk gehandeld door slechts een klein deel van de studiekosten te verrekenen met de transitievergoeding. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6670

Zaaknummer: 10961683

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: S. Arakelyan, Y. Bos-Bremmer en R. Huijsmans-Zwijnenburg

Wetsartikelen: 7:611a lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst aspirant-partner ontbonden op de i-grond, ondanks onvoldragen d- en g-grond en het feit dat werkgever steken heeft laten vallen rond (mogelijke) herplaatsing. Transitievergoeding (€ 27.391,80) en billijke vergoeding (€ 50.000) toegekend.

Feiten

Metyis B.V. is een internationaal opererend consultancybedrijf met meer dan 800 werknemers wereldwijd, waarvan 200 in Nederland werken. Werknemer is sinds 1 mei 2019 in dienst bij Metyis in Nederland, met de titel “partner”. Hoewel hij nog niet als partner deelneemt, is het de bedoeling dat hij op korte termijn doorgroeit naar een partnerpositie. Vanaf het begin heeft hij de bijbehorende taken en verantwoordelijkheden gekregen en verdient hij € 13.490,74 bruto per maand, exclusief bonus en overige emolumenten. Werknemer verhuist met zijn gezin vanuit India naar Nederland en maakt gebruik van de 30%-regeling voor expats. Na enkele maanden constateert Metyis dat zijn werkwijze niet voldoet aan de omzetverwachtingen voor de partnerpositie. Een partner begeleidt hem aanvankelijk drie maanden, gevolgd door een verlenging van drie maanden. Na de begeleiding werkt werknemer nog op directeursniveau, maar wordt hij ontheven van enkele partnertaken. In september 2023 kondigt Metyis de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan, waarna werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Er ontstaan geschillen over de afspraken en de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Metyis betaalt geen salaris voor de eerste twee weken van mei 2024 en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, g- of i-grond, met een transitievergoeding van € 26.093 bruto. Werknemer verzet zich tegen deze verzoeken, vordert betaling van loon voor mei 2024, wedertewerkstelling met een dwangsom van € 5.000 per dag, en in geval van ontbinding een transitievergoeding volgens artikel 7:673 BW, 1,5 keer deze vergoeding bij ontbinding op de i-grond, een billijke vergoeding van € 537.000 bruto, en niet-handhaving van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (i-grond)

Dat werknemer heeft gedysfunctioneerd is niet komen vast te staan. Het enkele feit dat hij de door Metyis gewenste omzet van € 2 miljoen niet heeft behaald, is daartoe onvoldoende. Ook van een verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake. Pas sinds onderhandelingen rond het door Metyis gewenste einde van het dienstverband zijn er fricties ontstaan. Er is op geen enkel

moment getracht de tijdens de onderhandelingen ontstane verstoring op te heffen. Van een voldragen g-grond is dan ook geen sprake. Anderzijds geldt wel dat werknemer had moeten begrijpen dat op zijn niveau en met zijn inkomen, bij een bedrijf als dat van Metyis, bepaalde financiële verwachtingen horen. Dat er dan bij omzetten die niet in de buurt komen van hetgeen als verwachting is aangegeven, problemen rijzen, ligt voor de hand. Werknemer heeft daarin een eigen verantwoordelijkheid. Hij had aan de bel moeten trekken, hetgeen hij gedurende meerdere jaren niet (voldoende) heeft gedaan. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op basis van een combinatie van omstandigheden (i-grond). Ondanks een onvoldragen d- en g-grond en het feit dat Metyis steken heeft laten vallen rond de (mogelijke) herplaatsing van werknemer, maken voornoemde omstandigheden de ontbinding noodzakelijk. Het lijkt onrealistisch dat werknemer succesvol terugkeert naar zijn functie, en voortzetting van het dienstverband zou waarschijnlijk leiden tot verdere geschillen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2024.

Vergoedingen

De kantonrechter kent een transitievergoeding toe, berekend op € 27.391,80 bruto. De kantonrechter ziet aanleiding om werknemer in dit geval de maximale aanvullende vergoeding van 50% (€ 13.695,90 bruto) toe te kennen. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat werknemer geen serieus verbetertraject is aangeboden in 2023 en dat er geen gesprek over herplaatsing heeft plaatsgevonden. De kantonrechter oordeelt dat Metyis zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen bij haar streven naar beëindiging van het dienstverband. Het gaat eenvoudigweg niet aan om een werknemer te verstaan te geven dat hij moet vertrekken en hem vervolgens te verwijten een 'gentlemen's agreement' te schenden als hij daar niet onmiddellijk mee instemt en elders werk vindt. Ook de wijze waarop door Metyis is onderhandeld, is niet fraai te noemen. Dit geldt temeer indien – zoals hier – de werkgever de werknemer in het buitenland heeft geworven. Voor wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat ook de werknemer een aandeel heeft in het geschil. Werknemer wist of kon weten welke verwachtingen bij Metyis leefden, en heeft niet zelf bij Metyis aan de bel getrokken toen zijn omzet ernstig achterbleef. Dat had wel van hem kunnen worden verwacht. Voorts weegt mee de duur van het dienstverband en dat het werknemer naar verwachting na 1 september 2024 nog een aantal maanden zal kosten om elders werk te vinden, hoewel hij al sinds september 2023 weet dat voortzetting van het dienstverband voor wat Metyis betreft niet wenselijk is. De billijke vergoeding wordt aldus bepaald op een bedrag van € 50.000 bruto. Met werknemer wordt geoordeeld dat Metyis niet het recht heeft om zijn loon over de eerste twee weken van mei 2024 in te houden. De in hoogte verder niet betwiste vordering van werknemer tot betaling van het bedrag van € 7.612,18 bruto zal worden toegewezen. Aangezien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen tijdens Metyis zal zij geen rechten kunnen ontleen aan het concurrentiebeding. Bij het relatiebeding heeft Metyis echter een groot belang en dat blijft in stand.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:4075

Zaaknummer: 10981759 EA VERZ 24-227

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: W.M. Blom en D. van Gerven

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is onterecht gegeven, aangezien geen sprake is van een dringende reden. Werknemer berust in het ontslag en heeft onder meer recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Er is niet komen vast te staan dat werknemer het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding heeft geschonden.

Feiten

Werknemer is per 2 januari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als lead developer. Op 16 oktober 2023 is tussen werknemer en de directie van werkgeefster gesproken over de wens van werknemer om te gaan werken voor [naam 1], een klant van werkgeefster. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer medegedeeld dat zij hem wil houden aan het concurrentie- en relatiebeding. Op 19 oktober 2023 heeft werknemer gesproken met een directielid van werkgeefster over het feit dat werknemer contact heeft gezocht met [naam 1]. Op 24 oktober 2023 heeft werkgeefster aan werknemer voorgesteld om te onderzoeken of hij mogelijk in de toekomst gedetacheerd kon worden bij [naam 1]. In dit gesprek heeft werkgeefster aangegeven dat werknemer niet op eigen initiatief contact moest zoeken met [naam 1]. In de week van 24 oktober 2023 heeft werknemer wel zelf contact gezocht met [naam 1]. Naar aanleiding hiervan heeft werknemer op 30 oktober 2023 een gesprek gehad met werkgeefster. In dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat het niet op prijs wordt gesteld dat werknemer contact zoekt met [naam 1]. Op 2 november 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen met als reden dat werknemer herhaaldelijk in strijd heeft gehandeld met het concurrentie- en relatiebeding, dat hij de geheimhoudingsverklaring zou hebben geschonden, dat hij de door de directie gegeven instructies en waarschuwingen steeds heeft genegeerd, dat hij voor opruiing binnen de organisatie heeft gezorgd en dat hij een redelijk verzoek tot detachering heeft afgewezen. Werknemer is van mening dat er geen sprake is van een dringende reden. Hij berust wel in het ontslag en verzoekt om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een aantal nevenvorderingen. Werkgeefster verzoekt op haar beurt veroordeling van werknemer tot betaling van diverse bedragen in verband met schending van het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden

Het staat vast dat werknemer waarschuwingen om in gesprek te gaan met [naam 1] heeft genegeerd, hetgeen ertoe heeft geleid dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Er is echter geen sprake van een omstandigheid die een grondslag biedt voor een onverwijld en onmiddellijk gegeven ontslag. Er is tijdens het gesprek op 30 oktober 2023 niet gesproken over een mogelijk ontslag op staande voet. In plaats daarvan heeft werkgeefster aan werknemer drie opties gegeven om over na te denken. Dit brengt – volgens de kantonrechter – met zich mee dat een ontslag op staande voet, en daarmee het bestaan van een dringende reden, op dat moment niet aan de orde was. Daarnaast is niet komen vast te staan dat werknemer tussen het gesprek van 30 oktober 2023 en het gesprek van 2 november 2023 zelfstandig contact heeft gelegd met [naam 1]. Voor zover werkgeefster bedoelt dat werknemer door het voeren van gesprekken met [naam 1] het concurrentie- en relatiebeding heeft geschonden en dat dit eveneens een dringende reden voor het ontslag op staande voet oplevert, geldt hetzelfde als hiervoor is overwogen. Tevens heeft werkgeefster niet voldoende concreet gemaakt dat werknemer gevoelige bedrijfsinformatie heeft gedeeld in zijn gesprekken met [naam 1], dat hij zou hebben gezorgd voor opruiing binnen de organisatie en dat hij smaadt en laster zou hebben verspreid over de directie van werkgeefster. Tot slot vormt het weigeren van het redelijke verzoek tot detachering geen dringende reden voor ontslag.

Overige vorderingen

Werknemer heeft recht op betaling van vakantiegeld en uitbetaling van openstaande verlofuren. Daarnaast wordt een transitievergoeding en een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging aan werknemer toegekend. Ook wordt een billijke vergoeding van € 6000 toegekend, aangezien geen dringende reden voor een ontslag op staande voet bestond. Hierbij is wel rekening gehouden met het feit dat de gevolgen van het ontslag en de verwijtbaarheid aan de kant van werkgeefster beperkt zijn gebleven. Het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding behouden hun werking. Er wordt wel voor recht verklaard dat werknemer op grond van het geheimhoudingsbeding geen boete is verschuldigd, aangezien niet voldoende concreet is gesteld en evenmin is gebleken dat werknemer dit beding heeft geschonden. Werkgeefster wordt geen schadevergoeding toegekend wegens het mislopen van een deal als gevolg van het handelen van werknemer, aangezien geen causaal verband kan worden vastgesteld. Werkgeefster is grotendeels in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten (inclusief nakosten) betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4040

Zaaknummer: 10855296 \ EJ VERZ 23-458

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J. Peute en P. Hulsegge

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek vernietiging ontslag op staande voet. Ontslag rechtsgeldig gegeven. Oneigenlijk gebruik tankpas.*Feiten*

Werknemer is blijkens de overgelegde arbeidsovereenkomst op 1 juni 2022 voor bepaalde tijd bij Goossens in dienst getreden. Op 10 januari 2024 heeft Goossens werknemer op staande voet ontslagen vanwege oneigenlijk gebruik van de tankpas door anderen te laten tanken op kosten van werkgever. Dit ontslag is bevestigd per brief van diezelfde datum. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Het ontslag is volgens werknemer niet rechtsgeldig aan hem gegeven; er is geen sprake van een dringende reden. Kort en goed zou de tankpas niet naar behoren hebben gewerkt. Daarom verzoekt hij het ontslag te vernietigen en maakt hij aanspraak op loondoorbetaling, de transitievergoeding, de volgens hem ten onrechte door Goossens verrekenende brandstof en de buitengerechtelijke incassokosten. Goossens voert verweer tegen het verzoek van werknemer en concludeert tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een dringende reden. Daarover wordt het volgende overwogen. Werknemer betwist dat hij de bestuurders van de BMW's bewust door middel van betaling met zijn zakelijke tankpas heeft laten tanken. Werknemer voert daartoe aan dat hij op 9 januari 2024 probeerde te tanken met de tankpas van Goossens, maar dat dit niet lukte omdat de tankpas – zoals dat wel vaker het geval was – na het invoeren van de pincode en zijn personeelsnummer een “leesfout” gaf. Daarop is hij – aldus werknemer – direct naar het kantoor van Goossens gereden zonder te tanken. Werknemer verklaart geen weet te hebben gehad van het feit dat daarna de bestuurders van twee BMW's zijn gaan tanken bij de pomp die hij volgens Goossens met zijn tankpas had vrijgegeven. De kantonrechter is van oordeel dat uit de verklaring van een operationeel manager van werkgever voldoende blijkt dat het niet mogelijk is om een tankpas aan te bieden, vervolgens de pincode en het personeelsnummer in te voeren, en dat de betaalterminal daarna een leesfout geeft; als de pas eenmaal is herkend, kan er geen leesfout meer ontstaan. Werknemer heeft nog twee anonieme getuigenverklaringen in de procedure gebracht, maar de kantonrechter vindt dat ook uit die verklaringen niet althans onvoldoende blijkt dat de tankpas ook een leesfout kan geven na invoering van de pincode en/of het personeelsnummer. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter op verzoek van partijen samen met partijen de door Goossens in het geding gebrachte camerabeelden bekeken. Het is, naar het oordeel van de kantonrechter, vreemd dat de bestuurders van de

twee BMW's lijken te wachten totdat werknemer de pomp waar zij hun auto parkeren heeft vrijgegeven. Al deze omstandigheden maken dat de kantonrechter vindt dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer de tankpas van Goossens op oneigenlijke wijze heeft gebruikt. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op om tot een onverwijld ontslag over te mogen gaan. Verder is de kantonrechter van oordeel dat is komen vast te staan dat Goossens het ontslag voldoende onverwijld aan werknemer heeft gegeven en dat de reden van het ontslag onverwijld aan hem is meegedeeld. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer maakt geen aanspraak op de transitievergoeding. Werknemer is tot slot aan Goossens de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3373

Zaaknummer: 10978547

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: E.A.G. Ulen en J.A.M. Kuijlaars

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering is afgewezen, aangezien werkgeefster voldoende heeft aangetoond dat zij het verschuldigde loon reeds aan werkneemster heeft betaald. Werkneemster heeft geen deskundigenoordeel in het geding gebracht, waardoor de geldigheid van de loonstop en de rechtvaardigheid van de waarschuwingen niet kan worden beoordeeld.

Feiten

Werkneemster is op 27 juni 2005 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schoonmaakster. Per 22 juni 2022 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen. Bij brief van 30 augustus 2023 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen. Op 6 november 2023 heeft werkneemster een tweede officiële waarschuwing ontvangen. Bij brief van 20 november 2023 heeft werkgeefster werkneemster uitgenodigd om vanaf 22 november 2023 drie keer per week gedurende twee uur te werken, met regelmatige rustperiodes van vijf minuten per vijftien minuten. Daarbij heeft zij werkneemster gewaarschuwd dat bij weigering van deze werkzaamheden een loonstop zou volgen. Bij e-mail van 23 november 2023 heeft werkgeefster een loonstop aan werkneemster opgelegd. Op 19 december 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om de re-integratie tijdelijk stop te zetten. Op 31 januari 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de re-integratie weer hervat kan worden. Werkneemster verzoekt veroordeling tot betaling van het (achterstallig) loon over verschillende periodes en een verklaring voor recht dat de gegeven waarschuwingen onrechtmatig zijn en uit het personeelssysteem verwijderd moeten worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering over de periode januari 2023 tot en met juli 2023 moet worden afgewezen, aangezien werkgeefster voldoende heeft aangetoond dat zij het verschuldigde loon reeds aan werkneemster heeft betaald. In de periode augustus 2023 tot en met oktober 2023 zijn (ook) te weinig uren uitbetaald. Dit tekort is gecorrigeerd weergegeven op de loonstrook van november 2023. De betaling hiervan heeft werkgeefster, samen met de betaling van het salaris over de maanden november en december, echter stopgezet vanwege de weigering van werkneemster om mee te werken aan haar re-integratie conform de instructies van de bedrijfsarts. Voor zover werkneemster heeft bedoeld te stellen dat de loonstop niet rechtsgeldig is, heeft zij nagelaten een deskundigenoordeel over te leggen. Daardoor kan de kantonrechter niet vaststellen of werkneemster aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Werkneemster is in zoverre dan ook niet-ontvankelijk in haar vordering. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de loonstop rechtsgeldig is

opgelegd. Bovendien heeft werkneemster bij conclusie van repliek bevestigd dat zij de nabetaling over augustus tot en met oktober 2023 en het salaris over november 2023, tezamen met het salaris van december 2023, heeft ontvangen. De conclusie is daarom dat er geen sprake is van achterstallig loon over de periode van augustus 2023 tot en met oktober 2023 en november en december 2023 en dat de loonvordering moet worden afgewezen. Voor wat betreft de termijnen vanaf januari 2024 heeft werkgeefster aangevoerd dat zij zich genoodzaakt heeft gezien om de loondoorbetalingsverplichting opnieuw stop te zetten vanwege het weigeren mee te werken aan de re-integratie, na werkneemster schriftelijk te hebben gewaarschuwd. Zoals reeds hiervoor is overwogen, heeft werkneemster verzuimd om een deskundigenverklaring in het geding te brengen. Hierdoor kan de kantonrechter de geldigheid van de loonstop niet beoordelen. Daarnaast heeft werkgeefster bij conclusie van antwoord de salarisspecificaties over de maanden januari tot en met december 2023 overgelegd, hetgeen met zich meebrengt dat werkneemster geen belang meer heeft bij de gevorderde salarisspecificaties. Tot slot wordt de vordering met betrekking tot de verklaring voor recht ook afgewezen. De kantonrechter is geen (bedrijfs)arts en kan zodoende geen oordeel geven over de eventuele benutbare mogelijkheden van werkneemster. Daarom kan hij, zonder deskundigenoordeel, ook niet beoordelen of de gegeven waarschuwingen gerechtvaardigd zijn. Iedere partij moet de eigen kosten dragen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7647

Zaaknummer: 10853160 \ CV EXPL 23-8282

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: Harmanci, A. A. Harmanci en B. Santen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:610 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet wordt afgewezen. Werknemer is niet geslaagd in het leveren van tegenbewijs.

Feiten

Bij tussenbeschikking van 5 april 2024 is werknemer in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen geachte stelling dat tussen werknemer en werkgeefster een betalingsafsprake heeft bestaan, inhoudende dat bedrijf 1 € 0,05 per door haar voor bedrijf 2 gereden kilometer aan werknemer in privé heeft betaald/diende te betalen in ruil voor het toekennen en/of behouden van werkopdrachten van bedrijf 2. Ter voldoening aan deze bewijsopdracht heeft werknemer bij akte een aantal producties in het geding gebracht. Werkgeefster is van mening dat werknemer niet is geslaagd in het leveren van het opgedragen tegenbewijs. Zij heeft gepersisteerd bij haar stellingen uit het verweerschrift.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat voor het slagen van tegenbewijs voldoende is dat het door de partij op wie de bewijslast rust geleverde bewijs erdoor wordt ontzenuwd. De partij die tegenbewijs moet leveren, hoeft zelf niet iets te bewijzen, maar moet zo veel twijfel zaaien bij de rechter dat deze niet langer meer vermoedt dat de stellingen van de met het bewijs belaste partij juist zijn.

Geen vernietiging ontslag op staande voet

Geoordeeld wordt dat werknemer niet geslaagd is in het leveren van tegenbewijs. De door werknemer aangedragen bewijsmiddelen vormen geen aanleiding te oordelen dat het verwijt dat werkgeefster hem maakt en op grond waarvan hij op staande voet is ontslagen, niet terecht is geweest. Daartoe wordt het volgende overwogen. De authenticiteit van het door werknemer ingebrachte berichtenverkeer en de juistheid van de daarbij gevoegde vertalingen kan niet worden vastgesteld. Maar ook als de kantonrechter ervan uitgaat dat uit die stukken blijkt dat de door werknemer gestelde huurovereenkomst met naam 1 daadwerkelijk heeft bestaan, is niet gebleken van enig verband tussen de door werknemer gestelde huurachterstand en de uit de Whatsapp-correspondentie tussen werknemer en naam 1 volgende betaalafspraken, zoals geciteerd in de tussenbeschikking. Werknemer heeft in de eerste plaats niet duidelijk gemaakt hoe hoog de beweerdelijke huurachterstand van naam 1 aan hem is. Werknemer en zijn echtgenote hebben daarover tegenstrijdig verklaard. Ook de overige door werknemer ingebrachte bewijsstukken leiden niet tot twijfel over de juistheid van de voorshandse beoordeling van de kantonrechter. De door werkgeefster aan het ontslag ten grondslag gelegde

dringende reden is daarmee vast komen te staan. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. De feiten en omstandigheden zijn immers van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat, zeker ook gelet op de positie die hij bij werkgeefster bekleedde, als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dat betekent dat werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd is en dat het verzoek van werknemer ook op dit punt zal worden afgewezen. Het concurrentie- en het relatiebeding blijven eveneens in stand nu niet is gebleken dat werknemer hierdoor onredelijk wordt benadeeld. Werknemer dient daarnaast de door werkgeefster gemaakte onderzoekskosten te betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5051

Zaaknummer: 10841496

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: mr. D.A. Kuiper

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende meewerken aan re-integratie door werknemer leidt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding, aangezien hem geen ernstig verwijt kan worden gemaakt. Werkgeefster heeft namelijk zelf ook steken laten vallen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 december bij werkgeefster in dienst getreden als verkoper. Werknemer meldde zich op 11 juni 2023 ziek. Vanaf 15 juni bleef een ziekmelding echter uit en werknemer verscheen niet op het werk. Op 29 juni 2023 heeft de arbodienst geadviseerd dat een oplossing niet alleen vanuit een zorginterventie zal voortvloeien, maar dat partijen ook met elkaar aan tafel moeten om afspraken te maken. Er zijn volgens de arbodienst benutbare mogelijkheden. In een brief van diezelfde dag heeft werkgeefster werknemer opgeroepen om de dag daarop op het werk te verschijnen om een aangepast takenpakket te bespreken en dat bij niet verschijnen het loon zal worden opgeschort. Er is afgesproken dat werknemer op 5 juli 2023 zou hervatten in eigen werk. Op 3 juli 2023 heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij toch niet zal verschijnen. Werkgeefster heeft dit aangemerkt als werkweigering. Op 19 juli 2023 heeft de arbodienst geadviseerd dat gedeeltelijke werkhervatting mogelijk was na een time-out van twee weken. Op 3 augustus is een gesprek gevoerd tussen partijen in aanwezigheid van een casemanager. In dit gesprek is gesproken over beëindiging van het dienstverband, maar dat wilde werknemer niet. Werknemer is op 8 en 10 augustus niet verschenen op het werk. Hiervoor heeft hij een waarschuwing gehad. Ook is hem toen meegedeeld dat zijn loon over gemiste dagen niet wordt, en zal worden, uitbetaald. Daarnaast is hij opgeroepen om op 12 augustus 2023 te hervatten volgens het opbouwschema. Werknemer is wederom niet verschenen. Op 21 augustus 2023 heeft de casemanager aan partijen laten weten dat het eerder gegeven opbouwschema nog steeds kan worden gevolgd. Werknemer heeft op 23 augustus zijn werkzaamheden hervat maar daarna aangegeven toch te opteren voor een 'agreement'. Op 11 september heeft de arbodienst, onder meer, mediation geadviseerd. Hiermee is werknemer op 14 september 2023 akkoord gegaan. Op 22 september 2023 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de vraag of werknemer zich voldoende inspant voor de re-integratie. Werknemer heeft soms gewerkt volgens het opbouwschema, maar hij verscheen soms ook niet op het werk. Daarnaast heeft werknemer op 17 november 2023 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd over de vraag of hem passende werkzaamheden zijn aangeboden. Op 5 december heeft de arbodienst, onder meer, (weer) mediation geadviseerd. Hierna is mediation ingezet, die eind maart 2024

zonder resultaat is geëindigd. Op 2 april 2024 zijn de deskundigenoordelen van het UWV bekend geworden. De arbeidsdeskundige oordeelt hierin dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en dat de aangeboden werkzaamheden passend waren. Op 8 mei 2024 heeft de arbodienst werknemer niet in staat geacht enige vorm van re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst, primair, te ontbinden op de e-grond en subsidiair op de g-grond. Werknemer verzoekt, op zijn beurt, betaling van het achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, aangezien aan het verzoek ten grondslag ligt dat werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Na ziekmelding diende werknemer zich aan redelijke voorschriften van werkgeefster en de arboarts te houden en passende arbeid te verrichten. Werknemer heeft echter nauwelijks passende arbeid verricht, ondanks diverse oproepen van werkgeefster, herhaalde adviezen van de arbodienst en de loonmaatregelen. Dat werknemer in staat was om de passende arbeid te verrichten, heeft het UWV eveneens bevestigd in een deskundigenoordeel. Werknemer heeft hiertegen onvoldoende verweer gevoerd. Er staat dan ook voldoende vast dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden, waardoor een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig wordt geacht. Hierdoor ligt herplaatsing van werknemer bij werkgeefster niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden met ingang van 1 september 2024. Voor de schending van zijn re-integratieverplichtingen kan werknemer echter geen *ernstig* verwijt worden gemaakt. Werkgeefster heeft namelijk zelf ook steken laten vallen. Dit brengt met zich mee dat werknemer wel recht heeft op een transitievergoeding. Ook maakt werknemer aanspraak op achterstallig salaris. Werkgeefster heeft namelijk erkend dat zij werknemer te weinig loon heeft betaald. Werkgeefster weerspreekt echter wel de hoogte van de gevorderde achterstand. De kantonrechter vertrouwt erop dat (de gemachtigden van) partijen hier onderling uitkomen en dat een veroordeling van werkgeefster niet nodig is. Namens werkgeefster is ter zitting namelijk toegezegd dat het achterstallige loon vrijwillig aan werknemer zal worden voldaan. Gelet op de uitkomst van deze procedure worden de proceskosten tussen partijen gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:4234

Zaaknummer: 11069824 EA VERZ 24-380

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J.W.A. Wijsman en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond van Brand Director blijft in stand. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door na een geschil over de loonschaal de functie ineens te laten vervallen.

Feiten

Werkneemster is op 27 september 2021 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van Global Brand Director. Deze functie was toen ingedeeld in loonschaal C44. Werkneemster heeft met het oog op een fusie een beschrijving gemaakt van de functie zoals die door haar werd uitgevoerd. De beschrijving met een voorstel voor een indeling in een hogere salarisschaal (een salarisschaal voor executives) is voorgelegd aan de zogenoemde jobgrading committee van werkgeefster, die akkoord was met de inschaling in een hogere schaal (C45). Werkneemster heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat zij recht had op betaling volgens die hogere loonschaal. Daarover is een geschil ontstaan. Tijdens een bespreking op 24 april 2023 heeft een medewerker van HR werkneemster meegedeeld dat haar functie ten gevolge van een fusie met een Zwitserse bedrijf komt te vervallen en dat zij op de positie van Branding Lead kon solliciteren, maar dat het verschil van inzicht aan een succesvolle uitkomst in de weg zou staan. Diezelfde dag heeft werkgeefster werkneemster een vaststellingsovereenkomst voorgelegd. Werkneemster heeft niet ingestemd met deze overeenkomst. Partijen hebben nadien nog overleg gevoerd, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 14 juni 2023 heeft werkgeefster een ontslagvergunning aangevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van bedrijfsorganisatorische reden te mogen opzeggen. Bij beslissing van 4 oktober 2023 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkneemster heeft zelf de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd en verzocht om onder meer een verklaring voor recht dat zij per 1 november 2022 recht heeft op alle arbeidsvoorwaarden behorend bij loonschaal C45 alsmede de toekenning van een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft als tegenverzoek ook verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op het door werkgeefster gedane verzoek, op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, en bijna alle verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster wil dat het hof vrijwel al haar verzoeken anders beoordeelt dan de kantonrechter.

Oordeel

Het loon en de arbeidsvoorwaarden die horen bij de executive loonschaal

Het hof is van oordeel dat partijen geen overeenkomst hebben gesloten inhoudende dat werkneemster moest worden beloond volgens executive loonschaal C45, kort gezegd omdat het werkneemster duidelijk was, althans moest zijn, dat de 'exco' (executive committee) daarmee moest instemmen en dat is nooit gebeurd.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is van oordeel dat sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde verhouding die niet meer hersteld kon worden. Partijen stonden lijnrecht tegenover elkaar en hadden allebei ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Verder is het hof van oordeel dat gelet op de functie, het functieniveau en de plaats van die functie in de organisatie, alsmede de diepgaand verstoorde verhouding, herplaatsing niet meer in de rede lag. De ontbindingsdatum zal worden gewijzigd.

Billijke vergoeding

Hoewel werkneemster zelf ook een aandeel heeft gehad in de verstoring van de verhouding, is het hof van oordeel dat de verstoring aan werkgeefster is te verwijten en wel zodanig dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden beschouwd. Uit een interne e-mail van 11 april 2023 blijkt dat de brief van de advocaat van werkneemster een impact heeft gehad op het besluitvormingsproces. Uit die e-mail blijkt dat HR aan werkneemster heeft uitgelegd en haar heeft verteld dat er een gebrek aan vertrouwen in haar was ontstaan. Uit die e-mail blijkt verder dat werkneemster heeft gevraagd om een gesprek met haar nieuwe leidinggevende en iemand van HR om duidelijkheid te verkrijgen waarom er geen vertrouwen meer was in haar. Met een e-mail van 20 april 2023 heeft werkneemster dat verzoek herhaald. Daaraan is echter geen opvolging gegeven door werkgeefster. Vervolgens heeft werkgeefster op 24 april 2023 tijdens een bespreking laten weten dat de functie van werkneemster ten gevolge van de fusie kwam te vervallen. Het hof acht het aannemelijk dat (destijds) de fusie is 'benut om van werkneemster af te komen'. Het hof komt tot dat oordeel omdat werkgeefster niet is ingegaan op alle vraagtekens die het UWV heeft gesteld bij het standpunt van werkgeefster, terwijl werkneemster daar in haar beroepschrift wel uitdrukkelijk op heeft gewezen. Zelfs als geen sprake is geweest van deze 'opzet om werkneemster te lozen', is de hele gang van zaken zo onzorgvuldig geweest dat het hof van oordeel is dat werkgeefster zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Voor onder meer de hoogte van de billijke vergoeding wenst het hof nadere inlichtingen van werkneemster te verkrijgen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1930

Zaaknummer: 200.336.104_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en W.F.R. Rinzema

Advocaten: N. Mauer en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sug b BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever vanwege weigering in te zetten op herplaatsing, terwijl sprake was van lang dienstverband en grote organisatie. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2000 in dienst bij Luchtverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) als Strategy Expert. In de periode 2012 tot en met 2014 heeft LVNL in de jaarlijkse beoordeling van het functioneren van werknemer kritiek geuit, waarbij twee keer ‘matig’ en één keer ‘matig-voldoende’ is gescoord. In de periode 2015 tot en met 2018 is een ‘voldoende’ gescoord. In de beoordeling over de periode van 14 oktober 2019 tot oktober 2020 is weer een ‘matig’ gescoord. Daarom is een persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgesteld. Op 11 januari 2021 is werknemer volledig arbeidsongeschikt uitgevallen vanwege een burn-out, die 14 maanden heeft geduurd. In oktober 2022 is het POP-traject gestart. Op 26 juni 2023 heeft LVNL de eindevaluatie van het POP vastgesteld. LVNL komt in de evaluatie tot de conclusie dat de in het POP gestelde doelen niet behaald zijn. Op 24 juli 2023 hebben partijen afgesproken een mediationtraject te starten. Acht maanden later wordt de mediation zonder succes beëindigd. Werknemer heeft zich (laatstelijk) op 2 oktober 2023 ziek gemeld. LVNL verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege primair disfunctioneren, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair de combinatiegrond. Werknemer verweert zich en stelt dat sprake is van de opzegverboden tijdens ziekte en lidmaatschap van een vakbond. Voorts betwist werknemer dat sprake is van disfunctioneren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverboden

De grondslag van het ontbindingsverzoek staat los van de ziekte van werknemer. Het gaat daarbij (kort gezegd) om gebrekkig functioneren, het aannemen van een starre en onwelwillende houding en een wijze van communiceren die als niet-constructief wordt ervaren. Bovendien is de grond waarop de arbeidsovereenkomst uiteindelijk zal worden ontbonden, de verstoorde arbeidsverhouding, in dit geval met name gebaseerd op het handelen en nalaten van LVNL. Het beroep van werknemer op het opzegverbod bij ziekte, wordt daarom gepasseerd. Ook het beroep op het opzegverbod voor betrokkenheid bij de

vakbond gaat niet op. Het enkele feit dat een collega tijdens een gesprek over het POP gevraagd zou hebben naar de visie van werknemer op mogelijke belangenverstrengeling van zijn rol als bestuurslid bij de bond in relatie tot de uitvoering van zijn taken is onvoldoende om tot de conclusie te komen dat het verzoek tot ontbinding met die rol als bestuurder verband houdt.

Disfunctioneren

Vast staat dat LVNL in de periode 2019/2020 ontevreden was over het functioneren van werknemer en dat in die periode afspraken zijn gemaakt over het POP. Partijen verschilden echter niet alleen van inzicht over het doel van het traject, maar ook over de feitelijke invulling daarvan. Het had op de weg van LVNL gelegen om – zeker nadat werknemer daarom specifiek verzocht – op basis van voorbeelden concreter te maken wat er van hem werd verwacht. Dat gebrek aan aandacht voor de ontwikkeling/verbetering van de inhoudelijke competenties komt doordat het gesprek over het inhoudelijk functioneren langzaamaan is verworpen tot een gesprek over houding en gedrag. Het ging dus al lang niet meer (alleen) om gebrekkig functioneren. Het gestelde disfunctioneren levert dan ook geen voldoende grond voor ontbinding op.

Verstoorde arbeidsverhouding

Ter zitting is gebleken dat de verhoudingen tussen partijen zodanig verstoord zijn, dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. Al gedurende het POP-traject heeft werknemer voorgesteld dat hij op een andere afdeling wordt geplaatst. LVNL heeft dit, zonder daarbij een overtuigende reden te geven, van de hand gewezen, terwijl zij een grote organisatie met circa 1100 werknemers is. Door in de fase rondom het POP niet in te gaan op het verzoek van werknemer om op een andere afdeling geplaatst te worden, heeft LVNL bijgedragen aan het verder verstoord raken van de verhoudingen.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, dan wel de in de arbeidsvoorwaardenbundel opgenomen bovenwettelijke uitkering. Voorts heeft werknemer recht op een billijke vergoeding omdat LVNL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door bewust en zonder goede gronden inzet op herplaatsing te weigeren. Werknemer verdient € 9.591,48 bruto per maand, inclusief vakantiegeld, terwijl hij naar verwachting een (Ziektewet- of WW-) uitkering zal ontvangen van ruim € 4.300, inclusief vakantiegeld. De kantonrechter bepaalt de component inkomensschade – en daarmee ook de billijke vergoeding – op € 95.400.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7986

Zaaknummer: 11133697 \ AO VERZ 24-75

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: D.J. Rutgers en A.M. Leenders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer op staande voet ontslagen na meerdere pogingen collega's te bewegen over te stappen naar andere werkgever. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 28 februari 2022 in dienst getreden bij UMS in de functie van huismeester. Hoewel de samenwerking tussen werknemer en de eigenaar van UMS op enig moment niet meer geheel soepel verliep, hebben zij hun samenwerking toch voortgezet, en had werknemer per 1 juni 2023 een contract voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen, kort gezegd geldend voor de duur van één jaar na afloop van het dienstverband en met een bereik van 100 kilometer. In dit artikel staat onder meer dat het werknemer niet is toegestaan om relaties van UMS en/of aan haar gelieerde ondernemingen en/of klanten te benaderen ten behoeve van een nieuwe dienstbetrekking en/of eigen onderneming. Ook is vermeld dat het werknemer tijdens zijn dienstbetrekking bij UMS niet is toegestaan om werknemers van UMS te benaderen of te bewegen elders aan de slag te gaan. Op 31 januari 2024 heeft UMS werknemer tijdens een gesprek op staande voet ontslagen dat diezelfde dag is bevestigd per brief. Werknemer verzoekt primair het ontslag te vernietigen, en subsidiair om een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding alsmede een billijke vergoeding van € 30.162,58 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief blijkt dat werknemer is ontslagen omdat hij proactief meermaals heeft geprobeerd medewerkers van UMS over te laten stappen naar RCC. Hiertoe heeft werknemer onder meer een bijeenkomst georganiseerd bij RCC, een WhatsAppgroep aangemaakt en zich negatief en schadelijk uitgelaten over UMS. Hierdoor is het vertrouwen van UMS in werknemer onherstelbaar beschadigd geraakt. Werknemer heeft verklaard dat hij eind augustus 2023 een aanbod kreeg van RCC om daar te komen werken, waarbij RCC een mogelijk nieuw project heeft besproken dat zag op het kopen van een grote collectie klassieke Porsches. Vervolgens heeft werknemer dit project onder de aandacht gebracht bij zijn collega's van UMS, en heeft – toen zij verzochten om meer informatie – het voortouw genomen om een bijeenkomst te laten plaatsvinden op de locatie van RCC. Aan deze bijeenkomst hebben meerdere werknemers van UMS deelgenomen. Hier is het niet bij gebleven, want ook daarna is werknemer de werknemers van UMS actief blijven benaderen, onder meer via een door hemzelf aangemaakte WhatsAppgroep.

Al deze omstandigheden maken dat voldoende vaststaat dat werknemer heeft geprobeerd meerdere collega's van UMS over te laten stappen naar RCC en werknemer zich beledigend heeft uitgelaten over UMS terwijl hij daar nog in dienst was. Door zich zo te gedragen heeft werknemer bepalingen uit de arbeidsovereenkomst overtreden, hetgeen een dringende reden oplevert om tot een onverwijld ontslag over te mogen gaan. Dat het project van RCC uiteindelijk niet van de grond is gekomen en dat de deelnemers van de WhatsAppgroep uiteindelijk zijn afgehaakt, maakt dit niet anders. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Het primaire verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen wordt dan ook afgewezen. Het verzoek tot betaling van het loon vanaf de ontslagdatum en het verzoek tot wedertewerkstelling en alle hieraan verbonden nevenverzoeken worden eveneens afgewezen. Omdat het ontslag op staande voet als rechtsgeldig is beoordeeld, is er eveneens geen ruimte voor het toekennen van een billijke vergoeding. Het door werknemer gevorderde achterstallig salaris wordt afgewezen, omdat hij deze vordering onvoldoende heeft onderbouwd. Wel ziet de kantonrechter reden om het concurrentie- en relatiebeding te matigen, omdat werknemer niet beschikt over kennis van de core business van UMS noch direct klantencontact onderhield. Het tegenverzoek van UMS – een onregelmatige opzeggingsvergoeding van € 4.250 – wordt wel toegewezen, omdat het ontstaan van een dringende reden tot ontslag is veroorzaakt door de opzet en/of schuld van werknemer.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3564

Zaaknummer: 11021820 EJ VERZ 24-136

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S. Quliyeva en M.P.M. Riep

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Bewindvoerster vraagt verklaring voor recht dat sprake is onregelmatige opzegging vanwege opvolgend werkgeverschap, zodat laatste arbeidsovereenkomst kwalificeert als contract voor onbepaalde tijd. Verzoek toegewezen.

Feiten

Werkneemster staat onder bewind. Zij is op 15 december 2021 in dienst getreden in de functie van verkoopmedewerkster bij werkgever A (hierna: A). De laatste (en derde) arbeidsovereenkomst met A eindigde op 14 juli 2023. Werkneemster is vervolgens op 15 juli 2023 voor zeven maanden in dienst getreden bij werkgever B (hierna: B). Per brief van 8 januari 2024 heeft B werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst per 14 februari 2024 eindigt. De bewindvoerster van werkneemster stelt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, zodat de arbeidsovereenkomst per 15 juli 2023 met B kwalificeert als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dus niet opgezegd had mogen worden. Derhalve verzoekt bewindvoerster om een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Voorts verzoekt bewindvoerster een vernietiging van de opzegging, alsmede een wedertewerkstelling van werkneemster onder straffe van een dwangsom van € 250 per dag. Voorts vordert bewindvoerster € 4.334,34 bruto aan achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bewindvoerster heeft uiteengezet dat A, die op verschillende locaties slijterijen exploiteert, en B, die op verschillende locaties pakkettendiensten aanbiedt, hun bedrijfsactiviteiten met elkaar combineren. De winkels zijn fysiek en organisatorisch met elkaar verbonden. Vanaf 15 december 2021 werkte werkneemster in de slijterij en de pakkettendienst in dezelfde vestiging (hierna: vestiging 1). Vanaf 15 juli 2023 bleef werkneemster dezelfde werkzaamheden verrichten in vestiging 1, maar dan via een arbeidsovereenkomst met B. Dat in de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en B staat vermeld dat zij ging werken als filiaalleidster vanuit een andere plaats dan vestiging 1, had dan ook geen betekenis. Vanaf begin oktober 2023 tot haar ziekmelding per 11 november 2023 heeft werkneemster vanwege personeelstekorten tijdelijk als verkoopmedewerkster in een andere vestiging gewerkt. Ook hier combineerde zij de werkzaamheden in de slijterij en van de pakkettendienst als verkoopster, aldus de bewindvoerster. B heeft aangevoerd dat de werkzaamheden van werkneemster bij A en B wel degelijk verschilden. Volgens B werkte werkneemster bij A uitsluitend in de slijterij en bij B uitsluitend in de pakkettendienst. B heeft daarnaast betwist dat de bedrijven met elkaar verweven zijn. In het licht van wat de

bewindvoester naar voren heeft gebracht, is het verweer van B onvoldoende onderbouwd. De bewindvoester heeft ter onderbouwing van haar stellingen verschillende stukken overgelegd, zoals foto's waarop te zien is dat werkneemster werkte bij de pakkettendienst in vestiging 1 en door haar ingevulde verzendbonnen. Dat die werkzaamheden destijds incidenteel waren, heeft B niet onderbouwd. Verder heeft bewindvoester roosters overgelegd waaruit volgt dat werkneemster na 15 juli 2023 (als enige medewerker) was ingedeeld in de slijterij in vestiging 1. Ook heeft bewindvoester onderbouwd dat de omstandigheden waaronder werkneemster werkte, zoals de hoogte van haar loon, nagenoeg hetzelfde zijn gebleven. De kantonrechter concludeert dan ook dat A en B ten aanzien van de door werkneemster verrichte arbeid geacht worden elkaars opvolger te zijn. Derhalve kwalificeert de arbeidsovereenkomst van 15 juli 2023 op grond van 7:668a lid 1 BW als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het achterstallige loon over de periode van 15 februari 2024 tot en met 31 maart 2024 wordt toegewezen. De gevraagde wettelijke verhoging en de wettelijke rente over het loon tot en met maart 2024 worden ook toegewezen, omdat B te laat heeft betaald. Werkneemster heeft recht op wedertewerkstelling. De wedertewerkstelling moet plaatsvinden binnen 14 dagen na datum beschikking.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3770

Zaaknummer: 11046218 \ ME VERZ 24-44

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: mr. J. Zoutberg en R.G.J. van Ommeren

Wetsartikelen: artikel 7:668a lid 1 en 2 BW

RECHTSPRAAK

Bankmedewerker schond de bankierseed door een klant aan te zetten tot het via hem beleggen in crypto's. De rechter heeft bepaald dat de medewerker het bedrag van bijna € 100.000 verlies, dat de bank aan de klant vergoedde, aan de bank moet terugbetalen.

Feiten

Gedaagde heeft van 1 februari 2022 tot en met 12 augustus 2022 bij eiseres N.V. (hierna: eiseres) gewerkt als medewerker klantcontact. Gedaagde heeft de bankierseed afgelegd, waarin staat dat hij zijn functie verantwoord, integer en zorgvuldig moet uitoefenen. Eiseres stelt dat gedaagde dit niet heeft gedaan, door klanten via een geldlening aan hem aan te bieden in cryptovaluta te beleggen terwijl die dienst niet door eiseres wordt aangeboden. Hierdoor heeft een klant van eiseres € 99.500 verloren. Eiseres heeft dit geld aan de klant moeten terugbetalen. Eiseres vordert het bedrag van gedaagde. Eiseres baseert haar vordering op de grondslagen dat gedaagde wanprestatie heeft gepleegd, zijn verplichtingen uit de geldleningsovereenkomst niet is nagekomen tegenover de klant, een onrechtmatige daad heeft gepleegd tegenover eiseres en een onrechtmatige daad heeft gepleegd tegenover de klant.

Oordeel

De rechter oordeelt als volgt. Gedaagde heeft klanten bewogen om via hem te beleggen in cryptovaluta en hen hoge winstmarges voorgehouden. Hij heeft niet als nevenactiviteit bij eiseres opgegeven dat hij zich bezighoudt met het beleggen in cryptovaluta. Hierdoor is sprake van belangenverstrengeling. Gedaagde heeft in een gesprek met een medewerker van eiseres zelf verklaard dat aan je eigen onderneming werken terwijl je voor iemand anders aan het werk bent niet kan. Daar komt bij dat gedaagde het vertrouwen van de samenleving ernstig heeft geschaad door zich niet aan de geldende regels te houden. Gedaagde heeft de bankierseed en de gedragsregels overtreden. De Tuchtcommissie Banken heeft gedaagde een beroepsverbod van drie jaar opgelegd. Eiseres heeft door het handelen van gedaagde reputatieschade geleden. Het schadeloos stellen van de klant, wat € 99.500 heeft gekost, was noodzakelijk om de reputatieschade te beperken. Omdat gedaagde zijn verplichting tegenover eiseres uit de bankierseed heeft geschonden, moet een schadevergoeding worden betaald van € 99.500. De rechtbank oordeelt daarnaast dat gedaagde zijn verplichtingen uit zijn geldleningsovereenkomst met de klant niet is nagekomen. Gedaagde voert aan dat eiseres de rechten uit de geldleningsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft verkregen omdat de overeenkomst een bepaling bevat die overdracht van rechten aan derden verbiedt. De rechtbank overweegt dat de clause alleen verbintenisrechtelijke gevolgen heeft. Dit betekent

dat de klant wellicht een fout maakte door zijn rechten aan eiseres over te dragen, maar de rechten zelf toch rechtsgeldig zijn overgegaan. Dit zou alleen anders zijn als duidelijk was dat beide partijen hadden bedoeld om de overdracht te voorkomen, maar dat is niet gebleken. Daarom heeft eiseres de rechten rechtsgeldig verkregen en is gedaagde ook op grond van de geldleningsovereenkomst het bedrag aan eiseres verschuldigd. Gedaagde wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4709

Zaaknummer: C/16/567400 / HA ZA 23-764

Rechters: S.H. Gaertman

Advocaten: mr. M.H.B.F. Lambie en C.J. Berghout

Wetsartikelen: 6:74 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van leidinggevende. Ontslag op staande voet onterecht. Verklaring van een door werkgeefster ingeschakelde gecertificeerde vertrouwenspersoon. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2023 bij AT Automation B.V. (hierna: AT) voor onbepaalde tijd in dienst getreden en vervulde de functie van operationeel directeur tegen een loon van € 8.000 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op 25 januari 2024 is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden dan wel op non-actief gesteld onder meer wegens werkweigering, niet nakomen afspraken, manipulatief gedrag en een klacht dat hij zich meermaals schuldig heeft gemaakt aan enige vorm van verbaal en/of non-verbaal gedrag met een seksuele connotatie. AT laat de klacht onderzoeken. Werknemer is het niet eens met de op non-actiefstelling. AT nodigt werknemer na afronding van het onderzoek uit voor een gesprek, welke uitnodiging niet wordt geaccepteerd. In reactie daarop ontslaat AT werknemer op staande voet omdat uit het onderzoek naar voren zou zijn gekomen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Een en ander wordt op 2 februari 2024 door AT schriftelijk vastgelegd. In reactie hierop heeft werknemer onder meer laten weten dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, onder andere omdat de aantijgingen kant nog wal raken en omdat van een onafhankelijk onderzoek geen sprake is geweest. Werknemer verzoekt (na intrekking van het verzoek om een voorlopige voorziening) primair een billijke vergoeding van € 103.608, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding en in het geval hij er toch voor kiest niet te berusten in het ontslag op staande voet meer subsidiair vernietiging en wedertewerkstelling. AT concludeert tot afwijzing van de verzoeken en verzoekt bij wijze van zelfstandig verzoek werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De dringende reden die is medegedeeld en moet worden beoordeeld, is blijkens de ontslagbrief van 2 februari 2024 dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag door ongepaste opmerkingen over kleding en uiterlijk, vaak met een seksuele connotatie, te maken tegen een medewerkster, die qua functie ondergeschikt was aan werknemer. AT heeft ter onderbouwing van de dringende reden een verklaring overgelegd van een door haar ingeschakelde gecertificeerde vertrouwenspersoon en van een van haar werknemers. De vertrouwenspersoon heeft met de klager en werknemer Y gesproken. De in het geding

gebrachte verklaring betreft het door hem van die gesprekken opgemaakte verslag. De kantonrechter laat deze verklaring buiten beschouwing. Enerzijds omdat de weergave van het gesprek dat de vertrouwenspersoon met klaagster heeft gehad onvoldoende concreet is en het gesprek dus alleen al daarom geen steun kan opleveren voor de juistheid van het standpunt van AT. Anderzijds omdat de weergave van het gesprek dat de vertrouwenspersoon met werknemer Y heeft gevoerd onvoldoende concreet is, terwijl de verklaring van werknemer Y zelf wél concreet is. Ook heeft AT een aantal Whatsappberichten ingebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden, zelfs als de kantonrechter gelet op de verklaring van werknemer Y ervan uit zou gaan dat werknemer ook de opmerking “Wat een mooi rokje” tegen klaagster heeft gemaakt en als ook zou worden aangenomen dat hij zich non-verbaal heeft geuit op de manier zoals werknemer Y schetst, onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Werknemer had, gelet op de inhoud van zijn uitlatingen en de omschreven non-verbale communicatie, eerst hierop aangesproken moeten worden door AT en hij had de kans moeten krijgen om zijn manier van non-verbale en verbale communicatie aan te passen. Dat AT deze kans aan werknemer feitelijk niet heeft kunnen bieden, omdat werknemer inmiddels al op non-actief was gesteld vanwege het verschil van inzicht over de uitvoering van het werk, maakt dit oordeel niet anders. De kantonrechter heeft de billijke vergoeding vastgesteld op een bedrag van € 17.280 bruto, gelijk aan twee maandsalarissen inclusief vakantiegeld. Gelet op hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, waarbij geldt dat werknemer volstrekt onvoldoende heeft aangevoerd om aanspraak op een billijke vergoeding van € 103.608 te rechtvaardigen, acht de kantonrechter deze vergoeding redelijk en passend. Ook de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden aan werknemer toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3539

Zaaknummer: 10954101 \ AZ VERZ 24-21

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: M.E.J. Elemans en S.H.O. Aben

Wetsartikelen: 7:672 BW; 7:673 BW; 7: 677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Verstek. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Werknemer is arbeidsongeschikt uit dienst getreden. Werknemer verzoekt toekenning van een transitievergoeding, correcte eindafrekening en betaling van ziekengeld vanaf de datum van uitdiensttreding.

Feiten

Werknemer is op 21 januari 2023 in dienst getreden bij Gate Gourmet Amsterdam B.V. (hierna: Gate Gourmet) in de functie van chauffeur, met een salaris van € 2.388,25 bruto exclusief emolumenten voor 40 uur per week. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten tot en met 31 januari 2024, waarna deze van rechtswege is geëindigd. Werknemer is arbeidsongeschikt uit dienst getreden en verzoekt Gate Gourmet te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 885,68 bruto, een bedrag van € 1.588,67 bruto voor vakantiebijslag, € 2.976,48 bruto voor opgebouwde en niet genoten vakantiedagen en € 1.671,78 bruto aan ziekengeld voor elke maand dat hij vanaf februari 2024 arbeidsongeschikt blijft. Gate Gourmet is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

Gate Gourmet heeft geen verweerschrift ingediend en namens Gate Gourmet is niemand op de zitting van 11 juni 2024 verschenen. Daardoor moet Gate Gourmet worden aangemerkt als een niet in de procedure verschenen belanghebbende. Belanghebbenden die niet in de procedure zijn verschenen moeten door de griffier worden opgeroepen bij aangetekende brief, tenzij de rechter anders bepaalt. Dit voorschrift berust op de gedachte dat de adresgegevens van deze belanghebbenden niet door henzelf zijn verstrekt maar door derden, in dit geval door werknemer in het verzoekschrift. Hoewel Gate Gourmet niet per aangetekende brief is opgeroepen voor de mondelinge behandeling, bestaat bij de kantonrechter geen twijfel dat Gate Gourmet de oproeping voor de zitting van 11 juni 2024 uur heeft ontvangen. De dag voor de mondelinge behandeling van de zaak heeft Gate Gourmet een voorschot van € 5.800 netto betaald aan werknemer. Met die betaling heeft Gate Gourmet de vordering van werknemer feitelijk, in elk geval grotendeels, erkend. Bovendien is geoordeeld dat Gate Gourmet behoorlijk voor de zitting is opgeroepen. Door desondanks niet op de zitting te verschijnen heeft zij de kans om op het verzoek te worden gehoord en daartegen verweer te voeren aan zich voorbij laten gaan. Gate Gourmet heeft het gemotiveerde en onderbouwde verzoek van werknemer dus niet weersproken. Het niet betwiste verzoek van werknemer, dat de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, wordt toegekend waaronder een

bedrag aan ziekengeld voor elke maand dat werknemer vanaf februari 2024 arbeidsongeschikt blijft.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:7814

Zaaknummer: 11073092 \ AO VERZ 24-68 (BL)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 272 Rv; 7:673 BW; 63a Zw

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige ziekte. Het hoofdbestanddeel in deze procedure is het verzoek van werkneemster tot veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding van ruim € 283.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2016 bij AREP Rotterdam B.V. (hierna: AREP) in dienst gekomen als controleleider. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster tijdens haar dienstverband de praktijkopleiding tot accountant zou volgen als bedoeld in de Wet op het accountantsberoep. Op 14 april 2021 heeft werkneemster de praktijkopleiding afgerond. In oktober 2019 is werkneemster betrokken geweest bij een auto-ongeluk. In de nasleep van dat ongeluk is zij langdurig arbeidsongeschikt geweest en heeft zij moeten re-integreren. Pas op 1 maart 2021 meldde zij zich weer volledig arbeidsongeschikt. Op 26 april 2021 meldde werkneemster zich weer ziek. Als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster heeft het UWV op 30 oktober 2023 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarop heeft AREP op 1 november 2023 de arbeidsovereenkomst opgezegd per 9 december 2023. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een bedrag aan onkostenvergoeding en een gefixeerde schadevergoeding omdat zij van oordeel is dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van AREP, hetgeen door AREP wordt betwist.

Oordeel

Los van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van het auto-ongeluk is tussen partijen discussie geweest of het ongeluk al dan niet tijdens werktijd had plaatsgevonden en/of AREP voor de leaseauto wel een inzittendenverzekering had afgesloten. Daarnaast was er tussen partijen nog discussie over de vraag of sprake was van een of van twee ongelukken en de daaruit voortvloeiende vragen of de schade van werkneemster het gevolg was van het ene of van het andere ongeluk en of werkneemster verzuimd had het tweede ongeval te melden. Tussen 19 november 2019 en 2 januari 2020 heeft werkneemster gedeeltelijk gewerkt, maar vanaf 2 januari 2020 is zij weer volledig uitgevallen. Tussen 2 januari 2020 en augustus 2020 was zij niet in staat om te re-integreren. Uit het re-integratiedossier kan worden afgeleid dat werkneemster vanaf 1 maart 2021 weer volledig arbeidsgeschikt was voor haar werkzaamheden. In verband met haar herstelmelding heeft AREP werkneemster verzocht in plaats van in de vestiging van AREP in Barendrecht zich te melden bij de vestiging van AREP in Amsterdam. Als reden daarvoor geeft AREP op dat vanwege de langdurige afwezigheid

wegens ziekte in de plaats van werkneemster een andere werknemer is aangenomen en dat er in de vestiging in Amsterdam passende werkzaamheden te doen zijn. Werkneemster is onder protest in Amsterdam gaan werken. Er ontstaat een situatie die voor AREP aanleiding is om een conceptvaststellingsovereenkomst op te stellen, waarna werkneemster zich op 26 april 2021 opnieuw heeft ziekgemeld. De bedrijfsarts acht werkneemster ongeschikt voor eigen werk, ziet een eerder geadviseerde mediation niet meer als oplossing en adviseert partijen via juristen om tot een oplossing te komen omdat er sprake is van een arbeidsconflict. Uiteindelijk verleent het UWV toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van AREP. Weliswaar heeft AREP steken laten vallen, zoals het in april 2021 heel snel aansturen op een vaststellingsovereenkomst en wellicht ook het laten voortbestaan van het arbeidsconflict in de wetenschap dat een oplossing daarvan het medisch herstel van werkneemster zou bevorderen, die wellicht kunnen duiden op verwijtbaar handelen. Maar daar staat ook tegenover dat de houding van werkneemster, namelijk protesteren tegen de tewerkstelling in Amsterdam, tot irritaties bij AREP heeft geleid. Teruggebracht tot de kern is de kantonrechter van oordeel dat partijen over en weer in een patstelling zijn terechtgekomen, waaruit zij zich niet meer hebben weten te bevrijden. Nu de kantonrechter niet tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van AREP kan concluderen komt hij ook niet toe aan de beoordeling van de hoogte van een billijke vergoeding. Ten aanzien van de nevenverzoeken wordt AREP veroordeeld tot betaling van een restant transitievergoeding, een restant aan vakantierechten, de gefixeerde schadevergoeding en een onkostenvergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:12344

Zaaknummer: 10924317 RP VERZ 24-50093

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: G. de Gelder en G.D. Depla

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW; 7:67o BW; 7:673 BW; 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding. Positieverbetering. Geen schorsing relatiebeding. Belangenafweging en recht op vrijheid van arbeidskeuze.

Feiten

Werkgeefster is een groothandel in bouwmaterialen. Haar assortiment bestaat uit diamantgereedschappen en de bijbehorende machines voor de professionele eindgebruiker, dat zijn gespecialiseerde bedrijven in de bouw en industrie. Vanaf 21 augustus 2017 heeft werknemer als accountmanager voor werkgeefster gewerkt, eerst op basis van een detacheringsconstructie en per 1 januari 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding. In een addendum op de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het concurrentie- en relatiebeding niet van toepassing is op de door werknemer aangebrachte klanten in de regio Noord Holland. Op 27 maart 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2024 en aangegeven dat hij als directeur in dienst wil treden bij een fabrikant en groothandel in onder meer diamantgereedschappen. Voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgeefster heeft werknemer bij dit bedrijf als accountmanager gewerkt. Werkgeefster verleent werknemer geen toestemming om over te stappen en houdt hem aan het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het concurrentie- en relatiebeding vernietigbaar is en vordert onder meer in deze procedure primair schorsing van het concurrentie- en relatiebeding, subsidiair gedeeltelijke schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat het concurrentie- en relatiebeding rechtsgeldig is en ook is niet in geschil dat werkgeefster en de potentiële nieuwe werkgeefster concurrenten van elkaar zijn. De kantonrechter oordeelt dat een belangenafweging ertoe leidt dat het concurrentiebeding wordt geschorst. Werknemer heeft er belang bij om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van het in artikel 19 lid 3 van de Grondwet neergelegde recht op vrijheid van arbeidskeuze. Daarnaast heeft werknemer als belang aangevoerd de mogelijkheid tot positieverbetering. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij geen afgeronde opleiding en geen relevante werkervaring heeft buiten de diamantgereedschappensector, waardoor zijn carrièremogelijkheden beperkt zijn. Bij de concurrent krijgt hij de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen. Hij zal daar in dienst treden als directeur en andere taken op zich kunnen nemen dan enkel verkooptaken.

Tegenover het belang van werknemer staat het belang van werkgeefster om haar bedrijfsdebiet te beschermen. Volgens werkgeefster is werknemer bekend met de werkwijze en verkoopprocessen, alsook de productie, inkoop(voorwaarden), leveranciers, alle vormen van marketing, bedrijfsvoering, marges en prijsbepaling. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat dit dermate bijzondere, gevoelige informatie is dat zij daardoor in haar bedrijfsdebiet kan worden aangetast. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat een concurrentiebeding ziet op het beschermen van bedrijfsspecifieke kennis die een werknemer opdoet vanuit zijn functie en niet op kennis die hij op andere wijze toevalligerwijs binnen het bedrijf opdoet. Dit betekent dat het belang van werknemer bij schorsing van het concurrentiebeding groter is dan het belang van werkgeefster bij ongewijzigde handhaving van het concurrentiebeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het relatiebeding omdat werkgeefster en de potentieel nieuwe werkgeefster dezelfde klanten bedienen en wordt gevreesd dat een overstap zal leiden tot een overstap van klanten. Het is hierdoor onvoldoende waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door ongewijzigde handhaving van het relatiebeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werkgeefster te veroordelen tot het verstrekken van een lijst met relaties met zakelijke contacten waarmee werknemer tot 1 mei 2025 geen directe zakelijke contacten mag onderhouden, zoals door werknemer verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3914

Zaaknummer: 11091733 UV EXPL 24-109 SGK/44740

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: F. Smitshoek en H. de Groen

Wetsartikelen: 7:626 BW; 7:650 BW; 7:653 BW; 19 Gw

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt toekenning billijke vergoeding ter hoogte van € 30.867 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2023 als projectleider van het New Professional Program (hierna: NNP) in dienst getreden bij het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) (hierna: het ministerie) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 36 uur per week. Het loon bedroeg € 4.707,58 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk van toepassing. Op 11 april 2023 heeft de leidinggevende telefonisch aan werknemer medegedeeld dat een andere projectleider het NNP de komende zes weken gaat leiden en heeft werknemer daarom verzocht zich te richten op overige projectwerkzaamheden in afstemming met de nieuw aangestelde projectleider. Op 22 april 2023 heeft werknemer zijn ervaringen sinds zijn indiensttreding opgeschreven in een reflectiedocument. Naar aanleiding van het reflectiedocument heeft de directeur Organisatie, Bedrijfsvoering en Personeel voorgesteld om met z'n drieën een gesprek te voeren met zijn leidinggevende. Werknemer heeft geweigerd dit gesprek te voeren en heeft zich vervolgens ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft een adempauze van twee weken voorgeschreven en aangeraden zo snel mogelijk gesprekken te laten plaatsvinden om zaken op te lossen. Op een voorstel van werknemer tot mediation gaat het ministerie niet in. Het ministerie bericht dat terugkeer in de functie van projectleider onwenselijk is. Bij brief van 5 juni 2023 bericht het ministerie dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat werknemer tot en met 31 december 2023 wordt vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werknemer wendt zich tot de Geschillencommissie Cao Rijk. De commissie stelt dat het ministerie in strijd heeft gehandeld met het goed werkgeverschap en geeft aan dat zodra werknemer daartoe medisch in staat is hij zijn werkzaamheden moet hervatten. Werknemer is tot 15 februari 2024 ziek gebleven en per die datum in dienst getreden bij het Ministerie van Binnenlandse zaken. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding omdat hij na melding van de door hem waargenomen misstanden zonder toereikende grondslag uit zijn functie is ontheven. Het ministerie stelt dat toekenning van een billijke vergoeding volgens het ministerie op grond van de wettelijk regeling niet mogelijk is aangezien sprake is van de voortzetting van het dienstverband en toekenning van een billijke vergoeding daardoor uitgesloten is.

Oordeel

Voor de kantonrechter bestaat de mogelijkheid om op grond van artikel 7:673 lid 9 BW een billijke vergoeding toe te kennen na beëindiging van een arbeidsovereenkomst van

rechtswege. De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat met het van rechtswege beëindigen van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, het dienstverband bij het ministerie is beëindigd. Dat werknemer bij het ministerie van BZK in dienst is getreden maakt dat niet anders. Dat de overeenkomst is geëindigd volgt ook uit de afwikkeling van het dienstverband tussen partijen. Het ministerie heeft aan werknemer een transitievergoeding betaald, hetgeen het ministerie op grond van artikel 7:673 BW verschuldigd is indien de arbeidsovereenkomst door of vanwege de werkgever is opgezegd, is ontbonden of niet zal worden voortgezet. De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat toekenning van een billijke vergoeding in beginsel mogelijk is. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 30.867 bruto. De kantonrechter stelt voorop dat de schorsing van een werknemer een ingrijpende maatregel is. In dit geval is de kantonrechter van oordeel dat de schorsing ernstig verwijtbaar handelen van het ministerie oplevert. Het ministerie heeft bij brief van 5 juni 2023 werknemer vrijgesteld van werkzaamheden omdat een onwerkbaar situatie zou zijn ontstaan. De door het ministerie onwerkbaar situatie is naar het oordeel van de kantonrechter niet onderbouwd. Ter zitting heeft werknemer verklaard per 15 februari 2024 een nieuwe baan te hebben gevonden. Van langdurige inkomstenverlies is dus geen sprake. De kantonrechter acht werknemer met het toekennen van een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000 gecompenseerd voor de wijze van handelen van het ministerie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:12179

Zaaknummer: 11017269 / RP VERZ 24-50182

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: T.G.J. Horlings en R.M. Koene

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:668a BW; 7:673 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ondanks weerspannige opmerkingen en gedrag van werknemster geen ontbinding op de e-grond. De verstoorde arbeidsverhouding met Mercedes-Benz leidt wel tot ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemster is op 3 augustus 1998 in dienst getreden bij Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V. (hierna: Mercedes) als Customer Service Representative (hierna: CSR). In 2018 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat sprake was van een werkgerelateerd conflict. Na het ontstaan van dit conflict heeft werknemster zich ziek gemeld. De voorgeschreven mediation was niet succesvol, waarna re-integratie in het tweede spoor ter sprake kwam. Werknemster was het hier niet mee eens en hervatte in februari 2020 haar eigen werkzaamheden. In 2023 vond een reorganisatie plaats, waarbij werknemster ervoor koos de functie van Senior CSR te gaan vervullen. In oktober 2023 ontving werknemster een formele waarschuwing wegens onder andere mogelijk grensoverschrijdend gedrag jegens collega's en haar werkhouding. In december 2023 heeft Mercedes werknemster een brief gestuurd met een lijst van voorbeelden van gedrag dat als problematisch werd ervaren. In de brief werd aangegeven dat, gezien de aard van de aantijgingen en de houding van werknemster, mediation als de enige passende mogelijkheid werd gezien. Op 5 december 2023 is werknemster overgeplaatst naar het Customer Advocacy Team Spain. Op 18 december zou een gesprek plaatsvinden met HR, de afdelingsmanager en werknemster. Vlak voor het gesprek meldde werknemster zich ziek. In januari 2024 heeft Mercedes aangegeven geen andere mogelijkheid te zien dan beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het daartoe gedane voorstel werd door werknemster afgewezen. Mercedes verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, of i-grond. Werknemster heeft verweer gevoerd en stelt dat haar problemen voornamelijk te maken hebben met de werkrelatie met twee leidinggevers en het gebrekkig oppakken van haar re-integratie door Mercedes. Daarnaast stelt zij meermaals gediscrimineerd te zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt: Verschillende gedragingen van werknemster, zoals het uiten van forse beschuldigingen aan het adres van Mercedes, zijn te kwalificeren als niet respectvol en niet constructief. Er is onmiskenbaar sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen behoren pogingen te ondernemen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren door middel van mediation, maar werknemster staat hier niet voor open. Het is dan ook onvermijdelijk dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Hoewel een aantal gedragingen van werknemster in de richting van de e-grond wijzen, ligt ontbinding op de g-grond meer voor de hand. Hoewel bepaalde uitingen, zoals het vergelijken van Mercedes met een concentratiekamp, niet passend zijn, zijn de bewoordingen en gedragingen van werknemster onvoldoende om een voldragen e-grond aan te nemen. Daarbij speelt mee dat werknemster langere tijd voldoende heeft gefunctioneerd en dat haar gedwongen promotie vanwege de reorganisatie mogelijk verband houdt met het gedrag. De stellingen van werknemster dat zij gediscrimineerd is en dat er een onbehoorlijke re-integratie heeft plaatsgevonden, zijn onvoldoende onderbouwd. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden. Werknemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3506

Zaaknummer: 11093409 \ AZ VERZ 24-34

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: L.H.J. Somers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Medewerkster PostNL terecht op staande voet ontslagen wegens openen en verstoppn van pakketten. Evident dat werkneemster niet integer heeft gehandeld en vertrouwen van PostNL heeft geschonden.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 juni 2020 in dienst getreden bij PostNL Pakketten Benelux B.V. (hierna: PostNL). De functie van werkneemster is planbaliemedewerker. PostNL hanteert binnen haar concern gedragsregels die zijn uitgewerkt in een gedragslijn, de Business Principles en Onze Manieren van het PostNL-concern. In de gedragslijn is, kort gezegd, bepaald dat openen van postpakketten als een overtreding geldt en dat bij een ernstige of herhaalde overtreding ontslag op staande voet volgt. Op 4 januari 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens – kort gezegd – het openmaken en verstoppn van goederen. PostNL heeft als dringende reden voor het ontslag op staande voet aangevoerd dat werkneemster pakketten uit het PostNL-proces, bestemd om te worden bezorgd bij de geadresseerde klanten, heeft opengemaakt en verstopt. Het gaat om een kerstpakket en een zogenoemd *high value* pakket met daarin een telefoon. Werkneemster verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en PostNL te veroordelen tot doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster erkent dat zij het kerstpakket en het *high value* pakket op 16 december 2023 heeft geopend. Verder erkent werkneemster dat zij het door haar geopende *high value* pakket vervolgens niet heeft teruggezet op een rolcontainer, maar tussen pallets heeft gelegd. Op de zitting heeft werkneemster verklaard dat zij het pakket tussen de pallets heeft gelegd omdat ze wist dat ze fout bezig was en bang was voor de gevolgen. Hieruit volgt dat werkneemster het geopende pakket bewust aan het zicht heeft willen onttrekken. Met PostNL is de kantonrechter van oordeel dat deze gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Vast staat dat werkneemster heeft gehandeld in strijd met de gedragslijn, omdat zij twee pakketten heeft geopend en het geopende *high value* pakket heeft onttrokken aan het postproces. Werkneemster wist dat dit gedrag niet is toegestaan. Zij heeft tijdens het interview met PostNL Security en op de zitting bij herhaling verklaard dat ze fout bezig was en dat ze de werkinstructies niet heeft gevolgd. Het is daarmee evident dat werkneemster niet integer heeft gehandeld en het vertrouwen van PostNL heeft geschonden. Werkneemster beroept zich erop dat ze handelde uit nieuwsgierigheid, zonder kwade intenties. Met PostNL is de kantonrechter van oordeel dat het ontbreken van kwade intenties niet in de weg staat aan een rechtsgeldig ontslag op

staande voet. Gezien de kerntaak van PostNL – zorgdragen voor de bezorging van aan haar toevertrouwde zendingen – en haar daaruit voortvloeiende (wettelijke) verplichtingen moet PostNL erop kunnen vertrouwen dat werknemster bij de uitoefening van haar functie onder geen beding een pakket opent en haar nieuwsgierigheid kan bedwingen. Dit geldt temeer omdat werknemster een voorbeeldfunctie heeft. Werknemster voert verder aan dat PostNL onvoldoende kenbaar heeft gemaakt dat zij een zerotolerancebeleid voert. PostNL heeft dat betwist. Maar ook zonder uitdrukkelijk zerotolerancebeleid had werknemster naar het oordeel van de kantonrechter moeten begrijpen dat schending van het briefgeheim kan worden bestraft met een ontslag op staande voet. Het briefgeheim is een basisbeginsel dat binnen PostNL gerespecteerd moet worden. Anders dan werknemster betoogt, brengt de omstandigheid dat zij 3,5 jaar in dienst was bij PostNL en onbetwist een blanco voorgeschiedenis heeft niet mee dat PostNL haar nog een kans had moeten geven. Daarvoor heeft de handelwijze van werknemster het vertrouwen van PostNL te ernstig geschaad. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemster, komt haar geen transitievergoeding toe. Afwijzing van het verzoek van werknemster volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6622

Zaaknummer: 10967962 \ AO VERZ 24-4

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: Y. Kaya, B. Filippo en mr. S. Sripal

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft duidelijk en ondubbelzinnig verklaard zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkgever heeft gerechtvaardigd op opzegging werknemer mogen afgaan en heeft onderzoeks- en informatieplicht niet geschonden.

Feiten

Werknemer is op 6 augustus 2023 als automonteur in dienst getreden bij IMR Solutions B.V. (hierna: IMR) voor bepaalde tijd (tot 6 maart 2024). Op 16 en 17 januari 2024 hebben werknemer en IMR berichten uitgewisseld via WhatsApp. Werknemer geeft in die berichten aan er 'klaar mee' te zijn en te stoppen. IMR heeft gezegd dat zij wil dat werknemer doorwerkt tot het einde van zijn dienstverband, wijst werknemer op de wettelijke opzegtermijn en zij wijst op de gevolgen van een ontslag voor werknemer. Daarop heeft werknemer gezegd dat hij weet hoe het werkt omdat hij zelf personeel heeft gehad. IMR stuurt vervolgens nog een link van een website van de Rijksoverheid en zegt dat sprake is van werkweigering als werknemer niet aan het werk gaat. Zij geeft werknemer tot slot op 17 januari 2024 een laatste kans om op zijn opzegging terug te komen, maar dat doet werknemer niet. Werknemer schrijft op 17 januari 2024 om 11:15 uur aan IMR: "Vriend...ik gaat jou blokken, en je verhaaltje boeit mij niet...ik lees niet eens. Doe wat je niet laten kan...en ik doe dat ook.!" en een paar uur later om 13:21 uur: "Ik hoef geen laatste mogelijkheden...of snap je dat nog steeds niet.?" Werknemer verzoekt de kantonrechter om een verklaring voor recht dat hij op 16 januari 2024 zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Hij verzoekt verder voorwaardelijk, voor het geval vast komt te staan dat hij zijn arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd, vernietiging van die opzegging. Werknemer verzoekt verder betaling van zijn loon, een transitievergoeding en buitengerechtelijke kosten. IMR verzoekt bij wijze van tegenverzoek veroordeling van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer in zijn WhatsAppberichten van 16 en 17 januari 2024, gelet op de bewoordingen daarom, de daarin gegeven verklaring waarom hij wilde stoppen en zijn volharding daarin, duidelijk en ondubbelzinnig tegenover IMR verklaard dat hij zijn dienstverband wilde beëindigen. Vervolgens ligt de vraag voor of IMR gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op die verklaringen van werknemer. Daarbij is het

volgende van belang. Werknemer stelt weliswaar dat hij de berichten in een opwelling heeft verstuurd, maar dat heeft IMR niet uit de berichten hoeven afleiden. De boodschap van werknemer was immers niet voor misverstand vatbaar en er waren ook geen omstandigheden op grond waarvan IMR moest twijfelen aan de bedoelingen van werknemer. Tussen partijen heeft een omvangrijke discussie plaatsgevonden verspreid over twee dagen. In de gegeven omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat IMR gerechtvaardigd heeft mogen afgaan op de opzegging van werknemer en dat IMR haar onderzoeks- en informatieplicht tegenover werknemer niet heeft geschonden. De arbeidsovereenkomst is aldus door opzegging per 16 januari 2024 geëindigd. De gevraagde verklaring voor recht wordt afgewezen. Werknemer heeft evenmin recht op loon of de transitievergoeding.

Tegenverzoek

Het verzoek van IMR om werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding is niet-ontvankelijk, nu dit verzoek te laat is ingediend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:6891

Zaaknummer: 10992298 \ AO VERZ 24-20

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Shaaban en B.A. Mol

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer die tijdens een gedeeltelijk ingetrokken verlof wegblijft en van de radar verdwijnt, is – ondanks toegepaste loonstop – terecht op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofd verzuim.

Feiten

Op 1 oktober 2021 is werknemer als 'handler' in dienst getreden bij FedEx Express Netherlands B.V. (hierna: FedEx). Op 16 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In het verzuimbeleid van FedEx is onder andere opgenomen dat de werknemer telefonisch beschikbaar dient te zijn voor de leidinggevende en de Arbodienst en er regelmatig contact dient plaats te vinden. Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 had werknemer verlof aangevraagd, wat in eerste instantie door FedEx is goedgekeurd. Werknemer heeft daarna een vliegticket geboekt naar Asmara met een heenreis van 2 januari 2024 en een terugreis op 8 maart 2024. Later, in december 2023, heeft FedEx met instemming van werknemer haar toestemming voor de geplande verlofperiode vanaf 22 januari 2024 ingetrokken in verband met de re-integratieverplichtingen van werknemer. Op 22 januari 2024 is werknemer niet verschenen op het werk. FedEx heeft meermaals gepoogd – onder andere door talloze brieven, e-mails, Whatsapp-berichten, een loonstop en een laatste waarschuwingsbrief – (telefonisch) in contact te komen met werknemer, maar nimmer is dit gelukt. Ook voor het UWV was werknemer onbereikbaar. Werknemer is op 11 maart 2024, in plaats van 8 maart 2024, in Amsterdam geland wegens een ziekenhuisopname in Cairo. Op 13 maart 2024 heeft FedEx werknemer per brief op staande voet ontslagen wegens het ongeoorloofd afwezig zijn, het niet voldoen aan redelijke opdrachten van FedEx, het wegblijven na 22 januari 2024 en het belemmeren van het herstel en de re-integratie. Werknemer heeft op diezelfde dag voor het eerst weer contact opgenomen met FedEx. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en FedEx te verplichten hem toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden met doorbetaling van zijn salaris (vanaf moment loonstop). Werknemer stelt zich daarbij op het standpunt dat een eenmaal goedgekeurd verlof niet zomaar mag worden ingetrokken zonder gewichtige redenen. In een tegenverzoek verzoekt FedEx om een gefixeerde schadevergoeding en voorwaardelijk voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was in de periode van 22 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 ongeoorloofd afwezig. Of FedEx gewichtige redenen had om de verlofperiode van werknemer te wijzigen kan in het midden blijven, nu werknemer op de

mondelinge behandeling heeft erkend dat hij heeft ingestemd met de gedeeltelijke intrekking van FedEx. Dat werknemer hierbij onder druk werd gezet door FedEx blijkt nergens uit. Werknemer had op 22 januari 2024 zijn werk moten hervatten en is op die dag niet verschenen. Werknemer is daarnaast al die tijd van de radar geweest, terwijl FedEx talloze brieven, e-mails en Whatsapp-berichten aan werknemer heeft verstuurd, een loonstop heeft opgelegd en hem telefonisch heeft proberen te bereiken. Werknemer heeft daarmee in strijd gehandeld met zijn re-integratieverplichtingen en het verzuimreglement. De kantonrechter acht het onwaarschijnlijk dat werknemer in een periode van bijna twee maanden geen enkele mogelijkheid had werkgever te bereiken en dit valt werknemer volgens de kantonrechter dan ook te verwijten. Bovendien heeft werknemer zelfs niet op of na 8 maart 2024, waarbij hij zich bevond in een gebied dat goed bereikbaar was en hij zich vanaf 11 maart 2024 weer in Nederland bevond, contact opgenomen met FedEx. Deze houding vindt de kantonrechter pertinent onjuist en die houding geeft geen blijk van een werknemer die zijn werkgever en re-integratieverplichtingen serieus neemt. Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig verleend en het verzoek tot vernietiging van werknemer wordt afgewezen. Doordat werknemer voorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van een loonsanctie, niet heeft nageleefd, heeft hij volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld en komt hem geen transitievergoeding toe. Het verzoek tot loonbetaling vanaf het moment van de loonstop tot het ontslag op staande voet wordt afgewezen, omdat werknemer geen deskundigenverklaring van het UWV heeft bijgevoegd. Tot slot is werknemer aan FedEx een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3514

Zaaknummer: 11097359

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: A.J.A.M. Veen-Brom, A.D. Putker-Blees en mr. N. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:638 lid 5 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW, 7:629 lid 3 BW, 7:629a BW, 7:686a BW, 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door vakantiedagen bewust niet te registreren, als ‘bescheiden compensatie’ voor overuren waarvan niet is komen vast te staan dat hij deze heeft gemaakt. Handelwijze werknemer is gezagsondermijndend en ontoelaatbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 15 november 2020 als concerncontroller in dienst bij Elan Wonen, een woningbouwcorporatie. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Woondiensten van toepassing. Per 1 december 2020 is de arbeidsomvang van werknemer tijdelijk uitgebreid van 24 uur naar 32 tot en met 1 april 2022. Werknemer heeft daaropvolgend meermaals bij Elan Wonen aangekaart dat hij ook na 1 april 2022 overuren maakte en heeft Elan Wonen verzocht om urenuitbreiding c.q. compensatie van de gestelde overuren. Elan Wonen heeft hieraan haar medewerking onthouden. Werknemer is verder meegegeven dat hij zijn werkzaamheden beter kan prioriteren en minder werk naar zich toe moet trekken. Begin november 2022 heeft Elan Wonen aan haar medewerkers gevraagd of zij hun bovenwettelijke vakantie-uren wilden laten uitbetalen. Werknemer heeft daarop gereageerd dat hij 111,35 bovenwettelijke uren wil laten uitbetalen. Naar aanleiding van dit verzoek is werknemer uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek heeft Elan Wonen aangegeven dat werknemer diverse vakanties in 2021 en 2022 niet heeft ingevoerd in het systeem. Werknemer heeft in dat gesprek erkend dat hij de uren van 2022 nog moet invoeren, maar ten aanzien van 2021 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij in die periode overuren heeft gemaakt en dat de niet geregistreerde uren ‘een bescheiden compensatie’ voor de overuren vormen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Elan Wonen ontbonden op de e-grond (zie AR 2023-0678). Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door eigenhandig de beslissing te nemen om overuren, waarvan niet is komen vast te staan dat hij die stelselmatig heeft gemaakt, op andere wijze door Elan Wonen te laten compenseren, namelijk in de vorm van uitbetaling van niet genoten vakantie-uren. Deze handelwijze is naar het oordeel van de kantonrechter gezagsondermijndend en ontoelaatbaar. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zijn vakantiedagen voor de mei- en herfstvakantie over 2021 en 2022 (opzettelijk) niet in het verlofsysteem van Elan Wonen te registreren en door vervolgens om uitbetaling van zijn openstaande

vakantiedagen te vragen. Vaststaat dat werknemer een aanstelling heeft van 24 uur per week, dat zijn uren in de periode van 1 december 2020 tot en met 31 maart 2021 tijdelijk zijn verhoogd naar 32 uur per week en dat zijn aanstelling nadien weer op 24 uur per week is gezet. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij ook na 1 april 2021 structureel overuren heeft gemaakt, ter onderbouwing waarvan hij heeft verwezen naar drie door hemzelf opgestelde urenoverzichten. Naar het oordeel van het hof is dat evenwel onvoldoende om te concluderen dat hij de door hem gestelde overuren ook daadwerkelijk heeft gemaakt. Wel staat vast dat werknemer Elan Wonen na 1 april 2021 meerdere malen heeft verzocht om een urenuitbreiding of een compensatie voor de door hem gemaakte overuren. Niet is in geschil dat Elan Wonen steeds heeft geweigerd hiervoor toestemming te verlenen. Nadien heeft werknemer echter bewust in strijd met deze duidelijke instructie(s) van zijn werkgever gehandeld door zijn vakantiedagen in de mei- en herfstvakantie over 2021 en 2022 niet te registreren ter compensatie van het door hem gestelde structurele overwerk. Werknemer deed dit, terwijl hij ingevolge artikel 3.5.6 van de cao geen recht had op een vergoeding voor overwerk. Daar komt bij dat werknemer in november 2022, in reactie op een verzoek daartoe van Elan Wonen, heeft gevraagd om uitbetaling van zijn bovenwettelijke vakantie-uren. Hiermee heeft werknemer opnieuw bewust in strijd met de duidelijke instructie van Elan Wonen gehandeld dat zijn overuren niet worden gecompenseerd. Dit gedrag is kwalijk en kan werknemer worden aangerekend. Werknemer heeft op deze manier getracht alsnog een compensatie voor zijn overuren te bewerkstelligen, terwijl hij wist dat Elan Wonen niet tot urenuitbreiding of compensatie van de door werknemer gemaakte overuren bereid was. De arbeidsovereenkomst is terecht op de e-grond ontbonden. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, is Elan Wonen geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1303

Zaaknummer: 200.329.585/01

Rechters: F.J. van de Poel, G.C. Boot en I.A. van der Burg

Advocaten: P. Caris en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is gebonden aan arbeidsovereenkomst die ingehuurd werker namens werkgever met werkneemster heeft gesloten. Eventuele vertegenwoordigingsonbevoegdheid dient voor rekening en risico van werkgever te blijven. Toewijzing loonvordering, met uitzondering van bonus.

Feiten

Werkneemster zocht een baan en heeft in november 2021 gereageerd op een vacature die werkgeefster heeft geplaatst op Indeed. Werkgeefster heeft X ingehuurd om voor werkgeefster een salesplatform te maken en glasvezelabonnementen met afnemers te verkopen. X kreeg daarbij de beschikking over een e-mailadres van werkgeefster. X heeft via e-mail en persoonlijk contact met werkneemster gehad. X heeft werkneemster vervolgens, nadat ze een introductietraining had gevolgd, een arbeidsovereenkomst aangeboden. Werkneemster stelt dat zij op die basis drie maanden werkzaamheden heeft verricht voor werkgeefster. Omdat zij het overeengekomen loon niet ontving, heeft zij haar werkzaamheden beëindigd op 28 februari 2022. Werkneemster vordert in deze procedure betaling van het overeengekomen loon en de vakantietoeslag over de maanden december 2021 tot en met februari 2022. Daarnaast vordert zij een bonusuitkering van € 2000. Werkgeefster betwist dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Werkgeefster stelt X nooit toestemming te hebben gegeven om met werkneemster een arbeidsovereenkomst te sluiten. Ook betwist werkgeefster dat werkneemster werkzaamheden voor haar heeft verricht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst die in deze procedure is overgelegd een overeenkomst is die X namens werkgeefster met werkneemster heeft gesloten. Werkgeefster stelt dat X niet bevoegd was om namens haar een arbeidsovereenkomst te sluiten. De kantonrechter acht werkgeefster echter gebonden aan de arbeidsovereenkomst die X met werkneemster heeft gesloten, omdat een eventuele vertegenwoordigingsonbevoegdheid van X voor haar rekening en risico moet blijven. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht werkneemster er gerechtvaardigd op vertrouwen dat aan X een volmacht was verleend voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst. Waar het op neerkomt, is dat werkgeefster geen toezicht heeft gehouden op de uitvoering van de taken die zij aan X had gegeven en hem in het contact met werkneemster volledig de vrije hand heeft gelaten. Tijdens de mondelinge behandeling bleek namelijk dat de enige bevoegde vertegenwoordiger van werkgeefster eigenlijk geen idee had

welke werkzaamheden X verrichtte en welke kantoorruimte hij daarvoor gebruikte, terwijl werkgeefster X kennelijk wel in de gelegenheid heeft gesteld om een aan werkgeefster gelieerde kantoorruimte te gebruiken. Verder is gebleken dat werkgeefster wat betreft de vervulling van de vacature waarop werkneemster had gereageerd meer verantwoordelijkheden bij X heeft gelegd. Dat werkgeefster hierbij enige vinger aan de pols heeft gehouden, is niet gebleken. Werkgeefster heeft X toestemming verleend een e-mailadres van werkgeefster te gebruiken, maar vervolgens heeft zij niet althans onvoldoende toezicht gehouden op het gebruik van dit e-mailadres, terwijl zij dit gemakkelijk wel had kunnen doen. Onder de gegeven omstandigheden is het gerechtvaardigd dat werkgeefster, in haar verhouding tot werkneemster, het risico draagt van de gestelde onbevoegde vertegenwoordiging door X. Werkgeefster is dus gebonden aan de arbeidsovereenkomst waar werkneemster haar loonvordering op baseert. Werkneemster heeft verder voldoende aangetoond dat zij ook daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Werkgeefster moet achterstallig loon en vakantietoeslag betalen. De gevorderde bonusuitkering wordt afgewezen, nu niet is komen vast te staan dat partijen een bonusregeling zijn overeengekomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4185

Zaaknummer: 10873314 \ UC EXPL 24-207

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H. Sala

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Aansprakelijkheidskwestie naar aanleiding van arbeidsongeval is te complex om in het kader van deelgeschilprocedure ter beoordeling voor te leggen. Daarnaast is bewijslevering noodzakelijk, waartegen de aard van procedure zich verzet.

Feiten

Sluyter Logistics B.V. (hierna: Sluyter) is een transportonderneming met diverse vestigingen. Sluyter is de vaste transporteur voor Visser Assen B.V. (hierna: Visser). In een vervoersovereenkomst vaste charters staan Sluyter (als opdrachtgever) en de heer X (als vervoerder) als partijen vermeld. De Bruin Verkeersservice B.V. (hierna: De Bruin) heeft bij Visser stalen (verkeersbord)buizen besteld, die vervolgens Sluyter heeft ingeschakeld voor het vervoer van deze buizen. Op 6 maart 2023 heeft X in opdracht van Sluyter met zijn eigen vrachtwagen de buizen naar de locatie van De Bruin gebracht. X heeft bij het lossen hulp gekregen van de heer Y, die op het terrein werkzaam was. Daarbij is gebruikgemaakt van een heftruck van De Bruin. Bij het lossen van de buizen is het fout gegaan en is X bedolven door de losgeraakte rollen buizen, ten gevolge waarvan hij is overleden. De partner van werknemer/erfgename verzoekt een verklaring voor recht dat Sluyter, De Bruin en hun verzekeraars volledig aansprakelijk zijn voor de door haar geleden en nog in de toekomst te lijden overlijdensschade. Zij stelt zich daarbij onder meer op het standpunt dat tussen Sluyter en X in feite sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De vraag die in het kader van deze deelgeschilprocedure beantwoord dient te worden is of een beslissing in het onderhavige geval een bijdrage kan leveren aan de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst en daarmee aan de verdere schadeafwikkeling. Dit is naar het oordeel van de rechtbank hier niet het geval. De rechtbank stelt vast dat partijen op meerdere onderdelen van mening verschillen. Zo verschillen partijen van mening over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen Sluyter en X, dan wel dat X als zzp'er dient te worden beschouwd. Daarnaast verschillen partijen van mening over de feitelijke toedracht van het ongeval, de vraag of X bij het lossen van de vrachtwagen heeft gehandeld op instructie van Sluyter, dan wel op instructie van (de ondergeschikte van) De Bruin en of sprake is van eigen schuld van X. Verder bestaan er vragen over de rol van de ondergeschikte van De Bruin en of deze wel of niet in dienst is bij De Bruin. Ook speelt er een dekkingsgeschil in de verhouding tussen Sluyter en haar verzekeraar, waar de benadeelde in beginsel buiten staat. Op basis van de stukken kan verder worden geconstateerd dat in de

verhouding tussen de erfgename en De Bruin en NN de vraag speelt of het ongeval zich al dan niet heeft afgespeeld op de openbare weg. Kortom, het onderhavige geschil is veel te complex om in het kader van een deelgeschilprocedure ter beoordeling voor te leggen. Daarnaast is sprake van een gemotiveerde betwisting door alle verweerders van de door de erfgename gestelde aansprakelijkheid voor het aan X overkomen ongeval, hetgeen ertoe leidt dat er nadere bewijslevering noodzakelijk is. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de aard van de (deelgeschillen)procedure zich verzet tegen leveren van nader bewijs. De rechtbank wijst het verzoek dan ook af. De rechtbank wijst het verzoek om de kosten te begroten en tot veroordeling van betaling van die kosten eveneens af.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2902

Zaaknummer: 10952149 VZ VERZ 24-3

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: J.J. van der Molen, M.J. de Vries, V. Oskam en A.K. Sjouw

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW, 6:172 BW, 6:171 BW, 6:170 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Overeenkomst gekwalificeerd als overeenkomst van opdracht en niet als arbeidsovereenkomst. Klokkenluidersregeling kan werker niet baten, nu causaal verband tussen kritische (klokkenluiders)brief en opzegging overeenkomst van opdracht niet is komen vast te staan.

Feiten

Stichting Y is een onderwijsinstelling met acht basisscholen, verdeeld over negen locaties. Stichting Y en X hebben op 27 juni 2023 een ‘Tweepartijenovereenkomst van opdracht’ gesloten. X heeft op basis van die overeenkomst de dagelijkse en integrale leiding van een van de onder stichting Y vallende scholen op zich genomen. De overeenkomst is aangegaan voor de periode van 14 augustus 2023 tot 19 juli 2025. Stichting Y heeft de overeenkomst tussen partijen bij e-mail van 4 november 2023 ontbonden. Stichting Y verwijt X dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan opruiing en dat hij heeft getracht de (voormalig) bestuurder van Y en andere medewerkers in diskrediet te brengen en daarbij insinuaties en onwaarheden heeft verteld. X is, gelet op de in de overeenkomst bepaalde opzegtermijn, na 4 november 2023 nog één maand doorbetaald. X stelt dat de overeenkomst niet had mogen worden opgezegd, nu volgens hem sprake is van een arbeidsovereenkomst en niet van een overeenkomst van opdracht. De opzegging hangt volgens hem bovendien samen met zijn ondertekening van een ‘klokkenluidersbrief’ op 2 november 2023. X vordert daarom in deze procedure wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie – uitlegfase

In de tussen partijen gesloten overeenkomst staat onder meer dat X een zelfstandig interim-directeur is die tijdelijk aan stichting Y ondersteuning biedt en de uit de opdracht voortvloeiende werkzaamheden zelfstandig uitvoert. Y kan wel instructies geven omtrent het beoogde resultaat van de opdracht. X werkt ten minste 32 uur per week en zet die uren naar eigen inzicht in. De overeenkomst is aangegaan voor de duur van de opdracht en Y betaalt X een maandelijkse vergoeding van € 10.000 vermeerderd met btw, op basis van facturen die X stuurt. X is daarbij vrij om een overeenkomst van opdracht met andere opdrachtgevers te sluiten en ten behoeve van andere opdrachtgevers werkzaamheden te verrichten. De kantonrechter stelt vast dat partijen hebben beoogd een opdrachtovereenkomst aan te gaan. Dat blijkt niet alleen uit de tekst van de overeenkomst, maar ook uit het feit dat X de

overeenkomst zelf heeft opgesteld en heeft aangeboden aan Y.

Kwalificatie – kwalificatiefase

De kantonrechter loopt in deze fase de gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest (zie AR 2023-0400) langs en overweegt dat de gezichtspunten ofwel in dit geval onvoldoende onderscheidend zijn ofwel in de richting wijzen van een overeenkomst van opdracht. Zo was X vrij om zijn werkzaamheden naar eigen inzicht in te richten en zijn werktijden en -plaats te bepalen. Y voerde geen functioneringsgesprekken met X en X nam ook geen ondergeschikte positie in tegenover de bestuurder. Voorts gedraagt X zich in het economisch verkeer als ondernemer; hij werkt al 10 jaar voor veel verschillende opdrachtgevers op ad-interimbasis. Op grond van alle feiten en omstandigheden komt de kantonrechter tot het oordeel dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar van een overeenkomst van opdracht. Op grond van artikel 7:408 BW stond het stichting Y vrij om deze overeenkomst op te zeggen op de wijze zoals zij dat heeft gedaan.

Wet bescherming klokkenluiders

De kantonrechter is voorts van oordeel dat, voor zover er sprake is van een melding van een misstand door X als klokkenluider, de klokkenluidersregeling X niet kan baten. Het causaal verband tussen de klokkenluidersbrief en de opzegging is niet komen vast te staan, nu Y onvoldoende weersproken heeft gesteld dat zij ten tijde van de opzegging van de overeenkomst met X niet op de hoogte was van de kritische brief van 2 november 2023.

De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4082

Zaaknummer: 10872251 \ UC EXPL 24-194

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: R.P.J. Hendriks en B.S. Nonnekes

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Geen overtreding van het geheimhoudingsbeding of sprake van onrechtmatige concurrentie door voormalig werknemers die concurrerende onderneming in de visdistributie aan Aziatische restaurants zijn gestart.

Feiten

Gedaagden hebben bij eiseres b.v. (hierna: werkgeefster) gewerkt en zijn in januari 2024 met hun eigen bedrijf begonnen. Zij leveren vis en aanverwante bijproducten aan onder meer Aziatische restaurants en zijn in dezelfde plaats gevestigd. Gedaagden hebben zakelijk contact met diverse klanten en leveranciers van werkgeefster gehad en hebben ook producten aan hen geleverd. Werkgeefster is van mening dat gedaagden hun geheimhoudingsbeding hebben geschonden en onrechtmatig met haar concurreren. Werkgeefster verzoekt gedaagden te veroordelen om het geheimhoudingsbeding uit hun arbeidsovereenkomsten na te komen en aan hen een dwangsom van € 25.000 op te leggen per overtreding, een verbod op te leggen op het benaderen van relaties op straffe van een dwangsom en afgifte van diverse omzet- en klantgegevens. Gedaagden betwisten dat zij hun geheimhoudingsbeding schenden en dat zij werkgeefster onrechtmatig beconcurreren, en vragen om de vorderingen af te wijzen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van spoedeisend belang omdat werkgeefster zich geconfronteerd ziet met concurrentie van gedaagden en vreest voor verdere aantasting van haar bedrijfsdebiët. Ten aanzien van het geheimhoudingsbeding voert werkgeefster aan dat gedaagden hun privételefoons tijdens hun werkzaamheden voor werkgeefster gebruikten om klanten en leveranciers te contacteren. Volgens werkgeefster zijn de contactgegevens van die leveranciers en klanten gebruikt voor de eigen onderneming van gedaagden. Dit is in strijd met het geheimhoudingsbeding, aldus werkgeefster.

De vordering wordt afgewezen: dat gedaagden zich moeten houden aan het geheimhoudingsbeding volgt al uit de arbeidsovereenkomsten van gedaagden. Daarnaast hebben zij tijdens de zitting aangegeven het beding te respecteren. Voor toewijzing van een hogere dwangsom bij overtreding van de geheimhoudingsbedingen ziet de voorzieningenrechter evenmin aanleiding. In het beding staat opgenomen dat het gedaagden verboden is mededelingen over belangrijke zaken aan derden te doen. Er is geen sprake van een verkapt relatiebeding, waardoor het gedaagden vrij staat om klanten en leveranciers te benaderen. Dat contactgegevens van klanten en leveranciers als belangrijke gegevens

kwalificeren die niet gebruikt mogen worden, volgt de voorzieningenrechter niet. Ten aanzien van onrechtmatig concurreren geldt het volgende. Tussen partijen is geen concurrentie- of relatiebeding overeengekomen. Gedaagden zijn vrij om te concurreren, tenzij sprake is van onrechtmatige concurrentie. Werkgeefster stelt dat gedaagden haar leveranciers en klanten stelselmatig hebben benaderd. De onderbouwing daarvan ontbreekt. Dat gedaagden het hele klantenbestand in hun telefoons hebben staan en afbellen is betwist door gedaagden. Van de honderd klanten die gedaagden hebben, komen er tien overeen met de klanten van werkgeefster. Deels hebben zij die klanten benaderd, deels zijn die klanten zelf gekomen. Dat het om veel klanten zou gaan is niet aannemelijk gemaakt. Werkgeefster heeft haar beweederlijke omzetverlies van 10-15% niet onderbouwd. Ook de verklaringen van klanten die werkgeefster heeft overgelegd zijn onvoldoende om onrechtmatige concurrentie aan te tonen. Het gaat slechts om enkele verklaringen. Het door werkgeefster geschetste beeld is onvoldoende om vooruitlopend op een bodemprocedure tot het oordeel te komen dat gedaagden zich schuldig hebben gemaakt aan onrechtmatige concurrentie. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4622

Zaaknummer: C/16/572972 / KL ZA 24-82 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A. Robustella en mr. S. Corbeij

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Uit solidariteit met bemanning bulkcarrier hebben dokwerkers lossingswerkzaamheden neergelegd. Dit betreft een spontane solidariteitsactie die onder de stakingsregels van het ESH (artikel 6 aanhef en onder 4) valt. Staking is rechtmatig. Belangenafweging leidt niet tot ander oordeel.

Feiten

Liberty is de reder van een bulkcarrier (hierna: het schip). ITF is een internationale vakbondsfederatie, die in internationale context onder meer de belangen behartigt van bij haar aangesloten vakbonden voor zeevarenden en havenwerkers, waaronder FNV Havens. Op grond van een tijdbevrachtingsovereenkomst van 2 april 2023 heeft het schip 47.953 metrische ton soja vervoerd van Itacoatiara, Brazilië, naar Rotterdam. Op 4 juli 2024 is het schip bij de bulkterminal van ADM in Rotterdam aangekomen. Daar zijn dokwerkers van ADM begonnen met het lossen van het schip. Op 5 juli 2024 heeft een ITF-inspecteur het schip bezocht voor een inspectie. Daarbij is geconstateerd dat aan boord geen Collective Bargaining Agreement (CBA) met ITF van toepassing was – hetgeen in de tijdbevrachtingsovereenkomst wel was overeengekomen – dat er onvoldoende drinkwater, vers fruit en verse groente aanwezig was en dat de bemanning geen gratis toegang tot internet had. De ITF-inspecteur heeft zijn bevindingen, met FNV Havens en ADM in de CC, met Liberty gedeeld en Liberty geadviseerd om onder meer voor *ITF coverage* te zorgen. In de nacht van 10 op 11 juli 2024 hebben dokwerkers van ADM uit solidariteit met de bemanningsleden van het schip de lossing gestaakt. Liberty vordert in kort geding – kort samengevat – dat vakbonden en ADM bewerkstelligen dat de lossing wordt hervat.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het gaat hier om een spontane solidariteitsactie die onder de stakingsregels van het ESH (artikel 6 aanhef en onder 4) valt. Dat de bemanning van het schip zelf niet staakt, doet niet ter zake. In de situatie waarin nog niet voldoende is gewaarborgd dat de bemanning aanspraak kan maken op arbeidsvoorwaarden die gelijk of gelijkwaardig zijn aan die in een ITF (goedgekeurde) CBA, zoals overeengekomen in de tijdbevrachtingsovereenkomst, blijven de stakers binnen de marges die het stakingsrecht geeft door het werk nog niet op te pakken. Dat de staking rechtmatig is, is ook van belang voor de vordering op ADM. Haar kan niet verweten worden dat zij haar werknemers niet dwingt om een rechtmatige staking te beëindigen. Als behoorlijk werkgever hoort zij immers dat grondrecht te eerbiedigen. Zij komt haar verplichting jegens haar contractuele wederpartij

(en/of, indirect, Liberty) niet na door het schip niet te lossen, maar deze situatie levert voorshands overmacht op. Alle vorderingen liggen dus in beginsel voor afwijzing gereed, tenzij een belangenafweging tot een ander resultaat noopt. Het belang aan de zijde van Liberty is vermoedelijk groot, want aannemelijk is dat het restant van de soja dat zich nog in het schip bevindt binnenkort onverkoopbaar zal zijn als dit niet gelost wordt en dat Liberty ook financiële schade lijdt zolang het schip niet gelost is en (dus) niet voor andere reizen kan worden ingezet. Dat in de kern louter financiële belang is echter niet behoorlijk geconcretiseerd, net zo min als de gevolgen van het in stand blijven van de huidige situatie voor Liberty. Ook in combinatie met het algemene belang dat het voedsel – de soja – niet teloor gaat is niet aannemelijk geworden dat sprake is van een zodanige inbreuk op de belangen van derden dat maatschappelijk gezien beperkingen van het stakingsrecht dringend noodzakelijk zijn. De positie van Liberty als derde is overigens betrekkelijk, want de actie betreft de situatie van de bemanning op haar schip, zodat zij meer heeft te dulden dan een volstreekte buitenstaander. Alle vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6997

Zaaknummer: C/10/682990 / KG ZA 24-722

Rechters: P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten

Advocaten: R.A.D. Blaauw, R.J. Wybenga, M. Hofman, V.R. Pool, M. Broekhuisen, A.J. Nagtegaal en H.B. de Hek

Wetsartikelen: 6 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Werknemer stuurt e-mail naar HR-afdeling waarin hij plan voorlegt om twee leidinggevenden op staande voet te ontslaan, inclusief twee conceptontslagbrieven. Geen ernstig verwijtbaar handelen werknemer; gebrek aan inzicht, maar van opzet is geen sprake.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 als Tech Lead in dienst getreden bij Flyr Netherlands B.V. (hierna: Flyr). Op 25 januari 2024 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de HR-afdeling waarin hij naar eigen zeggen de rol van politieafdeling aanneemt. In de e-mail heeft hij het plan voorgelegd om twee leidinggevenden op staande voet te ontslaan. Hij heeft daarbij twee conceptontslagbrieven gevoegd en heeft voorgesteld zelf de rol van de leidinggevenden over te nemen. In de brieven geeft hij een lange opsomming van gebeurtenissen uit 2022 en 2023 die het ontslag zouden rechtvaardigen. Flyr verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewuste e-mail volgt op een jarenlange discussie, die vrijwel vanaf de indiensttreding van werknemer is gestart, tussen partijen over de wijze van communiceren van werknemer met zijn leidinggevenden en collega's. Hoewel werknemer het daar niet mee eens was, heeft hij een verbetertraject gevolgd. Ook heeft een mediationtraject plaatsgevonden en zijn er een-op-een coachingsessies geweest. Uit de inhoud van de e-mail van 25 januari 2024 blijkt dat voornoemde trajecten niet hebben geholpen en dat de arbeidsverhouding ondanks alles wat is geprobeerd nog steeds, en daarmee duurzaam, is verstoord. Ook na de e-mail hebben partijen met elkaar gesproken, maar een oplossing is niet gevonden. Herplaatsing is niet aan de orde. Daarbij is van belang dat het bedrijf van Flyr niet heel groot is en dat er geen draagvlak voor werknemer is binnen de organisatie. Bovendien zou hij altijd onder dezelfde leidinggevende vallen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Zijn houding lijkt te zijn ingegeven door een gebrek aan inzicht over zijn aandeel in de verstoring en de impact van zijn e-mail, maar van opzet is geen sprake. Werknemer heeft daarom recht op de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van Flyr is geen sprake, zodat de door werknemer verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2024

Zaaknummer: 11089473 EA VERZ 24-411

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door na cultuuronderzoek meteen aan te sturen op einde dienstverband. Werknemer is mogelijkheid ontnomen tot noodzakelijk gevonden verandering te komen. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Billijke vergoeding (€ 35.000) toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2001 werkzaam bij een scholengemeenschap. Hij werkt thans in de functie van teamleider op een van de drie locaties van werkgeefster. Op de locatie van werknemer werken onder meer vier teamleiders en een locatiedirecteur; zij vormen samen het locatiemanagementteam. In september en oktober 2023 heeft een onderzoeksbureau een cultuuronderzoek uitgevoerd binnen werkgeefster. In een gesprek op 23 oktober is aan werknemer meegedeeld dat er veel negatieve geluiden over hem waren binnengekomen tijdens het cultuuronderzoek: in 95 gesprekken is werknemer 75 keer in negatieve zin genoemd. De gemaakte opmerkingen zijn in de vorm van een samenvatting in veertien punten beschreven. Werknemer heeft in reactie hierop aangegeven dit niet te kunnen duiden. Op 27 oktober 2023 is werknemer na afloop van een gesprek tussen partijen vrijgesteld van werk en is hem medegedeeld dat werkgeefster met wederzijds goedvinden uit elkaar wil. Op 28 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 februari 2024 geoordeeld dat werknemer 4 uur per dag kan werken. Partijen hebben zonder (positief) resultaat een mediationtraject doorlopen. Bij brief van 13 februari 2024 heeft werknemer werkgeefster verzocht om te worden toegelaten tot zijn re-integratiewerkzaamheden van 4 uur per dag. Werkgeefster heeft dit niet toegestaan. Bij vonnis van 5 april 2024 heeft de voorzieningenrechter de door werknemer verzochte wedertewerkstelling afgewezen (zie AR 2024-0490). Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt, voor het geval de ontbinding wordt uitgesproken, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

De reden voor de verstoring van de arbeidsverhouding is volgens werkgeefster een

vertrouwensbreuk die begonnen is bij het gesprek op 27 oktober 2023 en daarna is verdiept. Het is daarom van belang nader in te gaan op voornoemd gesprek, waarin partijen hebben gesproken over de uitkomsten van het cultuuronderzoek. Het is naar het oordeel van de kantonrechter volstrekt begrijpelijk dat werknemer veel vragen had en heeft over het onderzoek en de waarde van de over hem genoteerde opmerkingen. Niet alleen is niet te herleiden in welke context de opmerkingen zijn gemaakt, de weergave is ook een samenvatting van 75 opmerkingen, teruggebracht naar veertien punten, waarbij de juistheid van die samenvatting niet te controleren is. Dat een medewerker die meer dan twintig jaar in dienst is en niet eerder met een slechte beoordeling is geconfronteerd, de anonieme negatieve opmerkingen niet direct kan plaatsen en daar geen weg mee weet, kan nauwelijks verbazen en zijn afhoudende reactie dus ook niet. Het had dan op de weg van werkgeefster gelegen hem te helpen de kritiek te aanvaarden en te begrijpen, of zelf te reflecteren op de werkwijze en waarde van het onderzoek. Zoals ook de voorzieningenrechter heeft opgemerkt, is werkgeefster te kort door de bocht gegaan door meteen aan het eind van het gesprek geen andere mogelijkheid dan vrijstelling van werk en een vso voor te houden. Wanneer het gaat om ongewenst gedrag of een onprofessionele houding van een werknemer, is in het algemeen een verbetertraject de aangewezen vervolgstap. Door meteen aan te sturen op een einde van het dienstverband, heeft werkgeefster werknemer de mogelijkheid ontnomen om tot de noodzakelijk gevonden reflectie en verandering te komen. De reactie van werkgeefster komt in feite neer op een ontslag zonder dat daarvoor al een (dringende) reden aanwezig was. Dat is ernstig verwijtbaar. Vast staat dat tussen partijen inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, ondanks de visie van werknemer dat hij nog terug kan keren op de school. De verwachting dat een vruchtbare terugkeer mogelijk is, acht de kantonrechter niet reëel. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 63.926,38 bruto.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. Rekening houdend met de huidige gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van werknemer, het lange dienstverband met goed functioneren, zijn goede positie op de arbeidsmarkt, de transitievergoeding, de in het onderwijs bestaande aanvullende loon- en pensioenregelingen en de kans dat de arbeidsovereenkomst uiteindelijk toch met een jaar zou zijn geëindigd, is een billijke vergoeding van € 35.000 bruto naar het oordeel van de kantonrechter redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-07-2024

Zaaknummer: 11052645

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst bedrijfsjurist universiteit in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. Niet melden deel nevenwerkzaamheden en onvoldoende transparantie daarover levert geen redelijke grond op voor ontbinding. Transitievergoeding (€ 70.888,28) en billijke vergoeding (€ 60.000) verschuldigd.

Feiten

Universiteit Utrecht is 100% aandeelhouder van Universiteit Utrecht Holding B.V. (hierna: UUH). Samen met UMC Utrecht Holding B.V. (UMCUH) – waarvan het Universitair Medisch Centrum Utrecht (hierna: UMCU) 100% aandeelhouder is – houdt UUH zich bezig met het investeren in start-ups en het houden van aandelen in zogenoemde spin-off companies. Dat zijn bedrijven die gebaseerd zijn op intellectueel eigendom dat is gegenereerd door UU of UMCU. Werknemer is op 1 maart 2001 als jurist in dienst getreden bij UU. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: de cao) van toepassing. Zijn direct leidinggevende was B, die van juni 2019 tot juni 2021 bestuurder was van UUH en UMCUH. Een van de bedrijven waar UMCUH aandelen in hield, is Genome Diagnostics BV (hierna: GenDx). Werknemer en B zijn op 20 april 2016 benoemd als leden van de adviescommissie van GenDx. Zij hebben (in ieder geval) in de jaren 2016 tot en met 2018 advieswerkzaamheden voor GenDx verricht en hebben hiervoor ook vergoedingen ontvangen. Vanaf december 2017 hebben verscheidene aandelentransacties plaatsgevonden ten aanzien van GenDx. Per 18 april 2019 zijn werknemer en B aangetreden als (niet-uitvoerend) bestuurders van GenDx. In het najaar van 2021 hebben UUH en UMCUH onderzoeksbureau Deloitte Forensic & Dispute Services B.V. (hierna: Deloitte) opdracht gegeven om onder meer onderzoek te doen naar de gang van zaken rondom de verkoop van aandelen in GenDx. Op 23 november 2022 heeft Deloitte haar onderzoeksresultaten gerapporteerd. Werknemer heeft zich op 9 januari 2023 volledig ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van UU op de e-grond ontbonden en daarbij overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, door het zonder toestemming verrichten van betaalde nevenwerkzaamheden, in strijd met de regels rond belangenverstrengeling (zie AR 2023-1420). Bovendien had werknemer op enig moment moeten melden dat zijn leidinggevende dezelfde betaalde nevenwerkzaamheden had en een aanbod kreeg om aandeelhouder te worden van GenDx, waarmee ook bij hem sprake was van een tegenstrijdig belang. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het doel van het hoger beroep is – kort samengevat – om de arbeidsovereenkomst met UU te laten herstellen, dan wel de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof gaat het overgrote deel van de verwijten die UU aan werknemer maakt niet op. Wat overblijft, is dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden in de aanloop naar het aandeelhouderschap en als niet-uitvoerend bestuurder van GenDx niet heeft gemeld, en dat hij daar geen toestemming voor had. Ook is hij niet helemaal transparant geweest in 2016 over de nevenwerkzaamheden die hij voor GenDx deed (maar in de periode daarna wel). Dat samengenomen levert echter geen zodanig verwijt op dat de arbeidsovereenkomst van een lange tijd goed functionerende werknemer met een dienstverband van meer dan twintig jaar moet eindigen, ook niet als dat wordt gelegd naast de gestelde hogere late waaraan de gedragingen van een goed ambtenaar moeten voldoen. UU heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de e-, g-, h- dan wel i-grond. Naar het oordeel van het hof kan geen van de aangevoerde gronden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. De arbeidsovereenkomst is dus onterecht door de kantonrechter ontbonden. Niet is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het hof zal de arbeidsovereenkomst echter niet herstellen. De kans dat de arbeidsovereenkomst, als die zou worden hersteld, een werkbare invulling zal krijgen wordt namelijk zo laag ingeschat dat herstel geen zinvolle keuze is. Daarvoor speelt mee dat de verhoudingen tussen UU en werknemer inmiddels behoorlijk verstoord zijn geraakt, met allerlei juridische procedures die partijen tegen elkaar hebben gevoerd. Daar komt bij dat werknemer sinds zijn ziekmelding op 9 januari 2023 geen werkzaamheden heeft uitgevoerd, zodat hij inmiddels al lang uit het arbeidsproces is. Werknemer is ook nu nog steeds arbeidsongeschikt. Het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2023 blijft dan ook in stand. UU dient werknemer een transitievergoeding van € 70.888,28 bruto te voldoen. Ook kent het hof een billijke vergoeding toe van € 60.000 bruto. Bij de bepaling van de hoogte van die vergoeding speelt onder meer een rol dat sprake is van significante inkomensderving. Dat reputatieschade is geleden acht het hof aannemelijk. De kans op het vinden van ander vergelijkbaar werk gelet op de reputatieschade is echter niet goed toegelicht door werknemer. Toekenning van de transitievergoeding heeft deels een verlagend effect op de verzochte billijke vergoeding. Er moet voorts oog zijn voor de omstandigheid dat werknemer zonder melding en goedkeuring nevenwerkzaamheden heeft verricht. Ook had werknemer in 2016 duidelijker openheid van zaken moeten geven. Tot slot overweegt het hof dat het bedrag aan billijke vergoeding ook bedoeld is om onjuist handelen van UU jegens een werknemer te ontmoedigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4863

Zaaknummer: 200.336.847

Rechters: G.A. Diebels, S.C.P. Giesen en R.J.A. Dil

Advocaten: J. van der Pijl, R.S. Schneider, J. Meuleman, E.L. Pasma, W.B. Fonville en S.E. Wierenga-Heintz

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Verwijzingsuitspraak. Euronext is niet tekortgeschoten in nakoming van pensioenovereenkomsten van gepensioneerden en gewezen deelnemers, ondanks verloren gegane indexatieperspectief inactieven.

Feiten

Deze zaak betreft de procedure na verwijzing na de uitspraak van de Hoge Raad van 23 september 2022 (zie AR 2022-1077). Euronext Amsterdam N.V. (hierna: Euronext) had ter uitvoering van de pensioenovereenkomsten tot en met 31 december 2013 uitvoeringsovereenkomsten gesloten met PMA. PMA had ook met vier andere werkgevers uitvoeringsovereenkomsten gesloten, waaronder de AFM. In 2008 is – als gevolg van de stijging van de levensverwachting, de historisch lage rentestand en de financiële crisis – bij PMA een reservetekort ontstaan. Euronext heeft PMA proberen te ondersteunen met verhoogde premies en vrijwillige bijstortingen. Begin 2012 heeft de AFM de uitvoeringsovereenkomst met PMA opgezegd. Ook Euronext en de andere bij PMA aangesloten werkgevers hebben daarna hun uitvoeringsovereenkomst met PMA beëindigd per 31 december 2013. Met ingang van 1 januari 2014 heeft Euronext een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Delta Lloyd ter uitvoering van de pensioenovereenkomsten tussen Euronext en de op of na 1 januari 2014 bij haar in dienst zijnde werknemers. Deze pensioenregeling voorziet in een voorwaardelijk recht op indexatie. De pensioenrechten en -aanspraken die bij PMA waren opgebouwd, zijn overgedragen aan Delta Lloyd. Daarbij kon een in april 2013 vastgestelde korting op de pensioenen van 3% uiteindelijk (met terugwerkende kracht) worden beperkt tot 1,55%. Voor hen die niet onder de nieuwe regeling vallen – onder wie bij VPE aangesloten gepensioneerden en gewezen deelnemers – voorziet de sinds 1 januari 2014 geldende pensioenregeling niet in een voorwaardelijk recht op indexatie. VPE c.s. willen met deze procedure bereiken dat gepensioneerden en gewezen deelnemers net als vóór 2014 op het punt van de indexatie gelijk worden behandeld met de actieve werknemers en heeft in dat kader een aantal vorderingen ingesteld. Tot aan de Hoge Raad is over deze vorderingen geprocedeerd, waarbij de Hoge Raad uiteindelijk alle vorderingen van VPE c.s. afwees en het arrest van het Hof Amsterdam (zie AR 2020-0885) vernietigde. Na terugverwijzing naar het Hof De Haag staat (alleen nog) de vraag centraal of Euronext als gevolg van de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst met PMA en het verloren gegane indexatieperspectief van VPE c.s., tekort is geschoten in de nakoming van de pensioenovereenkomsten van VPE c.s. en/of Euronext in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Euronext heeft voldoende aangetoond dat zij zich bij het besluit tot opzegging van de uitvoeringsovereenkomst met PMA de belangen van de inactieven in voldoende mate heeft aangetrokken. Euronext heeft zich naar het oordeel van het hof in voldoende mate ingespannen om ervoor te zorgen dat zich bij de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst met PMA geen onacceptabele wijzigingen zouden voordoen ten nadele van de inactieven. Daartoe is van belang dat Euronext, toen PMA in zwaar weer kwam te verkeren, onverplichte stortingen heeft gedaan en een opslag van de jaarpremie heeft betaald. Zo heeft Euronext onder meer onverplicht een extra storting gedaan van € 11.759,437, waarmee de daadwerkelijke korting beperkt kon blijven tot 3%. Dat deze korting nodig was, is daarom niet aan Euronext te wijten. Integendeel: Euronext heeft vrijwillig het nodige gedaan om het nadeel voor zowel de actieven als inactieven zo veel mogelijk te beperken. Euronext heeft weliswaar besloten om geen verzoek te doen aan PMA op de voet van artikel 83 Pw tot overdracht van de waarde van de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken van de deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden van Euronext aan Delta Lloyd, maar zij was hiertoe ook niet gehouden. Als gevolg van die keuze zijn de pensioenrechten van zowel de actieven als de niet-actieven premievrij gemaakt en bij PMA achtergebleven. Euronext heeft bij de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst met PMA nadere afspraken gemaakt ter vergoeding van uitvoeringskosten. In die zin heeft zij zich een goed werkgever betoond.

Euronext heeft vervolgens – alleen voor de toekomstige pensioenopbouw van haar actieve werknemers – een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Delta Lloyd. Euronext is in dat kader met Delta Lloyd overeengekomen dat (uitsluitend voor de actieve werknemers) een toeslagendepot wordt gevormd waarin een eenmalig bedrag van € 1.200.000 is gestort en met ingang van 2014 jaarlijks € 700.000 tot 1 januari 2019, waarmee tijdens de opbouwfase onder voorwaarden de pensioenaanspraken van de actieve werknemers kunnen worden verhoogd. Deze toeslagen beogen dus de pensioenaanspraken *tijdens de opbouwfase* waardevast te houden en zijn mede bedoeld als compensatie voor de versobering van de pensioenopbouw vanaf 2012 (de tot die datum geldende eindloonregeling is in 2012 omgezet in een middelloonregeling). Deze toeslagverlening dient dus een ander doel dan de toeslagverlening aan de leden van de VPE, van wie de pensioenopbouw (grotendeels) heeft plaatsgevonden onder de tot 2012 geldende – naar de aard gunstiger – eindloonregeling waarin de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken bij een stijging van het pensioengevend inkomen telkens werden verhoogd. Euronext heeft naar het oordeel van het hof daarom in redelijkheid kunnen besluiten het toeslagdepot uitsluitend ten goede te laten komen aan de in 2014 actieve werknemers. Van handelen in strijd met hetgeen van een goed werkgever kan worden verwacht, kan niet worden gesproken.

Ook het feit dat niet-actieven door de collectieve waardeoverdracht hun perspectief op indexatie van hun pensioenen in rook hebben zien opgaan, kan niet leiden tot het oordeel dat Euronext (en/of PMA) jegens hen is tekortgeschoten als goed werkgever. Het vervallen van een perspectief is immers niet het gevolg van een wijziging van de pensioenovereenkomst door Euronext, maar hangt samen met het ontbreken van voldoende financiële middelen om bij de collectieve waardeoverdracht een perspectief in te kopen.

Nu geen sprake is van tekortkomingen, kunnen de vorderingen van VPE c.s. niet worden toegewezen. Het hof vernietigt het vonnis van de kantonrechter Amsterdam van 24 juni 2016 en, opnieuw rechtdoende, wijst de vorderingen van VPE c.s. af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1077

Zaaknummer: 200.325.272/01

Rechters: M.J. van der Ven, R.S. van Coevorden en O.F. Blom

Advocaten: R.F. van der Ham en A.W. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens COO. Geen billijke vergoeding. Niet gebleken dat CEO bewust verstoorde arbeidsverhouding met COO heeft gecreëerd. Angstcultuur is niet komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2003 in dienst getreden bij Bouwfonds Hypotheken, een rechtsvoorganger van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN AMRO). Per 2006 werd hij managing director binnen Bouwfonds Hypotheken. Nadat Bouwfonds Hypotheken in 2008 werd overgenomen door ABN AMRO, en de naam Florius kreeg, werd werknemer manager operations binnen Florius. Werknemer is tot en met 2018 beoordeeld met de scores zeer goed of uitmuntend. Met ingang van 1 april 2019 is werknemer de functie van chief operational officer (COO) binnen Alfam (een dochtervennootschap van ABN AMRO) gaan vervullen. De leidinggevende van werknemer (hierna: leidinggevende 1) heeft werknemer in 2021 beoordeeld als ‘onstabiele presteerder’. Op 15 juli 2022 is werknemer beoordeeld als ‘underperformer’. Op enig moment is de verstandhouding tussen werknemer en zijn mede MT-leden verslechterd. Per 13 december 2022 is leidinggevende 1 vertrokken bij Alfam en opgevolgd door leidinggevende 2. Op 22 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen leidinggevende 2 en werknemer heeft begin 2023 een mediationtraject plaatsgevonden. Op 5 april 2023 heeft werknemer aangegeven zijn werkzaamheden te willen hervatten per 11 april 2023. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst op verzoek van ABN AMRO ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding van € 79.182,80 bruto. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. In hoger beroep stelt werknemer zich – wederom – op het standpunt dat ABN AMRO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij daarom recht heeft op een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Dat leidinggevende 1 bewust een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd, zoals werknemer in wezen aan zijn verzoek ten grondslag legt, is niet gebleken. Leidinggevende 1 had werknemer al ruim voor het verslechteren van de verhouding met de andere MT-leden aangesproken op diens functioneren. Voorts begon de verstandhouding met die MT-leden al te verslechteren op een moment dat leidinggevende 1 (nog) niet uit was op het vertrek van werknemer. Ook de voorbeelden die werknemer geeft ten bewijze van het gestelde door leidinggevende 1 bewust wegpesten van werknemer

overtuigen het hof niet. Werknemer legt verklaringen over van collega's, die zijn functioneren roemen, maar niemand bevestigt dat leidinggevende 1 werknemer bewust zou hebben weggepest. Dat de verstoorde arbeidsverhouding zou zijn gecreëerd door leidinggevende 1, wordt overigens weersproken door de overige MT-leden. Werknemer baseert het ernstig verwijtbaar handelen van ABN AMRO verder op een door leidinggevende 1 gecreëerde angstcultuur, waartegen werknemer zich als enige durfde te keren. Een van de voorbeelden die werknemer in dit kader geeft, is de door leidinggevende 1 'doorgedrukte' verhuizing van het kantoor van Alfam van Bunnik naar Utrecht, in plaats van naar Amersfoort. Werknemer stelt dat leidinggevende 1 voor Utrecht koos om 'zijn eigen belangen veilig te stellen' en dat het MT, dat in meerderheid voor Amersfoort had 'gestemd', onder 'druk en manipulatie' van leidinggevende 1 voor Utrecht koos. Werknemer heeft echter niet weersproken dat het medezeggenschapsorgaan heeft ingestemd met verhuizing naar Utrecht. Hij heeft ook niet weersproken dat leidinggevende 1 als CEO van Alfam uiteindelijk verantwoordelijk was voor het besluit tot verhuizing en dat dit geen eindverantwoordelijkheid van het MT was. Daarmee is de gegrondheid van de beschuldigingen die werknemer aan leidinggevende 1 ter zake maakt, op geen enkele manier komen vast te staan. Tot slot oordeelt het hof dat het ooit goede functioneren van werknemer niet betekent dat het nadien in de ogen van ABN AMRO binnen Alfam niet goed functioneren van werknemer, op zichzelf al ernstige verwijtbaarheid van ABN AMRO oplevert of zelfs maar kan bijdragen aan een vermoeden daarvan. ABN AMRO heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1158

Zaaknummer: 200.333.720/01

Rechters: H.T. van der Meer, G.C. Boot en A.S. Arnold

Advocaten: S. Feller en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werkneemster wordt ontbonden op de b-grond. Dat er feitelijk een gebrek is aan meer (recente) medische gegevens over de belastbaarheid van werkneemster en geen actuele arbeidsdeskundige informatie, kan niet aan werkgeefster worden tegengeworpen, omdat de WGA-uitkering op grond van de versnelde procedure 60+ tot stand is gekomen.

Feiten

Werkneemster is op 30 augustus 2010 voor 24 uur per week als pedagogisch medewerkster in dienst getreden bij De Kikkerkoning Kinderopvang B.V. (hierna: De Kikkerkoning). Op 31 januari 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft zich meermaals uitgelaten over de belastbaarheid van werkneemster. Uit het laatste advies van de bedrijfsarts van 9 maart 2024 blijkt dat de eigen werkzaamheden van 24 uur niet haalbaar zijn, maar dat er objectief medisch geen argumenten zijn die de stelling dat zij wel 15 uur zou kunnen werken (zoals werkneemster stelt) niet mogelijk of wenselijk zouden maken, omdat dit in de praktijk niet getest kan worden op duurzaamheid wegens het op dat moment niet verrichten van de werkzaamheden. Vanaf 29 januari 2024 ontvangt werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering 80-100%. De toekenning is via de verkorte procedure voor 60+ tot stand gekomen, wat inhoudt dat werkneemster niet is gezien door een verzekeringsarts. Op 6 februari 2024 vraagt De Kikkerkoning een ontslagvergunning aan bij het UWV wegens het eindigen van de wachttijd van 104 weken. Op 4 april 2024 weigert het UWV de gevraagde ontslagvergunning, omdat herstel van werkneemster binnen 26 weken voor haar eigen werk in aangepaste vorm niet is uitgesloten. Het UWV baseert dit oordeel op het advies van de bedrijfsarts van 9 maart 2024. In onderhavige procedure verzoekt De Kikkerkoning de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond). Volgens De Kikkerkoning had het UWV de toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst niet mogen weigeren, omdat uit het advies van de bedrijfsarts van 9 maart 2024 niet blijkt dat de verwachting is dat werkneemster binnen 26 weken kan herstellen (inhoudende dat zij alle taken die behoren bij haar functie kan uitvoeren voor 15 uur per week). Werkgeefster legt hiertoe een nadere uitleg van de bedrijfsarts over waaruit volgt dat de medische situatie van werkneemster sinds het laatste advies niet evident is gewijzigd en dat het risico op herhaling van een toename van de toen spelende medische beperkingen een reëel risico vormt. Werkneemster heeft De Kikkerkoning medegedeeld dat zij verwacht binnenkort weer volledig te kunnen herstellen, omdat zij gaat starten met een behandeling op fysiek en mentaal vlak voor haar beperkingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is, in lijn met de visie van de bedrijfsarts, van oordeel dat de beschikbare medische en arbeidsdeskundige informatie, erop wijzen dat volledig herstel van werkneemster voor het uitvoeren van alle taken als pedagogisch medewerker binnen 26 weken niet in de lijn der verwachting ligt. Uit deze stukken blijkt volgens de kantonrechter namelijk ook dat werkneemster tijdens haar re-integratie niet steeds haar eigen taken in de volle omvang verrichtte. Dat er feitelijk een gebrek is aan meer (recente) medische informatie over de belastbaarheid van werkneemster en er geen actuele arbeidsdeskundige informatie is, kan niet aan De Kikkerkoning worden tegengeworpen. In januari 2024 heeft werkneemster namelijk zelf het UWV benaderd voor de versnelde procedure voor de toekenning van een loongerelateerde WGA-uitkering, waardoor er nu geen verzekeringskundig rapport ligt. Onvoldoende gebleken is dat de medische situatie van werkneemster tussen maart 2024 en nu wezenlijk gewijzigd is. Het feit dat werkneemster gaat beginnen met een nieuwe behandeling verandert dit niet, nu deze behandeling nog niet is begonnen en de informatie over de te volgen behandeling tamelijk algemeen is. De eindconclusie is dat De Kikkerkoning voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat niet te verwachten is dat werkneemster binnen 26 weken zal herstellen voor haar eigen arbeid in volle taken voor minder uren. De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft recht op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:4712

Zaaknummer: 11144359

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: mr. I.L. van der Woude en P. Bots

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671b BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft arbeidsovereenkomst in opwelling en emotionele gemoedstoestand opgezegd. Werkgever heeft onderzoeks- en informatieplicht geschonden. Arbeidsovereenkomst duurt voort; werkgever veroordeeld loon door te betalen. Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen.

Feiten

Op 4 september 2017 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van financieel administratief medewerkster voor 16 uur per week (waarvan 8 uur op locatie en 8 uur vanuit huis). Daarnaast is werkneemster voor 32 uur per week werkzaam voor een andere werkgever. Werkgeefster is een stichting die zich bezighoudt met lokaal welzijnswerk. Op 16 januari 2024 heeft werkneemster een e-mail van werkgeefster ontvangen, waarin werd medegedeeld dat werkneemster geen vakantie-uren mocht opbouwen (omdat werkneemster haar uren niet hoefde bij te houden, 'is er een afspraak gemaakt dat' haar 'vakantie-uren dan als opgenomen dienen te worden beschouwd') en dat zij voortaan alle arbeidsuren op locatie moest werken. Diezelfde dag heeft werkneemster gereageerd dat zij dusdanig teleurgesteld is door voornoemd bericht dat zij heeft besloten per direct haar ontslag in te dienen. Op 21 januari 2024 is deze opzegging door werkgeefster bevestigd. Op 28 januari 2024 heeft werkneemster aan het bestuur van werkgeefster laten weten dat zij toch graag een gesprek zou willen aangaan met werkgeefster om tot een oplossing te kunnen komen en de lucht te klaren. Op 21 februari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden. Bij brief van 5 maart 2024 heeft werkgeefster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op 1 april 2024 zal eindigen. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de opzegging van 16 januari 2024 niet rechtsgeldig is, alsmede veroordeling van werkgeefster tot (door)betaling van loon. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g- dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen rechtsgeldige opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet enkel heeft mogen afgaan op wat werkneemster op 16 januari 2024 heeft medegedeeld. Dat werkneemster de arbeidsovereenkomst in een emotionele toestand heeft beëindigd, volgt wel uit de strekking

en de toonzetting van haar e-mail van 16 januari 2024. Dit had voor werkgeefster voldoende duidelijk moeten zijn en die emotionele gemoedstoestand wordt ook bevestigd door het e-mailbericht van werkneemster aan het bestuur van 28 januari 2024. Dit geldt temeer, omdat werkgeefster op 16 januari 2024 beslissingen van het bestuur aan werkneemster meedeelde die voor haar – zoals werkgeefster ook wist – nadelig of onmogelijk waren. Aan werkneemster werd immers medegedeeld dat zij (1) geen vakantie-uren mocht opbouwen en (2) voortaan alle arbeidsuren op locatie moest werken. Begrijpelijk wordt bevonden dat met name de laatste mededeling haar raakte, omdat zij jarenlang de helft van haar arbeidsuren vanuit huis werkte en deze thuiswerkmogelijkheid onaangekondigd en eenzijdig door werkgeefster werd ingetrokken, terwijl werkgeefster ervan op de hoogte was dat het voor werkneemster onmogelijk was alle arbeidsuren op locatie te werken, gelet op haar andere dienstverband van 32 uur per week. Dat werkneemster geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst beoogde, volgt voorts uit de omstandigheid dat zij de eerstvolgende werkdag de werkzaamheden voor werkgeefster heeft hervat en uitvoering heeft gegeven aan de werkzaamheden tot 1 april 2024. De kantonrechter acht voorts van belang dat een collega van werkneemster aan werkgeefster kenbaar heeft gemaakt dat werkneemster in een opwelling het dienstverband heeft beëindigd en de gevolgen van haar ontslag niet heeft kunnen overzien. Werkgeefster had zich ervan moeten vergewissen dat werkneemster de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband overzag en begreep. Dit heeft werkgeefster nagelaten. Niet kan worden geconcludeerd dat werkneemster de arbeidsovereenkomst op 16 januari 2024 heeft opgezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst nog altijd voortduurt. De verklaring voor recht wordt afgegeven en werkgeefster wordt veroordeeld het loon van werkneemster door te betalen.

Afwijzing ontbindingsverzoek

De kantonrechter wijst het (voorwaardelijk ingesteld) ontbindingsverzoek van werkgeefster af. Met betrekking tot de aangevoerde g-grond overweegt de kantonrechter dat de vraag of de arbeidsovereenkomst voldoende ernstig verstoord is geraakt in het midden kan blijven, omdat partijen ten minste constructieve pogingen moeten hebben ondernomen om te onderzoeken of een vermeende verstoorde relatie nog herstelbaar is. Hiervan is onvoldoende gebleken. Met betrekking tot de i-grond heeft werkgeefster haar verzoek enkel gebaseerd op de verstoorde arbeidsverhouding en heeft zij nagelaten een tweede grond aan te voeren. Alleen al om deze reden dient het verzoek te worden afgewezen.

Advocaten: H.J.A. Jansen en Y.Y. Knoops

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2024

Zaaknummer: 11012472

RECHTSPRAAK

Samenwerkingsovereenkomst inzake payrolldiensten voorziet in exclusiviteit, maar bevat geen (minimum)afnameverplichting. Opdrachtgever is tegenover dienstverlener dan ook niet aansprakelijk voor staking van afname payrolldiensten na invoering WAB per 1 januari 2020.

Feiten

Accord Uitzendbureau B.V. (hierna: Accord) heeft gedurende meerdere jaren diensten verleend aan Securitas Beveiliging B.V. c.s. (hierna: Securitas). De tussen partijen gesloten samenwerkingsovereenkomst voorziet in het door Accord aan Securitas ter beschikking stellen van payrollwerknemers en reguliere uitzendkrachten. De overeenkomst werd door partijen vrijwel uitsluitend ingevuld met payrolling. In dit kader golden exclusiviteitsafspraken: Securitas mocht voor de duur van de samenwerkingsovereenkomst geen payrolldiensten betrekken van anderen dan Accord en Accord mocht geen payroll- of reguliere uitzenddiensten verlenen aan andere beveiligingsbedrijven. De payrollovereenkomst kwalificeerde destijds (vóór invoering WAB) als uitzendovereenkomst, waarbij een uitzendbeding kon worden overeengekomen en een verruimde ketenregeling op grond van de uitzend-CAO gold. De samenwerkingsovereenkomst is eind 2018 verlengd tot 31 december 2023. Per 1 januari 2020 is de WAB in werking getreden. Onder de WAB kwalificeert de payrollovereenkomst niet langer als uitzendovereenkomst. Het uitzendbeding en de verruimde ketenregeling zijn hierdoor niet langer beschikbaar voor payrolling. In oktober 2019 heeft Securitas aan Accord medegedeeld de samenwerking niet te willen voortzetten op basis van reguliere uitzending en te willen stoppen met 'flex en payroll'. Accord is het daar niet zonder meer mee eens en stelt zich onder andere op het standpunt dat in de samenwerkingsovereenkomst stilzwijgend een afnameverplichting lag besloten en/of dat deze volgde uit de jarenlange samenwerking die partijen bij de uitvoering van de overeenkomst in de praktijk hadden ontwikkeld. In eerste aanleg zijn de vorderingen over en weer afgewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen afnameverplichting zonder meer

De tussen partijen gesloten overeenkomst en de wijze waarop hun samenwerking zich in de

loop van de tijd feitelijk heeft ontwikkeld, rechtvaardigen niet de conclusie dat Securitas zonder meer verplicht was op gelijke basis als in het verleden nieuwe beveiligers via Accord in dienst te nemen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat beide partijen ondernemers zijn, die zich bij de totstandkoming van de samenwerkingsovereenkomst hebben bediend van deskundige bijstand. Verder hebben partijen er destijds bewust voor gekozen om geen afnameverplichting in de overeenkomst op te nemen. Dit levert een sterke aanwijzing op dat partijen ook niet (stilzwijgend) enigerlei afnameverplichting beoogden, althans dat Accord er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat Securitas met een dergelijke verplichting instemde. Het hof acht hierbij mede van belang dat als onweersproken vaststaat dat Accord zich sinds het begin van de samenwerking nooit eerder op het standpunt heeft gesteld dat Securitas een afnameverplichting had.

Geen afnameverplichting in het kader van verlenging per december 2018

Accord stelt voorts dat zij er gerechtvaardigd op heeft vertrouwd dat Securitas in december 2018 alsnog een afnameverplichting op zich nam, ongeacht de aanstaande invoering van de WAB. Accord stelt daarbij geen enkele aanleiding te hebben gehad om te vermoeden dat Securitas na invoering van de WAB zou willen stoppen met payrollen. Het hof overweegt in dit kader dat Accord in december 2018 bekend was met het wetsvoorstel WAB. Naar eigen zeggen was voor haar toen al evident dat en hoe de wetgeving met betrekking tot payroll zou gaan veranderen. Dit had Accord in december 2018 aanleiding kunnen en moeten geven om bij Securitas te verifiëren hoe zij de concrete invulling van de overeenkomst onder de (voorgestelde) WAB voor zich zag. Partijen hebben hierover toen echter geen concreet overleg gevoerd. Accord heeft onvoldoende onderbouwd dat zij er niettemin op heeft mogen vertrouwen dat Securitas alle consequenties die de WAB zou hebben voor payrolling overzag en Accord dus ook ervan heeft mogen uitgaan dat Securitas na de invoering van de WAB de samenwerking op het gebied van payrolling met Accord met min of meer gelijke volumes zou voortzetten. De enkele door Accord gestelde mededeling van de CEO van Securitas dat ze 'er samen wel uit zouden komen' kon zodanig vertrouwen niet rechtvaardigen. Het principaal hoger beroep slaagt dan ook niet. Het incidenteel hoger beroep van Securitas slaagt en Accord wordt in dat kader veroordeeld een bedrag van € 34.670 aan feestdagenvergoeding aan Securitas te voldoen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1340

Zaaknummer: 200.315.827/01

Rechters: J.W. Frieling, A.J.P. Schild en K.J.O. Jansen

Advocaten: W.P. Wijers en A. van der Ploeg

Wetsartikelen: 7:692 BW