

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 36, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1102](#) 30-08-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2753](#) 29-08-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5382](#) 26-08-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5277](#) 19-08-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1357](#) 23-07-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1172](#) 14-05-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1171](#) 14-05-2024

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3871](#) 29-08-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:13708](#) 28-08-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5692](#) 22-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7902](#) 22-08-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4640](#) 22-08-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5401](#) 21-08-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5621](#) 20-08-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:3753](#) 19-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7606](#) 16-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7593](#) 16-08-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5759](#) 15-08-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4816](#) 13-08-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5354](#) 31-07-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5103](#) 30-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4063](#) 30-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5217](#) 29-07-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:4039](#) 26-07-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5198](#) 24-07-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:7624](#) 19-07-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:4363](#) 04-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8151](#) 12-06-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5533](#) 11-06-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5527](#) 23-05-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:5526](#) 19-04-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:1103](#) 01-02-2024

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Rotterdam](#) 22-07-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 04-07-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 29-05-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding, vanwege het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, afgewezen. Geen sprake van een toezegging door werkgever. Toepassing Bajingsleer.

Feiten

Werknemer is sinds 2022 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: DJI) in de functie van inrichtingswerker So6 (medior penitentiair inrichtingswerker) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar. Op de arbeidsovereenkomst is naast de Cao Rijk en de Ambtenarenwet, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI van toepassing. Uit de Gedragscode DJI blijkt dat het opzettelijk verstrekken of verzwijgen van belangrijke informatie niet wordt getolereerd. Tijdens een personeelsgesprek op 15 februari 2022 is afgesproken dat werknemer zich zal gaan ontwikkelen tot een volwaardige penitentiair inrichtingswerker (PIW'er). Het verslag vermeldt dat werknemer na twee jaar en het voltooien van de benodigde opleidingen een vast contract zal ontvangen. Er is - volgens het verslag - geen formele conclusie getrokken, maar het afdelingshoofd heeft vertrouwen in zijn succes.

Op 29 augustus 2023 heeft DJI werknemer geschorst vanwege een vermoeden van plichtsverzuim. Bureau Integriteit heeft onderzoek ingesteld naar het vermoeden van plichtsverzuim en een rapport uitgebracht. Bureau Integriteit heeft geen plichtsverzuim vastgesteld. Bij brief van 19 december 2023 heeft DJI aan werknemer kenbaar gemaakt dat DJI de arbeidsovereenkomst niet verlengt en dat DJI de schorsing verlengt tot en met 31 januari 2024. Dit besluit is genomen omdat werknemer volgens werkgever niet voldoende heeft aangetoond over de juiste kennis, houding en gedrag te beschikken om de functie naar tevredenheid uit te voeren. Werknemer verzoekt hem een billijke vergoeding van € 98.842,68 bruto toe te kennen, omdat DJI onterecht zijn arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd en in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel geldt dat het tot de beleidsvrijheid van een werkgever hoort om te beoordelen of hij een werknemer geschikt acht voor een functie. Deze vrijheid is evenwel niet onbegrensd en kan getoetst worden aan beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap. Volgens DJI bevat het gespreksverslag van het gesprek op 15 februari 2022 geen toezegging en moet de inhoud van het verslag worden

gezien in de context dat werknemer op dat moment slechts twee weken in dienst was en hij zich gedurende twee jaar tot een volwaardig penitentiair inrichtingswerker moest ontwikkelen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen op een toezegging voor een vast dienstverband. Het gesprek op 15 februari 2022, waarin werd besproken dat hij na twee jaar en het afronden van zijn opleidingen een vast contract zou krijgen, wordt niet als een formele toezegging gezien, maar als een evaluatie van zijn beginperiode en een vaststelling van de te volgen ontwikkelingsstappen. Dit volgt onder andere uit de kopjes en de bewoordingen die zijn gebruikt. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt omdat werknemer niet geschikt is bevonden voor de functie. Het besluit om de overeenkomst niet te verlengen valt binnen de beleidsvrijheid van werkgever en is niet onredelijk.

Primair

Voor een billijke vergoeding is ernstig verwijtbaar handelen vereist. Gelet op het voorgaande is het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg geweest van ernstig verwijtbaar handelen van DJI als werkgeefster omdat zij heeft mogen besluiten de arbeidsovereenkomst van rechtswege te laten eindigen. Om die reden heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding.

Subsidiar

Subsidiar heeft werknemer gesteld dat DJI in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. DJI beroept zich op de Baijngsleer, die volgens de huidige wetgeving geen ruimte biedt voor zowel een billijke vergoeding als een extra schadevergoeding voor dezelfde feiten. De wet voorziet alleen in een billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, niet voor een aanvullende schadevergoeding bij schending van goed werkgeverschap zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Aangezien werknemer dezelfde feiten gebruikt voor zowel de billijke vergoeding als de schadevergoeding en DJI de arbeidsovereenkomst rechtmatig heeft beëindigd, worden beide vorderingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3753

Zaaknummer: 11024305 \ EJ VERZ 24-139

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: M.E. Voorn en mr. M.E.L.U. Janssen

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 7:668 lid 1 onder a BW , 7:611 BW en 7:682 lid 1 sub b BW

RECHTSPRAAK

Bewindvoerder van werknemer vordert betaling van loon van werkgever. Werkgever heeft loon (cash) betaald aan werknemer maar werknemer was niet bevoegd die betalingen te ontvangen. Werkgever heeft niet bevrijdend betaald.

Feiten

Op 25 juli 2014 heeft de kantonrechter bepaald dat de toekomstige goederen van werknemer onder bewind worden gesteld, met X als bewindvoerder. Dit bewind is ingeschreven in het betreffende register. Vanaf 1 april 2023 is werknemer in dienst getreden bij werkgever voor 15 uur per week, met een arbeidsovereenkomst van zes maanden. De overeenkomst is verlengd tot 30 september 2024. X vordert dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot het betalen van € 1.904,30 netto aan achterstallig loon en € 210,09 aan vakantietoeslag, beide vermeerderd met 50% wettelijke verhoging. X stelt dat werkgever verplicht was het loon van werknemer, wiens vermogen onder bewind staat, op de beheerrekening te storten. Werkgever heeft echter, buiten een paar kleine betalingen, het loon en de vakantietoeslag niet voldaan. Daarnaast eist X dat werkgever het loon voortaan maandelijks op de beheerrekening van werknemer stort. Werkgever voert verweer en stelt dat hij € 250 maandelijks contant aan werknemer heeft betaald, waardoor de vorderingen van X volgens hem ongegrond zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer staat onder bewind en was dus niet bevoegd om het loon in ontvangst te nemen. Dit betekent dat de contante betalingen die werkgever aan werknemer heeft gedaan, niet geldig zijn. Het argument van werkgever dat hij niet wist van het bewind gaat niet op, aangezien hij had kunnen weten van het bewind door het openbare register te raadplegen. Daarom heeft werkgever niet bevrijdend betaald en blijft hij verplicht het loon en de vakantietoeslag aan X te voldoen. Tijdens de mondelinge behandeling is afgesproken dat werkgever de loonstroken over de periode april 2023 tot mei 2024 aan X zou toesturen, zodat X de loonvordering kon berekenen. Na ontvangst van de loonstroken heeft X berekend dat er nog € 1.904,30 netto aan achterstallig loon en € 210,09 bruto aan vakantietoeslag verschuldigd is. Werkgever heeft niet gereageerd op deze berekening, waardoor de kantonrechter de vordering van X op dit punt toewijst. De gevorderde wettelijke verhoging wordt beperkt tot nihil, omdat werkgever maandelijks het loon, zijnde € 250, contant aan werknemer heeft betaald en werknemer dat heeft verklaard. De vordering dat werkgever het loon maandelijks op de beheerrekening van werknemer moet storten, wordt afgewezen. Dit is al verplicht volgens de arbeidsovereenkomst en er zijn geen aanwijzingen

dat werkgever dit niet zal doen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5401

Zaaknummer: 10914823

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J. Zeegers

Wetsartikelen: 7:525 BW, 1:438 lid 1 BW en 6:34 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die eerst werkzaam was via payrollbedrijf vordert loon. Werkgever moet salaris over april 2024 betalen, maar vordering voor mei en juni is afgewezen. Overeengekomen einddatum arbeidsovereenkomst moet in bodemprocedure worden beoordeeld.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het salaris bedroeg recentelijk € 2.317,83 bruto per maand. Na een periode waarin werknemer op initiatief van werkgever via payrollbedrijf Persoonality heeft gewerkt, is werknemer sinds 1 augustus 2023 weer rechtstreeks in dienst bij werkgever. Werknemer heeft zich op 26 februari 2024 ziek gemeld. Op 31 maart 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van werknemer per e-mail opgezegd per 30 april 2024. Werknemer heeft daarop aan werkgever medegedeeld dat hij van mening is dat zijn arbeidsovereenkomst tot 1 juli 2024 loopt. Werkgever heeft het salaris van werknemer over de maanden april, mei en juni 2024 niet voldaan. Werknemer vordert dat de kantonrechter werkgever zal veroordelen tot betaling van het achterstallige salaris van € 2.317,83 bruto over de maanden april, mei en juni 2024 en, voor zover opeisbaar, het salaris over iedere maand dat het dienstverband voortduurt, inclusief vakantiegeld, emolumenten en cao-verhogingen. Daarnaast vordert werknemer betaling van de buitengerechtelijke incassokosten, wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldig kan worden opgezegd tegen het einde van de looptijd van die arbeidsovereenkomst. Partijen verschillen echter van mening over wanneer de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt/is geëindigd. Werknemer heeft gesteld dat zijn laatste arbeidsovereenkomst met payrollbedrijf Persoonality tot 1 juli 2024 loopt. Toen hij weer rechtstreeks voor werkgever ging werken, is er geen nieuwe arbeidsovereenkomst getekend. Werkgever voert aan dat werknemer na zijn dienstverband via Persoonality een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft getekend met een einddatum van 1 mei 2024. Werkgever heeft een kopie van de nieuwe arbeidsovereenkomst overgelegd. Werknemer betwist dat hij een handtekening onder een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gezet. Volgens werknemer is zijn handtekening vervalst, omdat het dezelfde handtekening als op zijn ID-kaart is en de handtekeningen op iedere pagina hetzelfde zijn. Ook zegt werknemer nooit akkoord te zijn gegaan met een verkorting van de looptijd van zijn arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht het niet voldoende

aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst van werknemer tot 1 juli 2024 loopt. Dit zal in de bodemprocedure moeten worden beoordeeld. Daarom kan de vordering tot betaling van salaris over mei en juni 2024 niet worden toegewezen en wordt deze afgewezen. Wel staat vast dat werknemer tot ten minste 1 mei 2024 in dienst was bij werkgever. Er is geen geschil over het feit dat het salaris voor april 2024 niet is betaald, noch over de hoogte ervan. De kantonrechter veroordeelt werkgever daarom om het salaris over april 2024, zijnde € 2.317,83 bruto, te vermeerderen met vakantiegeld, emolumenten en eventuele cao-verhogingen aan werknemer te betalen. Omdat werkgever het salaris te laat heeft uitbetaald, moet hij ook de wettelijke rente en de wettelijke verhoging betalen. De wettelijke rente over de wettelijke verhoging zal worden afgewezen, omdat werknemer voor de wettelijke verhoging geen aanmaning heeft gestuurd waarin hij werkgever een termijn heeft gesteld om de wettelijke verhoging te betalen, althans zo'n aanmaning is niet overgelegd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4063

Zaaknummer: 11179019 \ CV EXPL 24-2461

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: P.M. van Wattum

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Onduidelijke werkingssfeerbepaling is onvoldoende om te oordelen dat onderneming niet onder de werkingssfeer valt. Rechter dient dergelijke bepalingen uit te leggen.*Feiten*

X is onderdeel van Y-groep, waartoe ook Z-B.V. behoort. Z-B.V. valt onder de werkingssfeer van de cao Bouw. In een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel zijn de activiteiten van X omschreven als “Projectontwikkeling”. Volgens X valt zij niet onder de werkingssfeer van de cao Bouw. Het hof oordeelde onder verwijzing naar de zogenoemde cao-norm, dat de formulering die in de bouwregelingen ter aanduiding van de werkingssfeer wordt gebruikt zodanig moet zijn dat het voor een gemiddelde werkgever bij lezing daarvan duidelijk is, of naar objectieve maatstaven redelijkerwijs moet zijn, dat zijn bedrijfsactiviteiten vallen onder de werkingssfeer daarvan. De hiervoor onder 2 sub (ii) weergegeven tekst van de bouwregelingen voldoet daar niet aan. (...) In de bedoelde tekst is onvoldoende duidelijk waar de woorden ‘op het gebied van’ betrekking op hebben. Ook met toepassing van de hiervoor vermelde cao-norm wordt dit niet helder.

In cassatie klagen de Bouwfondsen onder meer dat van een onjuiste rechtsopvatting getuigt het oordeel van het hof dat de omstandigheid dat getwist kan worden over de juiste lezing van een werkingssfeerbepaling al voldoende is om te oordelen dat die bepaling niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen van duidelijkheid, zodat X om die reden niet onder de werkingssfeerbepaling van de bouwregelingen valt. Het hof had de juiste uitleg van de werkingssfeerbepaling niet in het midden mogen laten, maar aan de hand van uitleg van die bepaling moeten oordelen of X al dan niet onder de bouwregelingen valt, aldus de klacht.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onduidelijke werkingssfeerbepaling is onvoldoende om te oordelen dat onderneming niet onder de werkingssfeer valt

Het hof heeft terecht vooropgesteld dat de werkingssfeerbepaling in de bouwregelingen moeten worden uitgelegd naar objectieve maatstaven, aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Het heeft evenwel miskend dat deze uitleg ook moet plaatsvinden als de bewoordingen waarmee de werkingssfeer is omschreven onduidelijk zijn. De rechter kan niet volstaan met de constatering dat de tekst onvoldoende duidelijk is, en op alleen die grond oordelen dat

bepaalde bedrijfsactiviteiten niet onder de werkingssfeerbepaling vallen. Ook in zo'n geval moet de betekenis van de gebruikte bewoordingen aan de hand van objectieve maatstaven worden vastgesteld, waarbij onder meer acht geslagen kan worden op de elders in de desbetreffende regeling gebruikte bewoordingen, op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden, op eventuele eerdere of latere versies van de regeling en op de eventuele schriftelijke toelichting bij de regeling. Dat heeft het hof ten onrechte nagelaten.

Zinsnede 'op het gebied van' kan niet slaan op 'derden'

Volgens de onderdelen 1.3-1.5 en 1.7 is onjuist het oordeel van het hof dat in de werkingssfeerbepaling van het Verplichtstellingsbesluit de woorden “op het gebied van” kunnen slaan op het woord “derden”. De onderdelen klagen onder meer dat die uitleg indruist tegen de grammaticale uitleg van de gebruikte bewoordingen en tegen de structuur van de bepaling, en bovendien tot volstrekt onaannemelijke rechtsgevolgen leidt. Deze klachten slagen op de gronden zoals uiteengezet in de conclusie van de advocaat-generaal onder 3.26-3.38.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 30-08-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1102

Zaaknummer: 23/03079

Rechters: C.E. du Perron, F.J.P. Lock en H.Th. Schravenmade

Advocaten: A.H.M. van den Steenhoven, Moorman, J.M. J.M. Moorman en J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: Bpf Bouw en Bedrijfsteigen Regelingen Bouw & Infra

RECHTSPRAAK

Een horecaverantwoordelijke op een vakantiepark draait jarenlang overuren. Het ontbreken van een behoorlijke urenregistratie komt voor risico van de werkgever. Op basis van een inschatting wordt een deel van de loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is in 2015 in dienst getreden bij Oostappen Vakantiepark Prinsenmeer B.V. (hierna: Oostappen) als meewerkend horecaverantwoordelijke. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Recreatie (hierna: Cao) van toepassing. In juli 2022 is werknemer ziek uitgevallen en sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Vanaf mid-september 2022 heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd werknemer geleidelijk te laten re-integreren. Werknemer is op het werk verschenen, maar heeft zich kort daarna weer ziek gemeld. Partijen hebben vervolgens mediation gevolgd, wat niet tot oplossingen heeft geleid. Werknemer heeft Oostappen verzocht om uitbetaling van gemaakte overuren en nabetaling van het te weinig betaalde salaris vanaf zijn indiensttreding in oktober 2015. Daarnaast heeft werknemer Oostappen aansprakelijk gesteld voor zijn gezondheidsklachten. Na de daartoe strekkende dagvaarding op 5 april 2023 heeft werknemer zich tot de Beroepscommissie functie-indeling recreatie gewend, die in december 2023 uitspraak heeft gedaan. Werknemer had volgens de Beroepscommissie moeten worden ingedeeld in functieschaal 8. Oostappen kan zich niet vinden in het oordeel van de commissie. Werknemer verzoekt in de onderhavige zaak onder meer om € 185.590,30 aan overuren. Werknemer voert aan dat hij wordt beloond op basis van een 38-urige werkweek terwijl hij al jaren tientallen overuren maakt. Werknemer voert aan dat Oostappen op basis van de Cao verplicht was plus- en minuren bij te houden en werknemer er maandelijks op te wijzen dat hij deze uren heeft. Vervolgens dienen plusuren te worden omgezet in tijd-voor-tijd-uren. Ook voert werknemer aan dat Oostappen niet heeft voldaan aan haar verplichtingen uit artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet, artikel 7:658 BW dan wel 7:611 BW door niets te doen aan de door werknemer aangekaarte hoge werkdruk. Dientengevolge heeft werknemer een burn-out opgelopen. Oostappen voert aan dat de loonvordering voor het gedeelte dat ouder is dan vijf jaar verjaard is. Werknemer was zelf gezien zijn functie verantwoordelijk om voor zichzelf en zijn collega's een behoorlijke urenregistratie bij te houden en heeft dit niet gedaan. Daarnaast zagen de periodes waarin overwerk werd verricht alleen op enkele weken in de zomer, en werd over de andere maanden juist minder gewerkt dan contractueel overeengekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat vast dat in ieder geval in het hoogseizoen meer uren dan contractueel overeengekomen zijn gewerkt en dat het systeem van de Cao van toepassing is, op grond waarvan minuren buiten het seizoen gecompenseerd dienen te worden. Dat Oostappen heeft aangegeven haar verplichting een urenregistratie bij te houden aan werknemer heeft overgedragen, doet niet af aan de verplichting van werkgever een registratie bij te houden. Het was Oostappen bekend dat werknemer overuren maakte, waardoor het onverklaarbaar is dat nooit naar specificaties is gevraagd. Juist bij een horecabaan als die van werknemer waar de uren enorm fluctueren, is de toepassing van de registratie van uren van belang. Hoewel er tegen werknemer, die zijn werkzaamheden met veel inzet verrichte, is gezegd dat hij niet steeds behoefde te komen, is er niet concreet tegen zijn grote aanwezigheid opgetreden. Uit de functieomschrijving blijkt niet duidelijk dat het de taak van werknemer was zijn min- en meeruren bij te houden. Het is opmerkelijk dat werkgever nooit een punt heeft gemaakt van de roosters die werknemer voor zichzelf niet vastlegde. Verklaringen van collega's dat werknemer 'er altijd was' kunnen slechts ondersteunend worden gebruikt, omdat zulke verklaringen weinig specifiek zijn. De kantonrechter overweegt dat het ontbreken van een urenregistratie in eerste instantie Oostappen als werkgever tegen te werpen is. Dit betekent niet dat zonder meer een overmaat aan plusuren wordt toegekend, temeer omdat de aanwezigheid van werknemer vaak werd ingegeven door zijn eigen initiatief. Bovendien is ter terechtzitting gebleken dat de berekening van werknemer op verschillende punten niet klopte. Het had, niettemin, op de weg van Oostappen gelegen om in ieder geval met enige regelmaat toezicht te houden op de plusuren van werknemer. Dat is jarenlang niet gebeurd. De kantonrechter maakt een eigen inschatting. Daarbij wordt de globale drukte over het jaar genomen gebruikt. Er wordt uitgegaan van 12 drukke weken per jaar waarbij per week sprake is geweest van 32 plusuren. Voor de verjaringstermijn wordt als stuitingsdatum 21 december 2023 gehanteerd, de eerste datum waarop Oostappen is gesommeerd over te gaan tot betaling. Voor wat betreft de schending van de zorgplicht betwist Oostappen het causaal verband tussen het overwerk en de burn-out. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat dat verband er wel is. Wanneer een werkgever niet tekortschiet in de zin van artikel 7:658 BW is een subsidiaire vordering op grond van 7:611 BW evenmin toewijsbaar. Omdat er nog loonberekeningen ontbreken, wordt werknemer daartoe in staat gesteld, en wordt voor het overige iedere beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3871

Zaaknummer: 10458093

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: D.R. Corbeek en T.P.M.D. Jansen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW en 5:7 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die de ziekmelding van werknemer niet accepteerde, mocht betaling van het loon niet opschorten of stopzetten. Loonvordering van werknemer (inclusief een wettelijke verhoging van 50%) wordt toegekend.

Feiten

Van 1 juli 2023 tot 30 juni 2024 is werknemer als leaseadviseur in dienst geweest bij werkgeefster. Op 15 februari 2024 is werknemer medegedeeld dat er een verbetertraject wordt opgestart in verband met klachten over zijn functioneren. Op 16 februari 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Als reactie hierop heeft werkgeefster werknemer laten weten zijn ziekmelding niet te accepteren. Op 20 februari 2024 heeft werkgeefster werknemer per e-mail opgeroepen om op 21 februari 2024, de volgende dag, zijn werkzaamheden weer op te pakken. Ook heeft werkgeefster werknemer gewaarschuwd voor een loonopschorting in het geval hij zich schuldig maakt aan werkweigering. Omdat werknemer niet is verschenen, heeft werkgeefster hem opgeroepen bij de bedrijfsarts. Deze heeft geconstateerd dat de klachten en beperkingen voor een belangrijk deel worden veroorzaakt door werkgerelateerde zaken. Volgens de bedrijfsarts zou werknemer wel halve dagen ondersteunend werk uit kunnen voeren. Daarnaast heeft de bedrijfsarts geadviseerd eerst knelpunten met elkaar te bespreken. Werknemer heeft daarna een deskundigenoordeel aan het UWV gevraagd. Het UWV kwam in dit deskundigenoordeel tot de(zelfde) conclusie dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat werkherhvatting zonder mediation niet mogelijk is. Vanaf 1 maart 2024 betaalt werkgeefster, ondanks de verzoeken van werknemer, zijn loon niet meer uit. De arbeidsovereenkomst is op 30 juni 2024 van rechtswege geëindigd. In onderhavige kortgedingprocedure stelt werknemer zich op het standpunt dat werkgeefster zijn loon niet had mogen opschorten en hij vordert dan ook dat werkgeefster wordt veroordeeld het achterstallig loon over de maanden maart tot en met juni 2024 aan hem te betalen, vermeerderd met het vakantiegeld en een vergoeding voor opgebouwde verlofuren en overuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter vindt dat voldoende vaststaat dat werknemer vanaf 16 februari 2024 daadwerkelijk (gedeeltelijk) ziek was. Dit volgt uit het advies van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV. Dat betekent dat werkgeefster in beginsel verplicht was zijn loon door te betalen. Op grond van de arbeidsovereenkomst van werknemer is dat voor de eerste 26 weken van ziekte 100%.

Werkgeefster mocht het loon van werknemer niet opschorten. De situatie uit artikel 7:629 lid 6 BW gaat hier niet op; werknemer heeft immers alle medewerking verleend om door de bedrijfsarts te laten vaststellen of hij al dan niet arbeidsongeschikt was. Daar komt bij dat het de bedoeling van werkgeefster lijkt te zijn geweest om het loon stop te zetten in plaats van op te schorten (werkgeefster heeft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst het loon niet meer betaald en zij stelt dat werknemer niet meewerkt aan het verrichten van passende arbeid; een grond voor een loonstop ex artikel 7:629 lid 3 sub c en d BW). Werkgeefster was (ook) hier echter niet toe bevoegd, omdat zij werknemer hiervoor niet tijdig heeft gewaarschuwd. Het advies van de bedrijfsarts tot het verrichten van passende arbeid lag er immers ten tijde van de e-mail van 20 februari 2024 nog niet en bovendien heeft werkgeefster niet duidelijk aangegeven dat het ging om een loonstop (nu zij alleen maar sprak over een loonopschorting). De conclusie luidt daarom dat werkgeefster het loon van werknemer vanaf 1 maart 2024 tot en met 30 juni 2024 had moeten uitbetalen en niet bevoegd was de betaling van het loon op te schorten of stop te zetten. De loonvorderingen van werknemer worden toegewezen. Ook ziet de kantonrechter geen reden om de gevorderde wettelijke verhoging te matigen en deze wordt daarom tot het maximum van 50% toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4816

Zaaknummer: 11233703 UV EXPL 24-171

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M. Tas

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW, 7:629 lid 6 BW, 7:629 lid 3 sub c en d BW en 7:629 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Door toedoen/nalaten werkgever is onduidelijkheid ontstaan en blijven bestaan over identiteit van werkgever. Deze verwarring is werkgever aan te rekenen. Uitzendwerknemer heeft recht op inlenersbeloning en vergoeding van werkelijke proceskosten.

Feiten

Euro Start Uitzendbureau B.V. (hierna: ESBV) was gevestigd aan de Radarstraat 210 te Den Haag en bediende zich in het verleden van de handelsnaam 'Euro Start Uitzendbureau'. Agrarisch Uitzendbureau Uitzendplan B.V. (hierna: Uitzendplan) was tot 1 januari 2020 gevestigd aan de Radarstraat 208 te Den Haag en bediende zich in het verleden (ook) van de handelsnaam 'Euro Start Uitzendbureau'.

Werknemer, die de Bulgaarse nationaliteit heeft, is op 19 juni 2017 in dienst getreden bij 'Euro Start Uitzendbureau' door middel van een uitzendovereenkomst fase A. Werknemer heeft vervolgens glastuinbouwwerkzaamheden verricht bij verschillende inleners. Daarnaast is een detacheringsovereenkomst fase B overgelegd waarbij 'Euro Start Uitzendbureau' en werknemer beiden partij zijn. Op de uitzendovereenkomst van werknemer is de cao voor Uitzendkrachten van de ABU van toepassing. Bij de stukken bevindt zich tevens een ondertekend formulier met daarin opgenomen dat werknemer per 15 november 2019 zijn uitzendovereenkomst opzegt. Werknemer vordert veroordeling van ESBV tot betaling van achterstallig loon en vakantiegeld. In totaal gaat het om een bedrag van (in hoofdsom) circa € 50.000 bruto. Werknemer heeft zijn vorderingen gebaseerd op de stelling dat hij van ESBV een te laag uurloon ontving en aanspraak heeft op de inlenersbeloning, dat wil zeggen het loon conform de cao voor de Glastuinbouw. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

ESBV wordt aangemerkt als werkgever

ESBV heeft zich allereerst op het standpunt gesteld dat niet zij maar Uitzendplan de werkgever is van werknemer en dat werknemer dat ook wist. Het hof is echter van oordeel dat werknemer uit de gedragingen en verklaringen van ESBV in de gegeven omstandigheden heeft mogen afleiden dat ESBV zijn werkgever is. Daartoe is onder meer van belang dat werknemer de Bulgaarse nationaliteit heeft en de Nederlandse taal niet of slecht beheerst, dat de

statutaire naam van Uitzendplan niet voorkomt op de documenten die werknemer van zijn werkgever heeft gekregen en dat de correspondentie van de gemachtigde van werknemer gericht was aan 'Euro Start Uitzendbureau' aan het adres Radarstraat 208, waarop vervolgens reactie kwam namens Euro Start Uitzendbureau B.V. Uit overgelegde foto's volgt dat de Radarstraat 208 en 210 samengevoegde panden zijn, waar volgens grote borden op beide panden uitsluitend 'Euro Start Uitzendbureau B.V.' gevestigd is. Het hof is voorts van oordeel dat ESBV in de procedure in eerste aanleg het verweer dat niet zij maar Uitzendplan de werkgever is (geweest) uitdrukkelijk heeft prijsgegeven, doordat de advocaat van ESBV in eerste aanleg heeft verklaard dat Uitzendplan een handelsnaam is van ESBV. Door toedoen of nalaten van ESBV is onduidelijkheid ontstaan en blijven bestaan over de identiteit van de werkgever van werknemer. De in dit verband veroorzaakte verwarring is haar aan te rekenen. Het hof gaat er in de verdere beoordeling van uit dat ESBV als de werkgever van werknemer moet worden aangemerkt.

Doorbetaling van loon

ESBV stelt zich op het standpunt dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst per 15 november 2019 heeft opgezegd. Het hof volgt ESBV hierin niet. ESBV heeft niet aan de op haar rustende onderzoeksplicht voldaan, door na te laten te onderzoeken of werknemer inderdaad de beëindiging van de arbeidsovereenkomst beoogde. De arbeidsovereenkomst is op en na 15 november 2019 in stand gebleven en op en na 1 oktober 2019 stilzwijgend verlengd. Voorts oordeelt het hof dat werknemer recht heeft op de inlenersbeloning en dus op loon conform de cao voor de Glastuinbouw, ook over de periode vóór 1 februari 2018. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een nieuwe loonberekening in te dienen.

Vergoeding van (werkelijke) proceskosten

Met werknemer is het hof van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ESBV in deze procedure in een laat stadium opzettelijk een rookgordijn heeft gecreëerd over de vraag welke vennootschap geacht moet worden de werkgever van werknemer te zijn. Dat heeft de procedure onnodig verlengd en gecompliceerd. Door haar proceshouding heeft ESBV het beeld doen ontstaan van een malafide organisatie, die erop uit is om haar kwetsbare werknemer, die de taal niet machtig is en in een economisch zwakke positie verkeert, te benadelen. Het hof begroot de schade op een totaalbedrag van € 12.000 en veroordeelt ESBV tot betaling van dit bedrag.

Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1171

Zaaknummer: 200.311.592/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: T. Venneman en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Door toedoen/nalaten werkgever is onduidelijkheid ontstaan en blijven bestaan over identiteit van werkgever. Deze verwarring is werkgever aan te rekenen. Uitzendwerknemer heeft recht op inlenersbeloning en vergoeding van werkelijke proceskosten.

Feiten

Euro Start Uitzendbureau B.V. (hierna: ESBV) was gevestigd aan de Radarstraat 210 te Den Haag en bediende zich in het verleden van de handelsnaam 'Euro Start Uitzendbureau'. Agrarisch Uitzendbureau Uitzendplan B.V. (hierna: Uitzendplan) was tot 1 januari 2020 gevestigd aan de Radarstraat 208 te Den Haag en bediende zich in het verleden (ook) van de handelsnaam 'Euro Start Uitzendbureau'.

Werkneemster, met Bulgaarse nationaliteit, is op 6 april 2017 in dienst getreden bij 'Euro Start Uitzendbureau' op basis van een uitzendovereenkomst fase A. Werkneemster heeft vervolgens glastuinbouwwerkzaamheden verricht bij verschillende inleners. Met ingang van 20 april 2020 is werkneemster bij een ander uitzendbureau in dienst. Bij de stukken bevindt zich een detacheringsovereenkomst fase B, waarin 'Euro Start Uitzendbureau' en werkneemster als partijen staan vermeld. Op de detacheringsovereenkomst is de cao voor uitzendkrachten van de ABU van toepassing. Bij de stukken bevindt zich tevens een ondertekend formulier met daarin opgenomen dat werkneemster per 25 november 2019 haar uitzendovereenkomst opzegt. Werkneemster vordert veroordeling van ESBV tot betaling van achterstallig loon en vakantiegeld. Werkneemster heeft haar vorderingen gebaseerd op de stelling dat zij van ESBV een te laag uurloon ontving en aanspraak heeft op de inlenersbeloning, dat wil zeggen het loon conform de cao voor de Glastuinbouw. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

ESBV wordt aangemerkt als werkgever

ESBV heeft zich allereerst op het standpunt gesteld dat niet zij maar Uitzendplan de werkgever is van werkneemster en dat werkneemster dat ook wist. Het hof is echter van oordeel dat werkneemster uit de gedragingen en verklaringen van ESBV in de gegeven omstandigheden heeft mogen afleiden dat ESBV haar werkgever is. Daartoe is onder meer van

belang dat werkneemster de Bulgaarse nationaliteit heeft en de Nederlandse taal niet of slecht beheerst, dat de statutaire naam van Uitzendplan niet voorkomt op de documenten die werkneemster van haar werkgever heeft gekregen en dat de correspondentie van de gemachtigde van werkneemster gericht was aan 'Euro Start Uitzendbureau' aan het adres Radarstraat 208, waarop vervolgens reactie kwam namens Euro Start Uitzendbureau B.V. Uit overgelegde foto's volgt dat de Radarstraat 208 en 210 samengevoegde panden zijn, waar volgens grote borden op beide panden uitsluitend 'Euro Start Uitzendbureau B.V.' gevestigd is. Het hof is voorts van oordeel dat ESBV in de procedure in eerste aanleg het verweer dat niet zij maar Uitzendplan de werkgever is (geweest) uitdrukkelijk heeft prijsgegeven, doordat de advocaat van ESBV in eerste aanleg heeft verklaard dat Uitzendplan een handelsnaam is van ESBV. Door toedoen of nalaten van ESBV is onduidelijkheid ontstaan en blijven bestaan over de identiteit van de werkgever van werkneemster. De in dit verband veroorzaakte verwarring is haar aan te rekenen. Het hof gaat er in de verdere beoordeling van uit dat ESBV als de werkgever van werkneemster moet worden aangemerkt.

Doorbetaling van loon

ESBV stelt zich op het standpunt dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst per 25 november 2019 heeft opgezegd. Het hof volgt ESBV hierin niet. ESBV heeft niet aan de op haar rustende onderzoeksplicht voldaan, door na te laten te onderzoeken of werkneemster inderdaad de beëindiging van de arbeidsovereenkomst beoogde. De arbeidsovereenkomst is op en na 15 november 2019 in stand gebleven en op en na 1 oktober 2019 stilzwijgend verlengd. Voorts oordeelt het hof dat werkneemster recht heeft op de inlenersbeloning en dus op loon conform de cao voor de Glastuinbouw, ook over de periode vóór 1 februari 2018.

Vergoeding van (werkelijke) proceskosten

Met werkneemster is het hof van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat ESBV in deze procedure in een laat stadium opzettelijk een rookgordijn heeft gecreëerd over de vraag welke vennootschap geacht moet worden de werkgever van werkneemster te zijn. Dat heeft de procedure onnodig verlengd en gecompliceerd. Door haar proceshouding heeft ESBV het beeld doen ontstaan van een malafide organisatie, die erop uit is om haar kwetsbare werknemer, die de taal niet machtig is en in een economisch zwakke positie verkeert, te benadelen. Het hof begroot de schade op een totaalbedrag van € 10.000 en veroordeelt ESBV tot betaling van dit bedrag.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1172

Zaaknummer: 200.311.588/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: T. Venneman en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster voert aan een maand onverschuldigd loon te hebben betaald en vordert dit bedrag. Werkneemster krijgt een bewijsopdracht ten aanzien van de door haar aangevoerde afspraak tot die loonbetaling.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. In mei 2023 heeft werkneemster met haar leidinggevende en manager een gesprek gehad. Haar is toen medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden. De dag daarna heeft werkneemster een e-mail naar de gesprekspartners gestuurd waarin is vermeld: 'Hierbij zoals vandaag besproken met jullie wil ik mijn contract opzegging met ingang van 1 juni 2023 met wederzijdse goedkeuring en respect'. Werkgeefster vordert in de onderhavige zaak veroordeling van werkneemster tot betaling van € 1.798,61. Werkgeefster voert aan dat de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2023 is opgezegd waardoor het over juni 2023 betaalde loon onverschuldigd is betaald. Werkneemster is het er niet mee eens. Zij voert aan dat zij tijdens het gesprek in mei 2023 te horen heeft gekregen dat haar jaarcontract niet verlengd zou worden en dat haar vriendelijk werd verzocht eerder te stoppen dan 31 juli 2023. Na haar opzegging op 17 mei 2023 heeft werkgeefster volgens werkneemster nog aangegeven werkneemster tegemoet te willen komen door het loon van de maanden juni en juli 2023 door te betalen. Het loon voor de maand juli 2023 heeft werkneemster niet meer ontvangen. Zij is daar niet meer achteraan gegaan omdat zij inmiddels een nieuwe werkgever had.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster betwist gemotiveerd dat het bedrag dat werkgeefster van haar vordert onverschuldigd is betaald. Zij voert aan dat werkgeefster heeft aangegeven de maanden juni en juli 2023 wel te willen doorbetalen, maar dat zij die afspraak nooit op papier hebben gezet. Omdat werkgeefster het bestaan van een dergelijke afspraak voldoende heeft betwist, wordt het werkneemster opgedragen om bewijs van de door haar gestelde afspraak te leveren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5198

Zaaknummer: 11024571 \ CV EXPL 24-1205

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Wetsartikelen: 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Ambtenaar heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld bij het verrichten van haar nevenwerkzaamheden. Werkgeefster heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Hof stelt billijke vergoeding vast op een bedrag van € 20.000 bruto. Niet is gebleken dat werkneemster directe inkomensschade heeft.

Feiten

Werkneemster is ambtenaar en was laatstelijk werkzaam als vergunningverlener Integraal-Bouwen/RO A. Werkneemster heeft in januari 2016 melding gemaakt van de door haar verrichte werkzaamheden voor het bedrijf van haar echtgenoot, zijnde administratieve werkzaamheden, boekhouding en het helpen op de markt. Werkgeefster heeft daarvoor toestemming gegeven, zonder nadere voorwaarden. Op 7 april 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevendenden over deze nevenactiviteiten. Werkneemster had namens het familiebedrijf een evenementenmelding gedaan met gebruikmaking van haar eigen naam. Dit achtte werkgeefster niet passend in het kader van haar integriteit. Na dit gesprek heeft werkneemster diezelfde dag een mailbericht gestuurd met een toelichting en de melding dat zij geen formulieren meer onder haar naam zou invullen voor het familiebedrijf. Bij brief van 10 juni 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster (onder meer) bericht dat na het gesprek één voorwaarde wordt verbonden aan de nevenwerkzaamheden voor het familiebedrijf, namelijk dat werkneemster deze nevenwerkzaamheden niet verricht op het grondgebied waarvoor het team Omgevingsdienst werkzaam is. Op woensdag 15 juni 2022 heeft de echtgenoot van werkneemster voor zijn bedrijf reclamezeilen opgehangen. Boa's hebben deze reclamezeilen diezelfde dag verwijderd en in een afvalcontainer gegoooid. Werkneemster heeft hier intern vragen over gesteld. Op vrijdagavond 17 juni 2022 zijn twee politieagenten bij de woning van werkneemster geweest, met een waarschuwing aan haar echtgenoot over de gang van zaken betreffende de reclamezeilen. Op zaterdagochtend 18 juni 2022 heeft werkneemster hierover een whatsapp-bericht gestuurd naar haar coördinator en onder meer aangegeven twee weken verlof op te nemen. Bij brief van 24 juni 2022 heeft werkgeefster werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 29 juni, in aanwezigheid van de advocaat van werkgeefster. Werkneemster is aangeraden zich ook van juridische bijstand te voorzien. Verder is zij gewezen op het verplichtende karakter van de uitnodiging en dat werkgeefster in werkneemsters handelen en nalaten aanleiding zou kunnen vinden om een beëindiging van haar dienstverband in te leiden. Werkneemster heeft zich op 28 juni 2022 ziek gemeld. Zij heeft aan werkgeefster gemeld niet in staat te zijn het gesprek van 29 juni 2022 te voeren en is ook niet verschenen op

het gesprek. Op 2 juli 2022 heeft werkneemster zich beter gemeld. Op 7 juli 2022 heeft het gesprek plaatsgevonden tussen partijen en hun gemachtigden. Bij brief van 18 juli 2022 van werkgeefster is onder meer aan werkneemster medegedeeld dat werkgeefster geen vertrouwen heeft in een voortzetting van het dienstverband en dat een ontbindingsprocedure zou volgen. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond en voor recht verklaard dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding van € 47.556,99 bruto. Hier komt werkgeefster in hoger beroep tegen op. Tegen de ontbinding als zodanig hebben beide partijen geen bezwaar. Werkgeefster is onder meer van mening dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst had moeten ontbinden op grond van artikel 7:686 BW in plaats van de g-grond en werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 110.864 bruto. Bij tussenbeschikking van 4 april 2024 (zie AR 2024-0468) heeft het hof onder andere overwogen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in stand blijft, de door de kantonrechter toegekende transitievergoeding in stand blijft en dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en het hof (daarom) reden ziet tot toekenning van een billijke vergoeding. Voor dit ernstig verwijtbaar handelen heeft het hof van belang geacht dat werkgeefster meermaals disproportioneel jegens werkneemster heeft gereageerd. Omdat werkneemster nog geen inzicht kon geven in haar nieuwe financiële situatie, heeft het hof iedere verdere beslissing aangehouden en partijen in de gelegenheid gesteld zich over de hoogte van de billijke vergoeding nader uit te laten. In dat kader heeft werkneemster aangevoerd dat zij een bedrag van circa € 110.000 gepast vindt; werkgeefster heeft aangevoerd dat de vergoeding nihil dient te zijn.

Oordeel

Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding in deze eindbeschikking vast op een bedrag van € 20.000 bruto. Daarbij neemt het hof als uitgangspunt dat de rechter in hoger beroep de omvang van de billijke vergoeding dient te beoordelen aan de hand van de hem ten tijde van de beslissing in hoger beroep bekende feiten en omstandigheden. Daarbij zijn de volgende omstandigheden van belang. Van directe inkomensschade is geen sprake; werkneemster heeft – ondanks haar leeftijd – direct ander werk gevonden waarbij zij € 579 bruto per maand meer verdient. De door werkneemster gestelde pensioenschade heeft zij slechts zeer summier en zonder enige onderbouwing toegelicht. Ook kan het hof, bij gebrek aan onderbouwing (met stukken), niet beoordelen of werkneemster, zoals zij stelt, minder gunstige arbeidsvoorwaarden heeft bij haar huidige dienstverband dan dat zij had bij werkgeefster. Ook de kans dat zij voortijdig wordt ontslagen heeft werkneemster niet aannemelijk gemaakt. Bovendien kan ook het feit dat zij door haar leeftijd geen vergelijkbare anciënniteit kan opbouwen niet tot financiële schade leiden, nu zij meer verdient dan bij werkgeefster. Werkneemster heeft dus geen enkele financiële schade als gevolg van de ontbinding aannemelijk gemaakt. Wel zal het hof in de billijke vergoeding tot uiting laten komen dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naast de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster zal het hof óók in de vergoeding tot uiting laten komen dat werkneemster zelf

steken heeft laten vallen en een, zij het ondergeschikt, aandeel heeft gehad in het ontstaan van de verstoorde verhouding nu zij werk en privé niet goed gescheiden heeft gehouden. Verder zal het hof in de vergoeding tot uiting laten komen dat werkneemster een hoge transitievergoeding heeft ontvangen. Het hof stelt daarom de billijke vergoeding – ter compensatie van de nare situatie voor werkneemster – vast op een bedrag van € 20.000 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2753

Zaaknummer: 200.328.860_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: V.L.S. van Crujningen en S.T.W. Verhaagh

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die zich als ‘zachte heemeester’ gedraagt en gewenste gedragsverandering onvoldoende concreet aangeeft bij werknemer, treft ernstig verwijt van ontstaan en verdieping van verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding (€ 34.000 bruto) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is in 2015 als productiemedewerker in dienst getreden bij VepaDrentea b.v. na daar eerst vanaf 2013 als uitzendkracht te hebben gewerkt. Gaandeweg heeft hij zich opgewerkt tot leidinggevende van de afdeling Stoffeerderij, waar hij leiding gaf aan ongeveer 18 werknemers. Op 25 mei 2023 heeft een medewerker uit onvrede met werknemer ontslag genomen. Een HRM-medewerker van VepaDrentea heeft vervolgens in juni 2023 individuele gesprekken gevoerd met medewerkers van de afdeling van werknemer. De HRM-medewerker heeft deze werknemers verteld dat er klachten uit de afdeling komen over werknemer en gevraagd of zij zich daarin konden vinden. Van de reacties is destijds geen verslag gemaakt. Een aanzienlijk deel van het personeel vond, volgens de HRM-medewerker, dat werknemer zich kleinerend en onfatsoenlijk jegens hen gedroeg en een angstcultuur creëerde. In augustus/september 2023 heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden, waar geen verslag van is opgemaakt. Beide partijen verklaren dat in dat gesprek tegen werknemer is gezegd dat hij zich als een god zou gedragen en mensen als hond zou behandelen. Een manager die aanwezig was bij het gesprek heeft, nadat hij enkele medewerkers van de afdeling had gesproken, gezegd dat het wel meeviel; hij had een paar mensen gesproken, die aangaven dat de sfeer niet goed was, maar ‘niet met een wijzende vinger naar’ werknemer. In oktober 2023 meldde een medewerkster van de afdeling zich bij de HRM-medewerker en vertelde zij in tranen dat werknemer haar meermaals een ‘achterbaks wijf’ had genoemd. Werknemer heeft ontkend dit te hebben gezegd. VepaDrentea heeft in deze procedure onder meer vijf verklaringen van werknemers overgelegd met ervaringen met werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van VepaDrentea ontbonden vanwege een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en geoordeeld dat geen van beide partijen ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben beide partijen steken laten vallen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof vindt dat VepaDrentea zich vanaf 2019 heeft gedragen als de spreekwoordelijke zachte heemeester door onvoldoende duidelijk te zijn tegenover werknemer, en voor zover zij eisen heeft gesteld, de inhoud daarvan niet concreet en

controleerbaar te maken en door geen vinger aan de pols te houden of de situatie verbeterde. Voorbeelden daarvan zijn dat binnendruppelende klachten vanaf 2019 niet zijn gedocumenteerd, de vage omschrijving van de gewenste gedragsverandering – het ligt op de weg van een werkgever om medewerkers duidelijk te maken wat zij concreet van hen verlangt en/of een voorbeeld te geven van wat niet goed ging, zeker als het om ‘onwaardig gedrag’ zou gaan – en een ontbrekend verslag van het eindejaarsgesprek in 2022. Het hof heeft geen voldoende duidelijk beeld gekregen van wat daadwerkelijk tegen werknemer is gezegd en met name welke concrete gedragsverandering van hem werd verwacht. Daarbij komt nog dat VepaDrentea kennelijk van werknemer verwachtte dat hij zelf voor verbetering moest zorgen. Desgevraagd heeft VepaDrentea niet kunnen aangeven dat zij werknemer daarbij hulp, bijvoorbeeld in de vorm van coaching, heeft aangeboden. Het hof zet verder vraagtekens bij de voortvarendheid waarmee VepaDrentea heeft gehandeld. Als zij er, door de interviews van de HRM-medewerker in juni 2023, van overtuigd was dat werknemer op korte termijn zijn wijze van optreden moest aanpassen, dan heeft zij vele weken voorbij laten gaan voordat zij in augustus/september 2023 daarover in gesprek ging met werknemer. Dit gebrek aan voortvarendheid zaait twijfel over de door VepaDrentea ervaren en beweerdelijk aan werknemer overgebrachte ernst van de situatie. Hiernaast merkt het hof nog op dat VepaDrentea niet transparant is geweest met het in juni 2023 uitgevoerde onderzoek. Zij heeft werknemer daarover niet vooraf geïnformeerd en niet voor verslaglegging gezorgd, waarop werknemer zijn visie kon geven. Al met al heeft VepaDrentea naar het oordeel van het hof veel te weinig gedaan om werknemer tijdig bij te sturen en daarmee treft haar een ernstig verwijt van het ontstaan en verdiepen van de verstoring in de arbeidsverhouding die zo ernstig werd, dat ontbinding moest volgen. Werknemer heeft dan ook recht op een billijke vergoeding. Het hof bepaalt de billijke vergoeding op € 34.000 bruto, oftewel ongeveer zeven brutomaandsalarissen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5382

Zaaknummer: 200.340.648/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.W.J.M. Kemperink en A. Elgersma

Advocaten: M.J. Kragten en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer tweemaal op staande voet ontslagen. Beide ontslagen zijn niet rechtsgeldig. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in 2015 bij werkgeefster in dienst getreden, eerst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vanaf 1 maart 2017 voor onbepaalde tijd. In deze zaak gaat het om de vraag of werkgeefster werknemer op 17 augustus 2023 dan wel 28 september 2023 (voor zover het dienstverband na 17 augustus 2023 zou hebben voortgeduurd) terecht op staande voet heeft ontslagen. Werkgeefster stelt – kort gezegd – dat zij werknemer terecht heeft ontslagen omdat (a) hij zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, (b) onregelmatigheden zijn aangetroffen bij transacties waarbij hij betrokken was en (c) hij eigen transacties op naam van zijn echtgenote heeft gezet waardoor zij onterecht een bonus heeft gekregen. Werknemer stelt dat beide ontslagen ten onrechte zijn gegeven omdat in beide gevallen geen sprake was van (een) dringende reden(en). In zijn verzoekschrift heeft werknemer de kantonrechter verzocht het eerste ontslag op staande voet te vernietigen. Ten aanzien van het tweede (voorwaardelijk gegeven) ontslag op staande voet heeft werknemer aangegeven dat hij daarin berust - hoewel hij de door werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden betwist en ook betwist dat die feiten en omstandigheden een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren -, zodat in ieder geval per die datum een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

In verband met de door werknemer voorgenomen voorwaardelijke switch moet allereerst worden beoordeeld of bij een eventueel vast te stellen billijke vergoeding met betrekking tot het ontslag van 28 september 2023 rekening mag worden gehouden met het handelen en/of nalaten van werkgeefster dat geleid heeft tot ontslag op staande voet van 17 augustus 2023. De kantonrechter is van oordeel dat bij het vaststellen van een billijke vergoeding in het kader van een tweede voorwaardelijk ontslag op staande voet niet alleen gekeken moet worden naar de feiten en omstandigheden rond het tweede ontslag maar ook naar de feiten en omstandigheden die zich in het kader van het eerste (te vernietigen) ontslag op staande voet hebben voorgedaan. De billijke vergoeding staat namelijk naar haar aard in relatie tot het te beoordelen handelen of nalaten van de werkgever.

Het ontslag op staande voet van 17 augustus 2023

De kantonrechter is van oordeel dat de gestelde dringende reden in de ontslagbrief niet of

nauwelijks geconcretiseerd is en dat uitsluitend volstaan wordt met (zeer) algemene omschrijvingen en verwijten. Er is niet aangegeven om welke specifieke gedragingen/verwijten het gaat en wanneer die gedragingen/verwijten zich hebben voorgedaan. De later door werkgeefster overgelegde verklaringen kunnen daar niet aan afdoen, nog los van het feit dat ook die verklaringen overigens weinig concreet zijn en hoofdzakelijk algemene stellingen bevatten. Daarmee was het voor werknemer op het moment van het ontslag op staande voet onduidelijk wat werkgeefster hem nu concreet verwijt en waarom hij op staande voet werd ontslagen en heeft hij zich dan ook alleen in algemene zin kunnen verweren. Gelet op al het voorgaande kan niet geoordeeld kan worden dat sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat betekent dat het ontslag op staande voet ten aanzien van het gestelde grensoverschrijdend gedrag als zelfstandige grond vernietigbaar is. Voor wat betreft de financiële onregelmatigheden als zelfstandige grond geldt dat ook deze verwijten niet of nauwelijks geconcretiseerd zijn en uitsluitend in algemene bewoordingen zijn omschreven. Gelet op het voorgaande is geen sprake van (een) dringende reden(en) voor ontslag op staande voet.

Ontslag op staande voet van 28 september 2023

De kantonrechter stelt vast dat de voorwaarde waaronder het tweede ontslag op staande voet is gegeven in vervulling is gegaan. Werknemer heeft berust in dit ontslag zodat vast staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 28 september 2023 is geëindigd. Voor wat betreft de onregelmatige opzeggingsvergoeding zal beoordeeld worden of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter stelt vast dat in de ontslagbrief weliswaar wordt aangegeven dat de interne auditafdeling de avond ervoor een intern rapport heeft afgeleverd, maar dat dit rapport niet bij de ontslagbrief is gevoegd en dat de inhoud van het rapport evenmin met werknemer is besproken. Pas in het kader van deze procedures is het rapport ter beschikking gesteld aan werknemer. In de ontslagbrief wordt ook geen melding gemaakt van de in het rapport genoemde 64 dossiers met bijlagen. De kantonrechter overweegt dat uit de ontslagbrief moet blijken wat werknemer concreet wordt verweten. Gelet op de inhoud van de ontslagbrief is het aan werknemer gemaakte verwijt niet nader geconcretiseerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de gronden van het ontslag onder deze omstandigheden onvoldoende heeft onderbouwd en dat niet geoordeeld kan worden dat sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat betekent dat de opzegging onregelmatig is. Rekening houdend met een opzegtermijn van twee maanden voor de werkgever tegen het einde van de kalendermaand bedraagt de gefixeerde schadevergoeding € 14.618. Dit bedrag zal worden toegewezen. Het verzoek van werknemer tot doorbetaling van het loon over de periode 17 augustus 2023 tot 28 september 2023 zal worden toegewezen als verzocht.

Billijke vergoeding

Het opzeggen in strijd met de geldende regels is de werkgeefster ernstig aan te rekenen. Daarmee is sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster en kan werknemer dus aanspraak maken op een billijke vergoeding. Omdat werkgeefster niet aannemelijk heeft

gemaakt dat de arbeidsovereenkomst zou zijn ontbonden, moet geoordeeld worden dat de arbeidsovereenkomst niet voortijdig zou zijn geëindigd en dus zou doorlopen. Het argument van werkgeefster dat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsovereenkomst nog 27 maanden zou voortduren doet dan ook niet ter zake. Daarom zal de kantonrechter met werknemer uitgaan van 27 maanden. Uit al het voorgaande volgt dat een billijke vergoeding van € 134.000 bruto toewijsbaar is. Tot slot maakt werknemer aanspraak op betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:1103

Zaaknummer: 10749683

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: N. Mauer en M. Meijer

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op grond van disfunctioneren. Niet constructief meewerken aan een verbetertraject door een werknemer met een leidinggevende functie.

Feiten

Envalior B.V. is werkzaam op het gebied van de chemische industrie, in het bijzonder de productie van, alsmede de handel in kunststoffen en aanverwante artikelen, inclusief grond- en hulpstoffen. Envalior hanteert een *regulation book*, waarin de regels omtrent het Performance Improvement Plan (PIP) zijn opgenomen. Het PIP kan worden ingezet na de tussentijdse beoordeling van een medewerker en is bedoeld om de medewerker intensiever te begeleiden en zijn ontwikkeling te ondersteunen. Werknemer is op 1 februari 1995 bij (de rechtsvoorganger van) Envalior in dienst getreden. Hij vervult de functie van productiemanager voor 40 uur per week. Zijn salaris bedraagt € 8.534 bruto per maand, exclusief emolumenten. Tot 2022 was er over het functioneren van werknemer geen discussie. In de tussentijdse beoordeling van 2022 stond, naast enkele positieve opmerkingen, de opmerking dat werknemer meer open moest staan voor veranderingen en verbetering binnen de organisatie met name met betrekking tot DICI (DSM Integrated Continuous Improvement). In augustus 2023 meldt werknemer dat hij moeite heeft met de wijze van leidinggeven van een van managementteamleden. In de tussentijdse *performance review* van 11 augustus 2023 heeft werknemer kritiek op zijn functioneren gekregen, met name op het vlak van zijn gedrag. Het PIP bevat een aantal verbeterpunten. In februari 2024 vindt er een gesprek plaats waarin aan werknemer twee opties worden voorgelegd: (a) voortzetting van het PIP met commitment van werknemer óf (b) werknemer zet zich niet in voor het verbetertraject, waarop een beëindigingsvoorstel volgt. Partijen hebben vervolgens overleg gevoerd, maar zijn er onderling niet uitgekomen. Envalior verzoekt ontbinding op de d-, g- en i-grond, zonder dat werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Werknemer verzet zich en verzoekt afwijzing en subsidiair de betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De stelling van werknemer dat het verbetertraject op oneigenlijke gronden is gestart, volgt de kantonrechter niet. Werknemer betwist dat er sprake was van disfunctioneren. De kantonrechter stelt vast dat geen sprake is van een algeheel disfunctioneren. Niet in geschil is dat werknemer een (zeer) goede staat van dienst had, maar dat er een kentering is gekomen vanaf 2022. Vanaf dat moment zijn er verbeterpunten geformuleerd: beter samenwerken met het MT en een constructieve in plaats van een defensieve houding. De kantonrechter oordeelt

dat het verbetertraject op goede gronden is ingezet. Werknemer heeft zijn defensieve houding nimmer laten varen. Werknemer stelt dat hij onvoldoende hulp heeft gekregen van Envalior. Dit argument slaagt niet omdat nagenoeg wekelijks gesprekken zijn gevoerd en werknemer door zijn eigen gedrag en houding het voortvarend verloop van het traject zelf in de weg heeft gestaan. Werknemer heeft op 21 februari 2024 nog een laatste gelegenheid gekregen het verbetertraject voort te zetten. Door het opnieuw aanzwengelen van de discussie over de gegrondheid van het inzetten van het traject heeft hij kenbaar gemaakt geen prijs te stellen op voortzetting van het verbetertraject. Dit maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een voldragen d-grond. Partijen verschillen van mening over de omstandigheden op de dag waarop werknemer op non-actief is gesteld dan wel is vrijgesteld van werk. De kantonrechter is van oordeel dat Envalior op tactvollere wijze werknemer de toegang tot het werk had kunnen ontzeggen. Dit leidt echter niet tot het aannemen van ernstige verwijtbaarheid, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van disfunctioneren en niet van de wijze waarop werknemer de toegang tot het werk is ontzegd. Er is dan ook geen billijke vergoeding verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 september 2024 onder toekenning van de transitievergoeding ad € 134.189 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:4363

Zaaknummer: 11087346 \ AZ VERZ 24-32

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: R.G. Kamphuis en R.A.M. Golsteijn

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering over de periode dat werknemer geen werkzaamheden heeft verricht. Veroordeling tot betaling van het achterstallig loon, de transitievergoeding en om aan verzoeker een deugdelijke eindafrekening te verstrekken.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een fysiotherapiepraktijk met vier locaties. Werknemer is op 1 maart 2023 bij werkgeefster in dienst getreden als fysiotherapeut voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Hij is feitelijk op 21 februari 2023 gestart met zijn werkzaamheden. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het salaris 67% van de door werknemer gewerkte omzet bedraagt. Op 23 mei 2023 is er tussen partijen een discussie ontstaan over het aan werknemer uitbetaalde loon. Werkgeefster heeft op dat moment de arbeidsovereenkomst opgezegd, in de veronderstelling verkerend dat werknemer nog in zijn proeftijd zat. Werknemer is het hier niet mee eens en houdt zich beschikbaar voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Op 30 mei 2023 is werknemer weer aan het werk gegaan en heeft hij zich kort na aanvang van de werkzaamheden ziekgemeld. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Vanaf de maand juni 2023 heeft werkgeefster geen loon meer uitbetaald. Bij vonnis van 12 december 2023 van de voorzieningenrechter is werkgeefster veroordeeld tot toelating van werknemer tot de overeengekomen werkzaamheden. Daarbij heeft de voorzieningenrechter het maandsalaris vastgesteld op € 1.414,16 bruto en werkgeefster veroordeeld tot betaling daarvan vanaf 1 juni 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Op 1 maart 2024 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Werknemer verzoekt onder meer betaling van de transitievergoeding en het achterstallig loon. Werkgeefster is het hier niet mee eens en verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat geen achterstallig loon noch een transitievergoeding is verschuldigd.

Oordeel

De kernvraag is of werknemer nog recht heeft op loon over de periode van 21 februari 2023 tot 1 maart 2024. Wat partijen verdeeld houdt, is de vraag voor wiens risico het niet werken komt. De kantonrechter signaleert in deze casus twee van elkaar te onderscheiden periodes. De kantonrechter ziet aanleiding om eerst te beoordelen of werknemer nog recht heeft op loon over de periode van 21 februari 2023 tot en met 12 december 2023, de datum van het kortgedingvonnis. Vervolgens komt de vraag aan de orde of werknemer aanspraak kan maken op loon na 12 december 2023 tot 1 maart 2024. Ten aanzien van de eerste periode is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat het niet

verrichten van de overeengekomen arbeid in dit geval in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen. Voor dit oordeel is van belang dat er tussen partijen een arbeidsconflict is ontstaan en dat partijen hebben gepoogd om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Dit is echter niet gelukt. Voor het slagen van een loonvordering is verder vereist, zoals hiervoor is overwogen, dat de werknemer bereid is de bedongen arbeid te verrichten. De kantonrechter is van oordeel dat moet worden aangenomen dat de arbeid niet is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgeefster behoort te komen, zodat dit niet aan toewijzing van de loonvordering in de weg staat. Voor wat betreft de periode na het kortgedingvonnis kijkt de kantonrechter er echter anders tegenaan. Werknemer is vanaf de kortgedingvonnisdatum wel verwijtbaar afwezig op het werk. Werkgeefster is daarom geen loon verschuldigd over de periode na 12 december 2023 tot 1 maart 2024. De betalingen die werkgeefster over deze periode heeft gedaan zijn daarom onverschuldigd betaald. Vervolgens stelt de kantonrechter aan de hand van de gedeclareerde omzetcijfers het loon van werknemer vast. Ook is werkgeefster de transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4640

Zaaknummer: 11127760 \ EJ VERZ 24-189

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: mr. L.J.A. Eshuis-Nijmeijer en , M.D.P. Mollema

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:628 B; 7:673 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Leer-/arbeidsovereenkomst. Onrechtmatig ontslag op staande voet. Toewijzing billijke vergoeding en transitievergoeding. Afwijzing gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werkgeefster is een zorginstelling en biedt verschillende soorten zorg, waaronder huisartsenzorg (één huisarts). Werkneemster is op 1 september 2021 gestart met haar opleiding als verpleegkundig specialist aan de Hogeschool Leiden. Sinds 1 juli 2022 is zij voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster als verpleegkundig specialist in opleiding op basis van een door partijen op 1 juni 2022 getekende individuele leer-/arbeidsovereenkomst, waarop de cao voor de huisartsenzorg van toepassing is. Tijdens een telefoongesprek op 8 januari 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Nog diezelfde dag is het ontslag per brief aan haar bevestigd. Werkneemster zou ernstig tekort zijn geschoten in de zorg van een drietal patiënten. Op 11 januari 2024 heeft werkneemster haar opleiding met succes afgerond. Met ingang van 1 februari 2024 is zij werkzaam als verpleegkundig specialist in een andere huisartsenpraktijk. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 160.777,60 bruto, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werkgeefster is van oordeel dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding en een boete wegens schending van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter heeft op de eerste plaats aan de hand van de Haviltexnorm een oordeel geveld over de vraag welke salarisafspraken tussen partijen hebben te gelden. Ten aanzien van het ontslag op staande voet geldt als uitgangspunt dat de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag rechtsgeldig is gegeven. In het telefoongesprek van 8 januari 2024, dat vooraf is gegaan aan de ontslagbrief, is uitsluitend een incident - dat op 3 januari 2024 heeft plaatsgevonden - besproken. Voor werkneemster werd dan ook eerst met de ontvangst van de ontslagbrief duidelijk dat werkgeefster, naast het incident van 3 januari 2024, nog andere redenen aan het ontslag ten grondslag had gelegd. Ten aanzien van de incidenten komt de kantonrechter tot het oordeel (a) dat werkgeefster geen enkel bewijs heeft aangedragen voor de stelling dat werkneemster herhaaldelijk is gewezen op het belang van een bloeddrukmeting en het plegen van overleg met een arts, (b) dat een van de incidenten van mei 2023 met werkneemster zou zijn besproken, nog niet betekent dat zij ook wist dat haar ter zake een ernstig verwijt werd gemaakt, (c) dat ook in de 'officiële'

waarschuwingsbrief van 13 december 2023 geen melding is gemaakt van eerdere incidenten in mei 2023 en (d) dat werkgeefster niet heeft weersproken dat in de opgestelde functioneringsverslagen geen bezwaren over het functioneren van werkneemster worden geuit en dat de patiëntverslagen, met de door haar uitgevoerde handelingen en adviezen, steeds zijn geaccordeerd. De verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, wordt toegewezen. Omdat de leer-/arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, waarmee de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is gegeven, heeft werkneemster op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW in beginsel recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt bij het begroten van de billijke vergoeding voorop dat werkneemster met ingang van 1 februari 2024 werkzaam is als verpleegkundig specialist bij een huisartsenpraktijk tegen een vergelijkbaar salaris. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 10.000 bruto. Omdat de leer-/arbeidsovereenkomst door het behalen van het diploma op 1 februari 2024 automatisch (zonder opzegging of aanzegging) zou zijn geëindigd is een gefixeerde schadevergoeding niet aan de orde. Werkneemster vordert een bedrag van € 1.167,00 netto aan niet-betaald collegegeld. Op grond van artikel 16 van de leer-/arbeidsovereenkomst is werkgeefster tot vergoeding van deze kosten gehouden. De door werkgeefster vermeende schending van het geheimhoudingsbeding is niet komen vast te staan, wat betekent dat de vordering tot betalen van een boete wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:13708

Zaaknummer: 10927861 RP VERZ 24-50138

Rechters: D. Nobel

Advocaten: G.M. Roze en K. El Mahaly Idrissi

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg bepaling vaststellingsovereenkomst. Haviltex-norm, bedoelingen van partijen, uitleg begrip dienstbetrekking, geen sprake van schending van enige bepaling in de vaststellingsovereenkomst als gevolg waarvan de werkgever het vergoedingsbedrag uitkeert.

Feiten

Werkneemster (tevens verweerster in reconventie) is op 1 september 2014 in dienst getreden bij Quality Dental B.V. (tevens eiser in reconventie) als mondhygiëniste op grond van een arbeidsovereenkomst voor laatstelijk onbepaalde tijd. Werkneemster vervulde haar functie voor 24 uur per week tegen een brutomaandsalaris van € 2.034,11. Werkneemster is in het najaar van 2020 met zwangerschapsverlof gegaan. Na afloop van het zwangerschapsverlof heeft zij zich ziekgemeld bij Quality Dental in verband met psychische klachten. Partijen zijn vervolgens in een discussie geraakt over de vraag of werkneemster al dan niet in staat was om haar werkzaamheden te hervatten. Uiteindelijk hebben partijen besloten om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst is opgesteld door de gemachtigde van Quality Dental. Partijen hebben een geschil over de vraag hoe twee artikelen van de vaststellingsovereenkomst moeten worden uitgelegd, met name waar het gaat om het begrip 'dienstverband'. Quality Dental is van mening dat werkneemster op 8 januari 2023 een eenmanszaak is gaan drijven en dat vanaf die datum geen loon meer is verschuldigd en dat zij daardoor ook geen recht heeft op de contractueel overeengekomen beëindigingsvergoeding. Quality Dental beroept zich op onverschuldigde betaling en vordert werkneemster te veroordelen tot terugbetaling. Werkneemster vordert Quality Dental te veroordelen tot betaling van de beëindigingsvergoeding en openstaande vakantiedagen en vakantiegeld.

Oordeel

Omdat partijen het niet eens zijn over de uitleg van het beding, moet de kantonrechter het beding uitleggen aan de hand van de zogenoemde Haviltexnorm. Daarbij gaat het doorgaans niet alleen om de letterlijke tekst van een overeenkomst, maar ook om de vraag welke betekenis partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepaling mochten toekennen en wat zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. De kantonrechter acht het begrip 'dienstbetrekking' zuiver taalkundig niet voor meerderlei uitleg vatbaar. Een dienstbetrekking is een arbeidsverhouding die is gebaseerd op een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer over de manier waarop de werknemer tegen betaling werk verricht. Werkzaamheden als een zzp'er worden (in de regel) op basis van een

overeenkomst van opdracht uitgevoerd, zodat deze werkzaamheden niet onder het begrip 'dienstverband' begrepen dienen te worden. Tussen partijen staat vast dat zij niet hebben onderhandeld over de (inhoud van de) betreffende bedingen in de vaststellingsovereenkomst. De gemachtigde van Quality Dental heeft desgevraagd een beëindigingsvoorstel gedaan door middel van de door hem opgestelde vaststellingsovereenkomst, welk voorstel werkneemster direct heeft aanvaard. Er zijn geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit moet worden afgeleid dat zij ondanks de inhoud en strekking van de betreffende bedingen moest of kon begrijpen dat Quality Dental onder het begrip 'dienstbetrekking' ook het te vergaren inkomen als zzp'er bedoelde, noch dat Quality Dental er gerechtvaardigd van uit mocht gaan dat werkneemster dit begreep of behoorde te begrijpen. Indien Quality Dental het vergaren van inkomen als zzp'er (of een concreet uitzicht daarop) ook als reden voor voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst had willen overeenkomen, had het op haar weg gelegen dat kenbaar te maken en dienaangaande (ook) een voorbehoud op te nemen in de vaststellingsovereenkomst. Dat zij dit heeft nagelaten dient, mede gelet op het feit dat de vaststellingsovereenkomst door de gemachtigde van Quality Dental is opgesteld, voor haar rekening en risico te blijven. Een beroep op dwaling door Quality Dental slaagt niet. De conclusie is dan ook dat werkneemster niet in strijd heeft gehandeld met de vaststellingsovereenkomst, waardoor de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2023 ten einde is gekomen. De primair gevorderde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen. Hetzelfde geldt voor de subsidiaire vordering nu de gestelde nadelige gevolgen voor rekening en risico van Quality Dental dienen te blijven. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5526

Zaaknummer: 10737095 \ CV EXPL 23-2858

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: S.B.H. Dijkstra en R.P.V.W. Willems

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens langdurig disfunctioneren. Werkgeefster heeft voldoende mogelijkheden tot verbetering geboden en heeft ook aan haar herplaatsingsverplichtingen voldaan.

Feiten

Werknemer is op 23 juli 1990 in dienst getreden bij de toenmalige gemeente Ouderkerk aan den IJssel. Na een gemeentelijke herindeling is werknemer vanaf 1 januari 2015 werkzaam bij de gemeente Krimpenerwaard (hierna: gemeente) in de functie van medewerker ruimtelijke ordening binnen het team Vergunningen, Toezicht en Handhaving. De gemeente heeft na de herindeling vanaf 2016 kritiek geuit op zijn functioneren. In juli 2021 heeft de gemeente een verbetertraject voorgesteld. Het startpunt van het verbetertraject was een ontwikkelassessment. Nadat dit in eerste instantie door werknemer van de hand was gewezen, heeft hij in oktober 2021 meegewerkt aan een assessment. Nadat partijen de conclusies uit het assessmentrapport hadden geëvalueerd en het niet eens konden worden over de ontwikkelpunten en het verbetertraject heeft de gemeente werknemer eerst buitengewoon verlof verleend en vervolgens in december 2021 geschorst. Via een kort geding is de gemeente veroordeeld werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden op de gebruikelijke en overeengekomen wijze te verrichten. Vervolgens heeft de gemeente een ontbindingsverzoek ingediend, dat is afgewezen, omdat de gemeente niet voldoende inspanningen had verricht om het functioneren van werknemer te verbeteren. De gemeente heeft in mei 2022 een verbeterplan opgesteld om het functioneren van werknemer naar het vereiste niveau te brengen. In mei 2023 vindt er een eindbeoordeling plaats. Het functioneren van werknemer is niet voldoende verbeterd, maar zelfs verslechterd. In juni 2023 dient de gemeente wederom een ontbindingsverzoek in, dat ook wordt afgewezen omdat de gemeente onvoldoende herplaatsingsinspanningen had verricht. De gemeente heeft vervolgens een nieuw herplaatsingsonderzoek gestart. Medio december sluiten partijen een vaststellingsovereenkomst, waarbij werknemer de overeenkomst binnen de bedenkttermijn heeft ontbonden. De gemeente dient opnieuw een ontbindingsverzoek in. Werknemer is het met een ontbinding niet eens omdat een redelijke grond ontbreekt en de gemeente ten onrechte blijft inzetten op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en in het geval van een ontbinding toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van de

bedongen arbeid, aangezien hij ondanks diverse inspanningen van de gemeente gedurende een lange periode er niet in geslaagd is zijn functioneren te verbeteren. In dit geval moet worden uitgegaan van de oorspronkelijke functie van werknemer, inclusief alle werkzaamheden met betrekking tot de vergunningsaanvragen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat het ontbindingsverzoek en het vermeende disfunctioneren enkel betrekking kunnen hebben op zijn huidige functie, in die zin dat de aangepaste functie de bedongen arbeid is geworden en dat hij al is gesanctioneerd doordat de gemeente zijn functie eenzijdig heeft gewijzigd. Duidelijk is immers dat de gemeente werknemer niet heeft beoordeeld op zijn aangepaste takenpakket, maar op zijn oorspronkelijke functie. Het standpunt van werknemer valt ook niet te rijmen met zijn tegenverzoek om de gemeente te veroordelen hem in de gelegenheid te stellen zijn bedongen werkzaamheden weer in volle omvang te kunnen uitvoeren. De gemeente heeft werknemer na een lange voorgeschiedenis inmiddels meer dan serieuze en reële mogelijkheden tot verbetering geboden, waarbij hem ruimschoots de tijd en begeleiding is gegeven om inzicht te krijgen in zijn verbeterpunten. Naast de intensieve training-on-the job heeft werknemer diverse coachingsessies gevolgd om te werken aan zelfreflectie, lerend vermogen en flexibiliteit en heeft hij cursussen op het gebied van communicatie en timemanagement gevolgd. De inspanningen van beide partijen hebben er niet toe geleid dat de bezwaren van de gemeente met betrekking tot het functioneren van werknemer zijn weggenomen. De kantonrechter is van oordeel dat de gemeente zich inmiddels voldoende heeft ingespannen om te komen tot herplaatsing van werknemer in een andere passende functie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2024. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7593

Zaaknummer: 11071051 VZ VERZ 24-4374

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: W. van Wijngaarden en J.C.A. Ettema

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris en vakantiegeld.*Feiten*

Werknemer is sinds 18 juni 2013 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van chauffeur. Werknemer heeft zich op 10 juni 2023 ziekgemeld. In april 2024 is hij voor het laatst opgeroepen door de arbo-arts. Tot en met maart 2024 is het salaris doorbetaald; vanaf april is werkgeefster gestopt met betalen. Voorts heeft werkgeefster te weinig vakantiegeld van 2023 betaald. Werknemer vordert in kort geding doorbetaling van loon vanaf april 2024 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd en daarnaast vakantiegeld voor 2023 onder aftrek van € 1000 netto, en vakantiegeld voor 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen. Bij de dagvaarding zijn de voorgeschreven termijnen en formaliteiten in acht genomen. Tegen werkgeefster wordt verstek verleend. De vordering tot doorbetaling van het salaris vanaf april 2024 tot het einde van de overeenkomst, van het resterend vakantiegeld voor 2023 en het vakantiegeld voor 2024 komen de kantonrechter vooralsnog niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. Ook de wettelijke verhoging over het achterstallig salaris en de incassokosten zijn toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:4039

Zaaknummer: 11177894 CV EXPL 24-2135

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: A.A.M. van der Zandt

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling aanzegvergoeding, transitievergoeding en achterstallig salaris.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van HR-manager voor 32 uur per week, met een salaris van € 4.500 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 28 februari 2024. De aanzegging heeft plaatsgevonden op 23 februari 2024. Werknemer verzoekt toekenning van € 4.333 bruto aan aanzegvergoeding, € 1.609,27 bruto aan transitievergoeding en € 27.500 bruto aan achterstallig salaris over de maanden juli tot en met december 2023. Werkgever heeft geen verweer ingediend en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft niet tijdig aan de aanzegverplichting voldaan en is daarom aan werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. Werkgever heeft niet betwist dat dit neerkomt op een bedrag van € 4.333 bruto, zodat dit bedrag wordt toegewezen. Voorts wordt werkgever veroordeeld te betalen een transitievergoeding van € 1.609,27, nu de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op initiatief van werkgever niet is voortgezet. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon is eveneens toewijsbaar, want niet weersproken door werkgever. De proceskosten komen voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8151

Zaaknummer: 11072483 / AO VERZ 24-35

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C. Sesver

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 6.000 als voorschot op achterstallig loon, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente.*Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van een jaar met ingang van 1 september 2023 bij werkgeefster in dienst getreden als supportmedewerker. Het overeengekomen maandloon bedraagt € 3.000 bruto. Maandelijks werd € 2.557,80 op haar rekening gestort. In maart 2024 betaalde werkgeefster € 1.857,80 netto, aldus € 700 netto te weinig. In de maanden daarna heeft zij, ondanks een herhaald verzoek, helemaal niets meer ontvangen. Inmiddels zit zij ruim drie maanden zonder inkomen. Werkneemster stelt thans nog recht te hebben op het achterstallige salaris over de maanden maart tot en met juni 2024 van in totaal € 12.000 bruto, minus het in maart 2024 ontvangen bedrag van € 1.857,80 netto. Voorts maakt zij aanspraak op de maximale wettelijke verhoging en op de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster is, hoewel zij behoorlijk werd gedagvaard met inachtneming van de bij de wet voorgeschreven termijnen en formaliteiten, niet ter zitting verschenen en heeft ook niet tijdig een schriftelijk antwoord ingediend of om uitstel van de behandeling gevraagd. Om die reden wordt tegen haar verstek verleend. Aangezien de op de stellingen van werkneemster gebaseerde conclusies de kantonrechter voorshands niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, kan bij wege van onmiddellijke voorziening de vordering tot betaling van € 6.000 netto als voorschot op het nog verschuldigde loon met betrekking tot de maanden maart tot en met juni 2024 worden toegewezen. Omdat aannemelijk is dat werkgeefster ten minste € 1.500 wegens wettelijke verhoging aan werkneemster verschuldigd is geworden, wordt dat bedrag toegewezen. De wettelijke rente wordt toegewezen vanaf 4 juli 2024, zijnde de dag waarop de dagvaarding werd uitgebracht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5217

Zaaknummer: 11160131 VV EXPL 24-54

Rechters: Zander

Advocaten: T.S. Brinkman

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt in kort geding gehouden aan concurrentie- en relatiebeding en moet de overeengekomen boetes betalen.*Feiten*

Werkneemster werkte tot 1 februari 2024 bij Charterama als underwriting manager. In de arbeidsovereenkomst stond een concurrentie- en relatiebeding (hierna: het beding) voor de duur van één jaar na beëindiging van het dienstverband met daaraan gekoppeld een boete. Na haar dienstverband bij Charterama is werkneemster gaan werken bij het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat als senior beleidsmedewerkster. Daarna is zij in dienst getreden bij een ander bedrijf als senior underwriter P&I. Charterama heeft werkneemster voorafgaand aan haar indiensttreding bij dit andere bedrijf laten weten dat zij haar aan de overeengekomen bedingen houdt. Werkneemster vordert in dit kort geding dat het beding wordt geschorst. Charterama vordert dat het werkneemster wordt verboden om het dienstverband voort te zetten, dat zij het beding nakomt en de boetes betaalt.

Oordeel

Het gaat hier om een rechtsgeldig beding, omdat het voldoet aan de eisen als bepaald in artikel 7:653 lid 1 BW. De nieuwe werkgever van werkneemster is tevens een concurrent van Charterama. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat het beding redelijkerwijs noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Charterama heeft een zwaarwegend belang om werkneemster aan het beding te houden om haar bedrijfsdebet te beschermen. Charterama heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster specifieke kennis heeft over essentiële strategische informatie, bedrijfsinformatie en prijsinformatie van Charterama. Daarnaast is onweersproken dat werkneemster beschikt over kennis van de klanten en contacten van Charterama, waaronder de verzekeringsmakelaars waar Charterama mee samenwerkt. De kantonrechter is voorlopig ook van oordeel dat werkneemster in verhouding tot het belang van Charterama niet onbillijk wordt benadeeld. Een positieverbetering is niet voldoende om aan te nemen dat werkneemster onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het beding. Bovendien heeft Charterama weersproken dat die positieverbetering bij haar niet mogelijk was. De door werkneemster gevorderde maandelijkse vergoeding wordt afgewezen. Het feit dat zij door handhaving van het beding salaris misloopt, is voor haar eigen risico. Zij heeft er zelf voor gekozen om haar arbeidsovereenkomst bij Charterama op te zeggen. Het is niet aannemelijk dat het beding werkneemster in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van Charterama werkzaam te zijn. Werkneemster moet de overeengekomen boetes betalen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de boetes te

matigen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7902

Zaaknummer: 11184907

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: A. Birkhoff, R.C. Sies en A. Kornaat

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.*Feiten*

Van 31 augustus 2020 tot en met 30 april 2021 werkte werknemster voor het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Dat deed zij op basis van twee elkaar opvolgende uitzendovereenkomsten. Van 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 werkte zij op een andere afdeling en in een andere functie. Zij deed dat op basis van drie elkaar opvolgende overeenkomsten van opdracht, gesloten tussen de eenmanszaak van haar en een zogeheten broker. Vanaf 6 maart 2023 werkte werknemster op basis van een arbeidsovereenkomst voor weer een andere afdeling en in een andere functie. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd om de geschiktheid van werknemster te beoordelen. Aanvankelijk zou de arbeidsovereenkomst aflopen op 5 maart 2024, maar wegens afwezigheid - werknemster is sinds 28 november 2023 arbeidsongeschikt - is die verlengd tot 13 juni 2024. Op 23 april 2024 heeft de staat het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd tegen 13 juni 2024. Volgens werknemster is er inmiddels sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en is de aanzegging een opzegging die onrechtmatig is. Werknemster verzoekt daarom vernietiging van de opzegging. De staat voert verweer.

Oordeel

Werknemster stelt dat er zowel op basis van de cao Rijk als op basis van de ketenregeling van artikel 7:668a BW inmiddels tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Cao Rijk

Op basis van de stukken en de toelichting die partijen op de zitting hebben gegeven is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan dat de werkzaamheden die werknemster als uitzendkracht en/of zzp'er verrichtte dezelfde of soortgelijke werkzaamheden waren als de werkzaamheden die zij verrichtte uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Werknemster heeft op de zitting aangegeven dat haar werkzaamheden altijd zijn geweest het adviseren van het managementteam op het gebied van personeelszaken. Uit de door de staat overgelegde vacaturetekst blijkt echter dat werknemster is aangenomen voor de innovatie en digitalisering van organisatie- en personeelsprocessen. De kantonrechter begrijpt hieruit dat de werkzaamheden van werknemster niet (meer) zien op de inhoudelijke advisering over HR-zaken, maar op de

inrichting en digitalisering van de door de HR-afdeling gebruikte processen en data. Uit het voorgaande volgt dat de laatst uitgevoerde functie wellicht raakvlakken heeft met de eerder door werkneemster verrichte werkzaamheden, maar dat deze functie ook belangrijke elementen bevat waar werkneemster nog geen kennis van en ervaring mee had. Op grond van de cao Rijk stond het de staat daarom vrij om een tijdelijke arbeidsovereenkomst met werkneemster aan te gaan teneinde haar geschiktheid voor de functie te beoordelen.

De ketenregeling van 7:668a BW

Werkneemster beroept zich op de ketenregeling. Zij stelt hiertoe onder meer dat de vanaf 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 gesloten overeenkomsten van opdracht kwalificeren als arbeidsovereenkomsten met de staat. Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overschrijdt daarmee het in de ketenregeling opgenomen aantal van drie overeenkomsten en (tezamen met de uitzendovereenkomsten) de duur van 36 maanden. Voordat toegekomen kan worden aan de vraag of er in de periode van 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 tussen werkneemster en de staat een arbeidsovereenkomst heeft bestaan, moet eerst worden vastgesteld of werkneemster en de staat zich in die periode jegens elkaar hebben verbonden. De kantonrechter komt op grond van het voorgaande tot het oordeel dat er geen verklaringen of gedragingen, voorafgaand aan de overeenkomst, dan wel tijdens het sluiten van de overeenkomst, zijn gesteld die leiden tot de conclusie dat de staat in de periode van 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 contractspartij was van werkneemster. Werkneemster contracteerde destijds immers als zelfstandige met een broker, en niet met de staat, aldus de kantonrechter.

Stukken op intranet

Ook als de overeenkomsten van opdracht niet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomsten, is volgens werkneemster voldaan aan de ketenregeling. Uit twee op het intranet (ConnectPeople) van de staat gepubliceerde stukken blijkt volgens haar namelijk dat de staat het beleid voert dat ook periodes waarin is gewerkt als zzp'er meetellen voor de ketenregeling. Anders dan werkneemster heeft betoogd, mocht zij uit de documenten niet afleiden dat in haar geval aan de ketenregeling was voldaan. De staat heeft namelijk uitgelegd dat Connect People slechts een samenwerkingsplatform is, waarop medewerkers praktische informatie kunnen delen en geen medium waarop het beleid van de staat kenbaar wordt gemaakt. Op grond van de ketenregeling kan dus evenmin worden geconcludeerd dat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5103

Zaaknummer: 11107610

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: F.B.A.M. van Oss en mr. W. Brummer

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Wegblijven van werk, onbereikbaar zijn en niet reageren op contactverzoeken, levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet maar wel ernstig verwijtbaar handelen op. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 maart 2024 bij werkgeefster. Hij is op 19 maart 2024 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd dat werknemer meerdere malen afwezig is geweest, geen contact heeft opgenomen ondanks meerdere verzoeken daartoe en gemaakte afspraken niet is nagekomen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen, alsmede wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Werkgeefster vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen. Als de opzegging toch wordt vernietigd, vraagt zij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster (in haar brief van 19 maart 2024) gestelde gedragingen, waarvan werknemer enkel heeft erkend dat hij meerdere malen afwezig is geweest, niet van een dusdanig gewicht zijn dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster had eerst kunnen en moeten kiezen voor een minder zware sanctie, bijvoorbeeld door het geven van een officiële waarschuwing of een loonsanctie. Nu de dringende reden ontbreekt, is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Het ontslag wordt vernietigd.

Geen loondoorbetaling

Doordat de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan en is werkgeefster in beginsel gehouden tot loondoorbetaling. Dit kan anders zijn wanneer werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht en de oorzaak daarvan in redelijkheid niet voor rekening van werkgeefster behoort te komen. In dat verband wordt overwogen dat niet

gebleken is dat werknemer zich na het ontslag beschikbaar heeft gehouden voor werk, terwijl werkgeefster hem meerdere malen in de gelegenheid heeft gesteld zijn werk te hervatten. Zij heeft van werknemer daarop geen enkele reactie mogen ontvangen. De vordering tot loondoorbetaling wordt dan ook afgewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond)

Werkgeefster legt aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag dat zij vele pogingen heeft gedaan om werknemer te bereiken, maar dat hij niet reageert op contactverzoeken en niet op het werk verschijnt. Werkgeefster heeft naar aanleiding van het verzoekschrift van werknemer aan hem medegedeeld dat het ontslag wordt ingetrokken en dat het dienstverband wordt voortgezet. Werkgeefster heeft werknemer meerdere malen opgeroepen zijn werkzaamheden te hervatten. Dit getuigt van goed werkgeverschap. Dat werknemer van 2 juni 2024 tot 4 juli 2024 gedetineerd heeft gezeten en daardoor niet op de hoogte was van de oproeping, kan niet aan werkgeefster worden toegerekend en draagt ook niet bij aan de vertrouwensband tussen partijen. Daarbij komt dat werknemer op geen enkele wijze er blijk van heeft gegeven dat hij belang hecht aan het voortduren van zijn arbeidsovereenkomst. Het sinds 19 maart 2024 wegblijven van het werk, onbereikbaar zijn en niet reageren op contactverzoeken, is naar het oordeel van de kantonrechter zodanig laakbaar dat dit te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Advocaat: M. van der Chijs

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2024

Zaaknummer: 11110327 HA VERZ 24-41

RECHTSPRAAK

Nagelstyliste is werkzaam bij schoonheidssalon op basis van een overeenkomst van opdracht en niet op basis van een arbeidsovereenkomst. Geen sprake van loon en gezag.

Feiten

X exploiteert een schoonheidssalon. Omstreeks 20 maart 2023 heeft werkster een eenmanszaak opgericht en zich ingeschreven in het handelsregister. Werkster is van 20 maart 2023 tot eind november 2023 als nagelstyliste werkzaam geweest in de schoonheidssalon van X. Zij stuurde in dat kader maandelijks facturen aan X en heeft in totaal een bedrag van € 11.716,69 inclusief btw in rekening gebracht. Werkster verzoekt thans een verklaring voor recht dat vanaf 20 maart 2023 tot en met 7 december 2023 een arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft bestaan en dat die arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze door X is beëindigd. Ook verzoekt zij veroordeling van X tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat tussen partijen geen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst, nu de elementen 'loon' en 'gezag' ontbreken. Daartoe is onder meer het volgende van belang. Werkster heeft zich als ondernemster gedragen door een eenmanszaak op te richten en in te schrijven in het handelsregister en haar boekhouding uit te besteden. X heeft voor de diensten van werkster facturen ontvangen en voldaan. Dat werkster geen regie had over haar werktijd is niet gebleken. Dat zij haar vakantie niet zelf heeft kunnen bepalen, blijkt ook nergens uit. De omzet van werkster werd bepaald door de door haar verrichte behandelingen en, zoals door werkster zelf bevestigd, de 50/50-afspraken indien het een klant van de schoonheidssalon betrof. Dat werkster heeft gesteld dat zij geen eigen klanten had en daarom geen eigen tarief berekende, voor zover dit al juist is, betekent niet dat werkster die vrijheid niet had. Dat X werkster heeft belet een eigen klantenbestand op te bouwen, is op geen enkele wijze gebleken. Dat werkster bij ziekte contact opnam met X is geen contra-indicatie voor een overeenkomst van opdracht; het is begrijpelijk dat X in dat geval wilde proberen de ingeplande klanten bij een andere collega onder te brengen en dat daarvoor afstemming moest plaatsvinden. Ook de gang van zaken rond de betaling, waarbij de betaling door de klant plaatsvindt via het kassasysteem van X en X – na aftrek van de overeengekomen 50% in geval van klanten van de schoonheidssalon – door werkster maandelijks wordt gefactureerd voor het restant van de bruto-omzet, wijst niet op loonbetaling door X. In het kassasysteem wordt de betaling door de klant meteen aan werkster toegeschreven en is voor haar inzichtelijk dat dit haar omzet betreft. Evenmin is een contra-indicatie dat werkster een

T-shirt met het logo van de schoonheidssalon van X droeg. Het is niet vreemd dat iedereen in de schoonheidssalon, gelet op de gewenste uitstraling, in dezelfde kleding moet werken. De kantonrechter oordeelt dan ook, op grond van het voorgaande, dat sprake was van een overeenkomst van opdracht en niet van een arbeidsovereenkomst. Afwijzing van de verzoeken van werkster volgt.

Advocaat: M. van der Chijs

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-07-2024

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Vrachtwagenchauffeur die tijdens rit speciaalbier drinkt, onder invloed raakt en schade veroorzaakt, is terecht op staande voet ontslagen. Mogelijke alcoholverslaving werknemer tast geldigheid dringende reden niet aan.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van bezorger C voor 16 uur per week. In de avond/nacht van 4 op 5 januari 2024 moest werknemer met een vrachtwagen ladingen vervoeren. In een vestiging van werkgeefster stond een partij speciaalbier, dat vrijelijk kon worden meegenomen door het personeel. Werknemer heeft een doos van dit bier meegenomen en in zijn vrachtwagen gezet. Uit camerabeelden is gebleken dat werknemer die nacht eerst tegen een hek en daarna tegen een vangrail is gereden. Hij is vervolgens staande gehouden door de politie en heeft een blaastest moeten doen. Naar aanleiding van deze test is hij aangehouden voor rijden onder invloed en is zijn rijbewijs ingenomen. Op 8 januari 2024 heeft een gesprek tussen werknemer en werkgeefster plaatsgevonden. Na dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens het uitoefenen van zijn chauffeurswerkzaamheden onder invloed van alcohol verkeerde en daardoor de verkeersveiligheid en de veiligheid van eigendommen van werkgeefster in gevaar heeft gebracht. Bij beslissing van 9 april 2024 van het UWV is werknemer per 1 november 2023 voor 80 tot 100% arbeidsongeschikt verklaard. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. Werknemer heeft gewezen op zijn psychische problematiek en alcoholprobleem en stelt dat hij niet opzettelijk en roekeloos heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij in de bewuste nacht 'raar werd' en dorst kreeg en een van de flesjes bier die hij had meegenomen heeft gepakt en leeggedronken. Daarna kan hij zich niets meer herinneren. Hij heeft daarna meer gedronken, maar weet dat niet meer. Hij meent dat de politie een alcoholpromillage van 1,79 heeft geconstateerd. Werkgeefster heeft gesteld dat er tien lege of aangebroken bierflesjes in de vrachtwagen zijn aangetroffen. Werknemer heeft verder gewezen op zijn psychische problematiek en op een alcoholprobleem. Werkgeefster heeft daartegen aangevoerd dat zij niet bekend was met de alcoholproblematiek van werknemer. Zij wist van eerdere arbeidsongeschiktheid van werknemer, maar diagnoses worden door het UWV niet bekendgemaakt. Ook in het gesprek van 8 januari 2024 heeft werknemer volgens haar niet gesproken over een alcoholprobleem. De kantonrechter stelt vast dat werknemer ter zitting

niet meer duidelijkheid heeft kunnen verschaffen over hetgeen zich precies in de bewuste nacht heeft afgespeeld. Kennelijk had werknemer al langere tijd te kampen met een alcoholverslaving en algemeen wordt dit als een ziekte aangemerkt. Ook als wordt aangenomen dat de ziekte werknemer niet kan worden verweten, maakt dat nog niet dat daardoor de geldigheid van de dringende reden wordt aangetast. Waar het hier om gaat, is dat werknemer tijdens de rit als chauffeur bier is gaan drinken – waardoor hij onder invloed is komen te verkeren en de veiligheid (ook van derden) in gevaar heeft gebracht en ook daadwerkelijk schade heeft veroorzaakt – terwijl hij een andere keuze had kunnen en moeten maken. Daarnaast gevraagd heeft werknemer werkgeefster niet geïnformeerd over zijn problematiek, zodat deze daarmee ook geen rekening kon houden bij haar afwegingen omtrent het ontslag. Verder geldt dat werkgeefster in haar personeelshandboek duidelijke regels heeft gesteld omtrent het onder invloed zijn tijdens het werk en de consequenties daarvan, nog afgezien ervan dat als algemeen bekend mag worden verondersteld dat alcoholgebruik en het besturen van een motorvoertuig niet samengaan. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Voor toewijzing van de transitievergoeding is geen aanleiding, omdat de handelwijze van werknemer als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Afwijzing van de verzoeken volgt.

advocaten: A.A. Kootstra en M.M. Floors

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 29-05-2024

Zaaknummer: 10980732

RECHTSPRAAK

Met derdenbeding in koopovereenkomst (bij overgang van onderneming) is beoogd om voor werknemer de bestaande regeling van voorwaardelijke indexering van pensioenuitkeringen te handhaven. Geen onvoorwaardelijke indexering na overgang van onderneming.

Feiten

Werknemer is in 2000 als directeur in dienst getreden van Stichting BMC. BMC heeft daarbij aan werknemer een pensioentoezegging met voorwaardelijke indexering gedaan. In 2010 heeft BMC haar onderneming verkocht en overgedragen aan Kiwa N.V. door middel van een aandelenoverdracht. Daartoe is de onderneming ondergebracht in de vennootschap die nu Kiwa NL heet. In de koopovereenkomst tussen BMC en Kiwa N.V. is een derdenbeding opgenomen over de indexering van pensioenen. In het beding in de koopovereenkomst staat: *Koper en de Vennootschap verbinden zich onherroepelijk jegens Verkoper en - als derdenbeding - jegens ieder van de Werknemers er voor zorg te dragen dat de huidige pensioenen van de Werknemers jaarlijks geïndexeerd zullen worden met de CPI Afgeleid met een maximum van 3 (drie) procent.* Werknemer stelt zich op het standpunt dat dit beding inhoudt dat de voorwaardelijke indexering van zijn pensioen is omgezet in een onvoorwaardelijke indexering. De kantonrechter heeft de op dit standpunt gebaseerde vorderingen afgewezen. Werknemer stelt (ook) in hoger beroep dat hem, na de overdracht van de aandelen, op basis van het beding in de koopovereenkomst een onvoorwaardelijke indexering toekomt. Kiwa c.s. bestrijden dit. Ter beoordeling staat dus of aan het beding de betekenis toekomt die werknemer daaraan toekent. Werknemer beroept zich daarbij op uitleg conform de cao-norm; Kiwa c.s. bepleiten een uitleg volgens het Haviltex-criterium.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het onderhavige beding betreft een derdenbeding dat tussen verkoper en koper is overeengekomen in het kader van de overgang van een onderneming. Van belang is dat de overnameovereenkomst waarin het beding is opgenomen zich onderscheidt van een cao of sociaal plan doordat deze niet specifiek tot stand is gebracht om de rechtspositie van een omvangrijk aantal derden op uniforme wijze te regelen. De overeenkomst regelt de verkoop en overdracht van de onderneming. Clausules die betrekking hebben op de werknemers in dienst van de stichting, (deels) in de vorm van een derdenbeding, maken daarvan deel uit. Anders dan bij een cao of sociaal plan betreft dat bepalingen die, na aanvaarding daarvan, hier (slechts) een overzichtelijke en relatief kleine

groep van oud-medewerkers van de stichting betreffen, werknemer daaronder begrepen. Doel van een dergelijke bepaling is in de regel en uit de aard van de zaak om de bestaande positie van deze werknemers te beschermen maar niet om hun rechten in zeer aanzienlijke mate uit te breiden. Het hof acht verder van belang dat werknemer in dit geval bij de onderhandelingen over en het opstellen van het beding aanwezig is geweest. Het hof onderschrijft het standpunt van werknemer in die zin dat, als bij de uitleg van het beding volgens de door hem voorgestane cao-norm *uitsluitend* acht wordt geslagen op de bewoordingen daarvan, in het beding een recht op onvoorwaardelijke indexering kan worden gelezen. Als deze op de cao-norm gebaseerde uitleg wordt gevolgd bij de uitleg van het overeengekomen derdenbeding komt er geen betekenis toe aan wat de stipulator (de stichting) en promissor (Kiwa c.s.) met het derdenbeding voor ogen hadden. Dan kan de situatie zich voordoen dat werknemer aanspraak kan maken op een verbetering van hun voorheen geldende pensioenregeling terwijl BMC en Kiwa c.s., zoals Kiwa c.s. stellen, niet de bedoeling hadden om de werknemers na de overname voortaan onvoorwaardelijk te indexeren. Dit klemmt temeer omdat artikel 7:664 BW in het kader van de overgang van een onderneming uitgaat van hetzij een handhaving van de bestaande pensioentoezeggingen, hetzij een pensioentoezegging die overeenkomt met het aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst dat de verkrijger vóór de overgang al gedaan had aan zijn werknemers. Vast staat dat in dit geval noch in de ene, noch in de andere situatie sprake was dan wel is van een pensioentoezegging met onvoorwaardelijke indexering.

Gelet op voormelde feiten en omstandigheden acht het hof het onjuist om in dit specifieke geval aan werknemer louter op basis van een strikt letterlijke uitleg van de gebruikte bewoordingen van het beding rechten toe te kennen zonder acht te slaan op de bedoeling van de stichting en Kiwa c.s. met het beding en hetgeen werknemer gelet daarop redelijkerwijs heeft mogen begrijpen. Bij de uitleg van het beding moet betekenis toekomen aan alle omstandigheden van het geval, gewaardeerd naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

In dat kader overweegt het hof dat BMC en Kiwa c.s. in de intentieverklaring afspraken een nadere regeling te zullen treffen over de indexering van pensioenen 'op een wijze die consistent is met de afgelopen 3 jaar'. Voorts staat in de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Kiwa NL dat de vóór de overname geldende pensioenregeling op hem van toepassing blijft. Kiwa c.s. hebben bovendien onweersproken naar voren gebracht dat zij binnen hun bedrijfsvoering geen onvoorwaardelijke indexering van pensioenen kennen en kenden. Onder meer uit het voorgaande volgt naar het oordeel van het hof dat het beding aldus moet worden uitgelegd dat daarmee slechts is beoogd om voor werknemer de bestaande regeling van voorwaardelijke indexering van in de toekomst te ontvangen pensioenuitkeringen (met indexatieperspectief) te handhaven. De grieven in principaal beroep falen en het vonnis waarvan beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1357

Zaaknummer: 200.320.615

Rechters: M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en F.J. Lourens

Advocaten: A.A.M. Broos en J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

De Nederlandse rechter is bevoegd, ondanks een Zwitserse forumkeuze, omdat het gewoonlijk werkland Nederland is. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij recht heeft op achterstallig loon en doorbetaling van het loon bij ziekte.

Feiten

Werknemer is op 23 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schilder/klusjesman. Op 10 februari 2024 is werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden van een ladder gevallen, waardoor hij zijn arm heeft gebroken. Op 11 februari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. In artikel 8 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het Zwitserse recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en dat uitsluitend de Zwitserse rechter van Freiburg bevoegd is van geschillen kennis te nemen. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een nettobedrag van € 6.000 bij wijze van voorschot op het in de bodemprocedure te vorderen achterstallige loon voor de periode van 1 maart tot en met 30 juni 2024 en het betalen van het loon bij ziekte in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Rechtsmacht en toepasselijk recht

Er is sprake van een internationale kwestie, omdat werknemer in Nederland woont en werkgeefster in Zwitserland is gevestigd. Daarom moet eerst worden beoordeeld of de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft. Werkgeefster heeft geen woonplaats op het grondgebied van een lidstaat, waardoor de forumkeuze geen werking heeft (art. 25 Brussel I bis). Werkgeefster kan echter ingevolge artikel 21 lid 2 sub a Brussel I bis worden opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit werknemer gewoonlijk werkt of gewoonlijk heeft gewerkt. Dat is in onderhavig geval Moerdijk, omdat werknemer werkte in Moerdijk wanneer de schepen daar stillagen in het dok. De omstandigheid dat schepen varen, doet hier niet aan af. Daarnaast ligt het niet voor de hand dat schilderwerk op een varend schip wordt uitgevoerd. Ook de omstandigheid dat het de intentie was dat werknemer in het buitenland zou gaan werken, verandert evenmin dat Moerdijk de gewoonlijke werkplaats was. Het gaat immers om de vraag waar werknemer heeft gewerkt, niet wat de intentie van partijen was. Dit brengt met zich mee dat de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft en dat de kantonrechter te Bergen op Zoom als rechter van de plaats Moerdijk bevoegd is van dit geschil kennis te

nemen. Door het forumkeuzebeding is, op grond van artikel 8 lid 1 Rome I, het Zwitserse recht van toepassing. Werknemer geniet, op basis van laatstgenoemde artikel, echter ook de bescherming van de dwingendrechtelijke bepalingen in het Nederlandse recht.

Doorbetaling loon

Werknemer heeft onweersproken gesteld dat er sprake is van spoedeisend belang, omdat hij zonder het gevorderde verstoken is van inkomen. Daarnaast heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij recht heeft op doorbetaling van zijn loon vanaf 1 maart 2024 en dat een vordering tot betaling daartoe in een bodemprocedure zal worden toegewezen, aangezien de opschorting van het loon in de zin van artikel 7:629 lid 6 BW van werknemer door werkgeefster niet is gerechtvaardigd. Door het loon van werknemer op te schorten, omdat hij niet naar een bedrijfsarts is gegaan om de status van de arbeidsongeschiktheid te laten beoordelen, heeft werkgeefster miskend dat zij verplicht is zich te laten bijstaan door een bedrijfsarts die werknemer moet adviseren en begeleiden. Het is vervolgens de bedrijfsarts die werknemer oproept om de arbeidsongeschiktheid te beoordelen en de re-integratie in gang te zetten. In dit kader heeft werknemer onweersproken verklaard dat hij niet is opgeroepen door een bedrijfsarts. Dat werknemer nog niet bij een bedrijfsarts is geweest, komt daarom voor rekening en risico van werkgeefster. Daarnaast had werkgeefster het loon niet mogen opschorten wegens de omstandigheid dat het lang duurde voordat werknemer medische stukken van zijn ongeval deelde met werkgeefster. Hiermee miskent zij immers dat werknemer in het kader van de re-integratie niet verplicht is om medische stukken aan werkgeefster of haar verzekeraar te verstrekken, maar slechts aan de bedrijfsarts. Gelet hierop komt het door werknemer gevorderde voorschot van € 6.000 netto voor het loon in de periode van maart tot en met juni 2024, wettelijke rente en wettelijke verhoging de kantonrechter gepast voor. Ook de vordering tot betaling van het loon totdat er een einde komt aan de loonbetalingsverplichting zal worden toegewezen. Tot slot wordt werkgeefster in de proceskosten veroordeeld, omdat zij in het ongelijk is gesteld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5354

Zaaknummer: 11135817 VV EXPL 24-24 (E)

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: T.S. Brinkman, mr. S.J. van Vulpen en J.G. Hage

Wetsartikelen: 6 Brussel I Bis, 21 Brussel I Bis, 8 Rome I en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is het niet eens met de wijziging van zijn rooster en vordert daarom wedertewerkstelling volgens het oude toerrooster. De vordering wordt echter afgewezen, omdat werkgever op grond van artikel 7:611 BW gerechtigd was het rooster te wijzigen.

Feiten

Werknemer is op 20 november 1989 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van O-I Netherlands B.V. (hierna: O-I). Vanaf 1 november 1991 is werknemer bij O-I werkzaam als zgn. EMECO-specialist continu. Werknemer verrichtte tot 15 januari 2024 zijn werkzaamheden in vijfploegendiensten, bestaande uit ochtend-, middag- of nachtdiensten, afgewisseld met dagdiensten. Daarnaast is werknemer lid van de OR en de COR van O-I, secretaris van de commissie Veiligheid, Gezondheid en Preventie en hij is kaderlid van vakbond FNV. Werknemer moet ten aanzien van deze functies door O-I gefaciliteerd worden. Voor het jaar 2024 gaat dat om 66 dagen. De leidinggevende van werknemer heeft een toerrooster voor 2024 opgesteld. Op basis van deze roosters zou werknemer vanaf 15 januari 2024 zijn werkzaamheden alleen in dagdiensten gaan verrichten. Hier is werknemer het niet mee eens. Werknemer verzoekt dan ook, in kort geding, dat O-I hem weer inroostert in of toelaat te werken of weder tewerk te stellen in (enkel) het toerrooster zoals eerder gebruikelijk.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Spoedeisend belang en rechtsverwerking

Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij een spoedeisend belang heeft bij de voorziening. Het gaat namelijk om (wijziging van) zijn dagelijks werk. De kantonrechter gaat niet mee in de argumentatie van O-I dat sprake is van rechtsverwerking, omdat werknemer - gelet op zijn gedrag - met de wijziging van het basisroosterooster akkoord is gegaan of dat zij daarop mocht vertrouwen en dat werknemer daarop, na bijna vijf maanden op basis daarvan te hebben gewerkt, niet meer kon terugkomen. Enkel tijdsverloop is immers onvoldoende om aan te nemen dat werknemer zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van zijn recht of bevoegdheid. Van, andere, bijzondere omstandigheden is ook niet gebleken. Uit de aangevoerde omstandigheden blijkt immers niet dat werknemer het gewijzigde rooster ondubbelzinnig heeft geaccepteerd.

Eenzijdige wijziging

Het toerrooster kan wel worden aangemerkt als arbeidsvoorwaarde. Uit productie 4 bij dagvaarding blijkt namelijk dat de overgang van dagdienst naar vol continu - en dat houdt in, naar de kantonrechter begrijpt aan de hand van de stukken, dat er een afwisseling is tussen meedraaien met de ploegen van de vijf ploegendienst en meedraaien in de dagdienst inclusief reserve zijn - een van de redenen is voor de functieverandering en bij voorgestelde functie staat "Emeco-specialist continue". Er is in de arbeidsovereenkomst geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen, hetgeen betekent dat instemming van de werknemer is vereist. Er is echter sprake van gewijzigde omstandigheden op het werk die O-I als goed werkgever aanleiding kunnen geven tot het doen van een wijzigingsvoorstel. Het feit dat werknemer in 2024 voor 66 dagen gefaciliteerd moet worden vanwege zelfgekozen neventaken, maakt aannemelijk dat het inroosteren in de volcontinudienst aanzienlijk wordt bemoeilijkt. Daarbij komt dat O-I op een andere manier wil gaan werken, hetgeen door een wijziging van het rooster wordt getest. De aanvaarding van het voorstel kan, volgens de kantonrechter, in redelijkheid van werknemer worden gevergd. De wijziging heeft immers geen financiële gevolgen voor werknemer, terwijl het terugdraaien van het rooster aanzienlijke gevolgen heeft voor de planning tot en met maart 2025 van bijna alle medewerkers van het EMECO Team. Dat het theoretisch mogelijk is dat werknemer onverwacht wordt opgeroepen om te komen werken en daardoor zijn OR-werkzaamheden niet kan uitvoeren, betekent niet dat zijn belang zwaarder weegt dan het belang van O-I. Daarnaast legt de onvoorzienbaarheid van het nieuwe rooster onvoldoende gewicht in de schaal. Het belang van O-I weegt dan ook zwaarder dan het belang van werknemer. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter verwacht dat in de een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat O-I had kunnen overgaan tot de wijziging. De vordering van werknemer zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5692

Zaaknummer: 11113559 CV EXPL 24-2602

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: J.T.J. Poell en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster op staande voet ontslagen wegens diefstal van kleding- en kantoorartikelen. Het ontslag op staande voet houdt echter geen stand, omdat de dringende reden (de diefstal van kleding- en kantoorartikelen) niet is komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 3 oktober 2023 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van grafisch vormgeefster. Zij verrichtte haar werkzaamheden op het kantoor met magazijn. Op vrijdag 23 februari 2024 moest werkneemster het kantoor afsluiten. Die dag heeft een collega een foto van een kledingstuk (hierna: het Mollie-pak/comfy-pak) naar werkneemster gestuurd met de tekst “wil ik!!!” en “heel leuk”. Werkneemster heeft als reactie hierop geantwoord dat zij het kledingstuk heeft meegenomen. Op maandag 26 februari 2024 constateert werkgeefster dat zij een kledingstuk (hierna: de parelbroek) mist. Werkneemster heeft naar aanleiding hiervan toegegeven dat zij de parelbroek mee naar huis had genomen en dat zij deze nog moest afrekenen. Hier is werkgeefster mee akkoord gegaan. Daarnaast hebben werkgeefster en werkneemster afgesproken dat werkneemster de volgende dag een pak dat werkneemster nog thuis had, zou inleveren. Op dinsdag 27 februari 2024 heeft werkneemster het pak, dat zij nog thuis had, ingeleverd. Diezelfde dag heeft werkgeefster de bewakingscamerabeelden van vrijdagavond 23 februari 2024 bekeken. Werkgeefster heeft werkneemster op woensdag geconfronteerd met de camerabeelden. Op maandag 4 maart 2024 meldt werkneemster zich ziek en stelt dat haar ziekte losstaat van de situatie. Bij aangetekende brief van 4 maart 2024, die op 6 maart 2024 bij werkneemster is bezorgd, heeft werkgeefster aan werkneemster geschreven dat zij op donderdag 29 februari 2024 op staande voet is ontslagen wegens het zich schuldig maken aan diefstal van kleding- en kantoorartikelen. Op 12 maart 2024 heeft werkgeefster aangifte gedaan bij de politie van verduistering van kleding. Per brief van 3 april 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster te kennen gegeven dat werkneemster ontkent dat zij kleding heeft gestolen, dat werkneemster niet op donderdag is ontslagen, dat de opzegging niet rechtsgeldig is, maar dat werkneemster zal berusten in de opzegging. Om deze reden verzoekt zij, onder meer, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, achterstallig loon en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

De dringende reden

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat de dringende reden voor het ontslag niet is komen vast te staan. De ontslagbrief van 4 maart 2024 fixeert de reden voor het ontslag op staande voet. Hieruit volgt dat de dringende reden is gelegen in de omstandigheid dat werkneemster zich schuldig zou hebben gemaakt aan diefstal zoals te zien op tal van camerabeelden. De gronden voor het ontslag op staande voet kunnen niet achteraf worden aangevuld. Het overtreden van de huisregels kan dan ook niet alsnog aan het ontslag ten grondslag worden gelegd. Dit brengt met zich mee dat voor een rechtsgeldig ontslag de diefstal van de kleding- en kantoorartikelen vast dient komen te staan, hetgeen niet het geval is. Er is op de camerabeelden namelijk niet te zien dat werkneemster het Mollie-pak/comfy-pak in haar tas stopt. Daarnaast is niet vast komen te staan dat de witte blouse uit de voorraad is verdwenen. Ook de diefstal van het Lexi-pak is – in deze procedure – niet bewezen. Tevens heeft werkgeefster onvoldoende gespecificeerd welke kantoorartikelen zijn gestolen en heeft zij nagelaten enig bewijs te leveren.

Vergoedingen

Gelet op het feit dat werkneemster ten onrechte op staande voet is ontslagen, heeft zij recht op loon over de niet in acht genomen opzegtermijn. De datum van ontslag wordt vastgesteld op donderdag 29 februari 2024, hetgeen met zich meebrengt dat werkgeefster een bedrag van € 1.990,71 bruto aan werkneemster dient te betalen. Ook heeft werkneemster recht op een transitievergoeding, aangezien niet vast is komen te staan dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een bedrag aan billijke vergoeding toe te wijzen, aangezien werkneemster op geen enkele manier heeft onderbouwd dat zij schade heeft geleden door het ontslag. Daar komt bij dat de kantonrechter vindt dat werkneemster niet als goed werknemer heeft gehandeld door de parelbroek en het Lexi-pak mee naar huis te nemen zonder daar eerst voor te betalen. Tevens wordt de vordering met betrekking tot het achterstallig loon, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente toegewezen. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen. Werkgeefster moet de proceskosten betalen, omdat zij ongelijk heeft gekregen. Tot slot wordt de beschikking uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7624

Zaaknummer: 11074966 VZ VERZ 24-4427 en 11074691 VZ VERZ 24-4419

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: G.M. Roze en mr. P.M.F.A. Peutz

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond vanwege niet voldoen aan re-integratieverplichtingen door werknemer toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 24 oktober 2008 op basis van arbeidsovereenkomst bij werkgeefster in dienst in de functie van taxichauffeur tegen een loon van laatstelijk € 1.704,79 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. Werknemer is sinds 25 maart 2023 arbeidsongeschikt. Werknemer is meermaals opgeroepen te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts. In zijn derde advies heeft de bedrijfsarts op 30 augustus 2024 geadviseerd dat werknemer drie dagen per week, vier uur per dag zijn eigen werkzaamheden kan hervatten, waarna werknemer kan opbouwen naar volledige uren in zijn eigen werk. Bij brief van 5 december 2023 heeft werkgeefster een loonstop opgelegd, na twee eerdere brieven daartoe te hebben aangekondigd. Werkgeefster heeft de loonstop opgelegd omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwingen zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt door onder meer zes keer ongeoorloofd afwezig te zijn en eenmaal niet te komen opdagen bij de arbodienst (in de periode 20 november 2023 – 5 december 2023). Bij brief aan werknemer van 3 april 2024 wijst werkgeefster wederom erop dat het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen (niet komen werken, terwijl bedrijfsarts werknemer daartoe in staat acht, het niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts en het niet meewerken aan het opstellen van de eerstejaarsevaluatie) leidt tot het opleggen van loonmaatregelen. De bedrijfsarts heeft op 5 april geadviseerd een keuring bij het CBR aan te vragen, zodat werknemer zijn chauffeurswerkzaamheden weer kon gaan uitoefenen. In het keuringsrapport wordt een andere passende functie aangewezen bij de eigen werkgever in de vorm van autopoeitser. Bij brief van 24 april 2024 deelt werkgeefster aan werknemer mee dat het loon stopgezet zal worden voor de dagen dat hij zonder goede reden afwezig is en zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt en dit uiteindelijk kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Desondanks komt werknemer ook op afgesproken momenten in april tot en met juni 2024 niet opdagen. Op verzoek van werkgeefster heeft het UWV een deskundigenoordeel gegeven, waarvan de uitkomst was dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Vervolgens is werknemer ook in juni 2024 driemaal niet op werk verschenen en heeft hij ook een afspraak met de bedrijfsarts over de re-integratie in spoor 2. Bij brief van 12 juni 2024 heeft werkgeefster aan hem bericht dat zijn loon volledig is stopgezet. Bij brief van 21 juni 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bericht dat zij een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ging indienen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek is gestoeld op de e-grond vanwege het zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van - kort gezegd - zijn re-integratieverplichtingen. Gebleken is dat werknemer herhaaldelijk geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van werkgeefster om zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV van 5 juni 2024. Niet gebleken is dat het niet nakomen van de afspraken door werknemer komt door een medische aandoening. Werknemer is ondanks herhaalde inspanningen van werkgeefster (waaronder waarschuwingen en herhaalde loonstop) onbereikbaar gebleken. Van een deugdelijke reden hiervoor is niet gebleken. Ook heeft werkgeefster er verschillende keren op gewezen dat het niet meewerken aan zijn re-integratieverplichtingen het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg kan hebben. Werknemer was dus een gewaarschuwd man. Het verweer van werknemer dat de door werkgeefster aangeboden (vervangende) werkzaamheden niet passend waren, heeft hij niet onderbouwd. Uit de in het geding gebrachte stukken, waaronder het deskundigenoordeel van het UWV en het arbeidsdeskundig onderzoek, blijkt juist dat de door werkgeefster aangeboden vervangende werkzaamheden passend zijn. Gelet op de hiervoor besproken omstandigheden kan van werkgeefster niet worden verlangd dat zij herplaatsingsmogelijkheden onderzoekt en ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de e-grond. De gedragingen van werknemer kwalificeren als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW, zodat geen transitievergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5759

Zaaknummer: 11171830 AZ VERZ 24-47

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: D.M. Gijzen en M. van Gool

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van casemanager op de g-grond door haar houding en gedrag. Ondanks meerdere pogingen tot herstel blijkt samenwerking met collega's en directie niet meer mogelijk.

Feiten

2Grip B.V. (hierna: 2Grip) is een gecertificeerd arbodienstverlener. Werkneemster is sinds 1 februari 2017 bij 2Grip in dienst in de functie van registercasemanager voor 24 uur per week. In het najaar van 2018 onderging het team van casemanagers coaching om de teamdynamiek te verbeteren. In 2019 volgden opnieuw teamsessies vanwege teamproblemen. Op 25 september 2023 werd tijdens een overleg, waar werkneemster afwezig was, afgesproken dat alle casemanagers in de herfstvakantie één dag backofficetaken zouden oppakken. Werkneemster gaf aan dat haar agenda vol zat en ze de taken niet kon uitvoeren. Na overleg met de directie, waarin werd benadrukt dat de backofficetaken prioriteit hadden, stemde werkneemster uiteindelijk in. Op 10 oktober 2023 meldde werkneemster zich ziek vanwege overbelasting, maar trok deze ziekmelding tijdens een telefoongesprek met het directielid op 12 oktober weer in. Tijdens een gesprek op 16 oktober beloofde ze de backofficetaken op te pakken. Op 23 oktober 2023 uitten collega-casemanagers hun ongenoegen over het feit dat werkneemster op 16 oktober 2023 geen backofficetaken had uitgevoerd. Ze namen contact op met de directie omdat werkneemster had aangegeven dat er andere afspraken met de directie waren gemaakt. De directie sprak op 24 oktober 2023 met werkneemster, die ontkende dat ze dit had gezegd en beweerde dat ze de taken wel had uitgevoerd. De directie startte vervolgens een onderzoek en ontdekte dat een deel van de casemanagers niet meer met werkneemster wilde samenwerken. Op 13 november sprak de directie werkneemster opnieuw aan op haar gedrag en houding. Tijdens dat gesprek is werkneemster op non-actief gesteld. Op 21 november 2023 heeft 2Grip een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkneemster gestuurd, waarna werkneemster zich heeft gewend tot haar gemachtigde, waarna mediation is voorgesteld. Het mediationtraject is na twee gesprekken op 27 februari 2024 geëindigd, zonder dat partijen nader tot elkaar zijn gekomen. 2Grip verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de g-grond.

Oordeel

De gebeurtenissen roepen een beeld op waarbij op het moment dat werkneemster wordt aangesproken op haar gedrag zij zich stevast verweert met de stelling dat zij zich niet in de kritiek herkent en een afwachtende en afhoudende houding aanneemt. Ter zitting heeft zij aangegeven dat zij zich prima in staat acht om met de collega's samen te werken, maar zij kan

niet aangeven hoe die samenwerking er dan uit zou moeten zien, anders dan dat er dan weer een mediation dient te volgen. Ook ten aanzien van de samenwerking met de directie ziet ze geen (grote) obstakels. Deze zienswijze van werkneemster strookt niet met die van de collega's en de directie. Het mediationtraject met de directie heeft niet kunnen bijdragen aan herstel van het vertrouwen en er zijn ook geen aanknopingspunten gesteld op grond waarvan aannemelijk is dat een zinvolle samenwerking met collega's en directie nog mogelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een zodanig duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat in redelijkheid van 2Grip niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gezien vermelde omstandigheden, waaronder de omvang van de onderneming van 2Grip, ligt een herplaatsing niet voor de hand. Voor zover 2Grip voor het ontstaan van de verstoring van de arbeidsverhouding een verwijt kan worden gemaakt omdat zij werkneemster op non-actief heeft gesteld, staat dit op zichzelf niet aan een ontbinding op de g-grond in de weg. De door 2Grip op de g-grond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook worden toegewezen. Hoewel 2Grip mogelijk niet alle gesprekken in het dossier heeft vastgelegd, blijkt uit de stellingen over en weer dat 2Grip verschillende pogingen heeft gedaan om problemen bespreekbaar te maken, maar zij liep daarin vast door de afhoudende houding van werkneemster. In dat kader acht de kantonrechter het dan ook voorstelbaar dat 2Grip op enig moment geen andere optie meer zag dan werkneemster op non-actief te stellen. Dat dit achteraf gezien mogelijk een te zware sanctie is geweest en niet heeft bijgedragen aan het verdere verloop, hetgeen 2Grip verweten kan worden, kan dit in de gegeven omstandigheden van het geval niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Ook de overige verwijten kunnen niet leiden tot de conclusie dat 2Grip ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, nu uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat de vertrouwensbreuk en daarmee de verstoring van de arbeidsrelatie in overwegende mate is ontstaan door de houding van werkneemster. Gelet hierop ziet de kantonrechter ook geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5527

Zaaknummer: 10991432 \ HA VERZ 24-20

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.J. Hendriks en J.L.G.M. Verwiel

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

RECHTSPRAAK

Op staande voet ontslagen werkneemster vordert in kort geding betaling van achterstallig loon. Dringende reden ontbreekt. Vordering toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2021 bij werkgeefster in dienst als Recruiter tegen een maandsalaris van € 1.897,72 bruto. Werkneemster is op 23 maart 2024 met haar dochter betrokken geweest bij een ernstig verkeersongeval, waarvan zij werkgeefster bij het Whatsappbericht van 24 maart 2024 op de hoogte heeft gebracht. Werkgeefster heeft werkneemster laten weten dat haar werkzaamheden zouden worden overgenomen zodat werkneemster zich kon focussen op het herstel van haar dochter. Op 3 april 2024 heeft werkgeefster via Whatsapp een bericht aan werkneemster gestuurd, met daarin een bericht betreffende een fout van werkneemster bij het inzetten van een medewerker zonder geldige werkvergunning of documenten. De fout van werkneemster is volgens het bericht geconstateerd bij een controle op 28 februari 2024. Werkneemster heeft nog diezelfde dag gereageerd op het bericht van werkgeefster, en heeft haar excuses aangeboden voor haar fout. Werkgeefster heeft vervolgens een onderzoek ingesteld en werkneemster daarna uitgenodigd voor een gesprek op kantoor op 11 april 2024. Werkneemster heeft hierop aangegeven dat zij hier niet toe in staat was vanwege de gevolgen van het verkeersongeval en heeft verzocht om een consult met de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft werkneemster op 9 april 2024 ziekgemeld. Op 15 april 2024 heeft een consult met de casemanager van de arbodienst plaatsgevonden. De conclusie van de casemanager was dat werkneemster niet direct kan terugkeren, maar dit zou getoetst moeten worden door de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft werkneemster bij brief van 16 april 2024 op staande voet ontslagen, met als reden het bewust laten werken van een illegaal persoon zonder geldig ID-document en zonder een arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft bij brief van 17 april 2024 geprotesteerd tegen het ontslag, omdat er volgens haar geen sprake was van een dringende reden. Werkneemster vordert in kort geding het netto-equivalent van het salaris van € 1.897,72 bruto per maand, te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten, vanaf 1 april 2024 tot de dag waarop de arbeidsverhouding rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat een zzp'er zonder de daarvoor vereiste documenten en arbeidsovereenkomst bij een opdrachtgever van werkgeefster heeft gewerkt en dat dit met toestemming van werkneemster heeft

plaatsgevonden. Werkneemster erkent dat dit niet had mogen gebeuren en heeft, toen zij hierop werd aangesproken, direct haar spijt betuigd. Van opzet of tegen beter weten in maken van een fout is niet gebleken. Het is in dit geval voorstelbaar dat werkneemster, in verband met haar schrijnende privésituatie, een slechte concentratie had en daardoor een fout heeft kunnen maken. Ontslag op staande voet is daarom een te zware sanctie. Dit geldt temeer nu werkgeefster heeft aangegeven dat zij bekend is met de privésituatie van werkneemster, en dat zij tot de fout goed heeft gefunctioneerd. Niet voldoende vast is komen te staan dat sprake is geweest van een dringende reden tot ontslag. Het ontslag op staande voet houdt daarom in een bodemprocedure vermoedelijk geen stand, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst nog steeds arbeidsovereenkomst bestaat. Dat brengt met zich dat werkneemster recht heeft op loon. Werkgeefster heeft nog aangevoerd dat zij vanaf datum ziekmelding 70% over het salaris verschuldigd is in plaats van 100%. Op de arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing, zodat dient te worden teruggevallen op artikel 7:629 BW. Partijen twisten over de vraag wanneer werkneemster zich heeft ziekgemeld. Aangezien werkgeefster werkneemster pas op 9 april 2024 officieel heeft ziekgemeld is zij tot die datum 100% van het salaris verschuldigd en daarna 70% conform het bepaalde in artikel 7:629 BW. Werkgeefster moet het netto-equivalent van het brutomaandsalaris van € 1.897,72 te vermeerderen met alle emolumenten betalen, vanaf 1 april 2024 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd en vanaf 9 april 2024 rekening houdend met het bepaalde in artikel 7:629 BW.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5533

Zaaknummer: 11084152 \ VV EXPL 24-24 \ 61525 \ 40140

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.A. van Snippenburg en R.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van een zwemleraar in dienst bij de gemeente Rheden wordt ontbonden op grond van wanprestatie. Gezien zijn senioriteit en eerdere waarschuwingen had het hem duidelijk moeten zijn dat grensoverschrijdende opmerkingen en aanrakingen ontoelaatbaar waren.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1991 in dienst getreden bij de Gemeente Rheden (hierna: Rheden) als zwemleraar. In april 2024 heeft Rheden met werknemer gesproken over ongewenste gedragingen. De gedragingen zagen onder andere op het herhaaldelijk maken van ongewenste opmerkingen naar een jongere, vrouwelijke collega, het betasten van de jongere collega, het maken van een ongepaste opmerking naar een stagiaire en het onderhouden van een seksuele relatie met de moeder van kinderen aan wie werknemer zwemles gaf. De jongere collega heeft aangegeven zich niet meer veilig te voelen bij werknemer. Om de onveilige situatie op te heffen en werknemer in staat te stellen te reflecteren is hij na het gesprek vrijgesteld van werk met behoud van salaris. Op 17 mei 2024, de dag na de periode van vrijstelling van werk, heeft Rheden een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Rheden verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestatie en subsidiair op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft aangevoerd dat het gebeurde afkeurenswaardig is, maar niet zodanig dat dit een grond oplevert voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een arbeidsovereenkomst kan slechts ontbonden worden op grond van wanprestatie als sprake is van ernstige wanprestatie. Het moet dan gaan om een tekortkoming die zodanig ernstig is dat ze aanleunt tegen een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Werknemer is ambtenaar. Op grond van de Ambtenarenwet en vaste rechtspraak wordt van werknemer een extra mate van betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en integriteit verwacht. Werknemer heeft diverse signalen van zijn 40 jaar jongere collega ontvangen dat zij niet gediend was van zijn toespelingen, en is desondanks doorgegaan. De kantonrechter neemt het werknemer extra kwalijk dat hij de gedragingen in een zwembad heeft vertoond, waar bezoekers en collega's zich juist veilig en vrij moeten kunnen voelen. Werknemer was een gewaarschuwd man nu hij al in 2017 een grens heeft overschreden door een ongepaste opmerking te maken tegen een student-stagiaire. Gezien de leeftijd en ervaring

van werknemer heeft hij een voorbeeldfunctie, wat een verzwarende factor oplevert. De kantonrechter is van mening dat elk van de voornoemde gedragingen op zich, en in onderlinge samenhang een (zeer) ernstige tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst opleveren. Dat Rheden geen beleidsregels of gedragscode heeft en geen mediation heeft voorgesteld, verandert dit oordeel niet. Ook zonder reglementen had het werknemer duidelijk moeten zijn dat dit gedrag niet was toegestaan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van wanprestatie. Omdat de lat van ernstige verwijtbaarheid wordt gehaald heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:5621

Zaaknummer: 11142435 \ HA VERZ 24-91

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.G. Kerkhof en A. van Oosten

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Hof: opzegging arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Kantonrechter heeft verzoek billijke vergoeding terecht afgewezen.

Feiten

Sinds 1 oktober 2015 was werkneemster in dienst bij Koninklijke BAM Groep N.V. (hierna: BAM). In 2018 werd werkneemster een nieuwe leidinggevende toegewezen. Op 12 oktober 2020 heeft werkneemster zich ziekgemeld wegens een burn-out. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid is de functie van werkneemster wegens een reorganisatie komen te vervallen. Na twee jaar ziekte heeft BAM werkneemster ontslagen. Volgens werkneemster is haar burn-out en de daarmee samenhangende opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van BAM. Werkneemster legt hieraan een aaneenschakeling van gebeurtenissen ten grondslag die volgens haar hebben geleid tot buitensporige stress. Zo verwijt werkneemster BAM dat zij na een overstap in een hogere functie meerdere functies tegelijkertijd moest vervullen waarbij zij daarnaast nog twee projecten kreeg toegewezen. Ook meent werkneemster dat haar leidinggevende een psychologische onveiligheid en onveilige bedrijfscultuur heeft veroorzaakt. Werkneemster stelt verder dat zij samen met collega's een *compliance case* tegen de leidinggevende is gestart, maar dat BAM dit onvolkomen heeft be- en afgehandeld. Werkneemster vindt tot slot dat BAM haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter daarom verzocht BAM te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 1.328.189. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld met als doel dat het hof haar alsnog een billijke vergoeding toekent.

Oordeel

Het hof is het met de kantonrechter eens dat de verschillende handelingen van BAM geen ernstig verwijtbaar handelen opleveren. Het hof begrijpt dat de overstap naar de nieuwe functie veel werk meebracht en een grote belasting vormde, maar het hof meent ook dat - gelet op het functieniveau - van werkneemster verwacht mocht worden dat zij werkzaamheden zou afhouden of delegeren of het bespreekbaar zou maken als zij die er niet bij kon hebben. Daarbij acht het hof van groot belang dat niet is gebleken dat werkneemster BAM voldoende duidelijk heeft gemaakt dat zij overbelast was en overmatige stress ervoer. Dat geldt ook voor de door haar gestelde psychologische onveiligheid en onveilige bedrijfscultuur, veroorzaakt door de leidinggevende. Met betrekking tot de be- en afhandeling van de *compliance case* oordeelt het hof dat BAM op bepaalde onderdelen nalatig en

onzorgvuldig is geweest, maar dat opzettelijke benadeling van werknemster niet is gebleken. Daar komt bij dat werknemster niet als formele melder van de klacht kan worden gezien. Tot slot is het hof van oordeel dat geen sprake is van een ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door BAM. Terugkijkend op het traject zijn er zeker zaken die anders of beter hadden gekund of gemoeten, maar het hof ziet niet dat, zoals werknemster stelt, BAM haar actief en moedwillig heeft belemmerd om te re-integreren en dat BAM uit was op beëindiging van het dienstverband. Datzelfde geldt voor de samenlopende reorganisatie. Het is begrijpelijk dat werknemster hierdoor werd aangegrepen en dat dit onrust veroorzaakte bij haar, maar haar verwijt dat zij daarmee doelbewust werd weggewerkt is niet terecht. Een reorganisatie is een ingreep die voor de hele organisatie geldt. Besluitvorming daarover kost tijd en zal altijd gepaard gaan met onrust binnen de organisatie. Het hof komt dus tot het oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van BAM. Het hoger beroep van werknemster slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5277

Zaaknummer: 200.337.580

Rechters: A.E.F. Hillen, O.E. Mulder en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: R.J.H. van den Dungen, C. Nekeman en N. Sluis

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek zorginstelling op e- of g-grond afgewezen vanwege verband met opzegverbod tijdens ziekte.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2020 in dienst getreden bij de stichting Aafje Thuiszorg Huizen Zorghotels (hierna: Aafje). Zij heeft de functie van verzorgende IG. Werkneemster is thans arbeidsongeschikt. Aafje verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e- dan wel de g-grond. Aafje voert daartoe kort gezegd aan dat sprake is van een dienstverband waarin incidenten elkaar opvolgen en werkneemster structureel voorschriften niet naleeft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is gedurende haar dienstverband meerdere malen (langdurig) afwezig geweest wegens zwangerschap en arbeidsongeschiktheid. Ook op dit moment is sprake van arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en het verzoek tot ontbinding in beginsel niet kan worden ingewilligd. Volgens Aafje kan de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, omdat haar verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter overweegt in dat kader dat, wanneer de incidenten die Aafje ter onderbouwing opsomt nader worden beschouwd, blijkt dat een deel hiervan plaatsvond tijdens arbeidsongeschiktheid, dan wel gaat over voorschriften bij ziekte of over de communicatie tijdens afwezigheid wegens ziekte. Zo is werkneemster bijvoorbeeld op 22 april 2022 overgeplaatst naar een andere afdeling, maar dit gebeurde tijdens een periode van re-integratie en in overleg met haar leidinggevende. Maar bijvoorbeeld ook de vakantieaanvraag die in juni 2022 te laat zou zijn ingediend, kan niet los worden gezien van arbeidsongeschiktheid. Werkneemster was op dat moment immers pas net weer hersteld na een periode van bijna twee jaar arbeidsongeschiktheid. Ook stelt Aafje dat werkneemster zich na een afgewezen vakantieaanvraag ten onrechte heeft ziekgemeld, maar deze stelling van Aafje wordt niet ondersteund door een oordeel van de bedrijfsarts. Integendeel, de bedrijfsarts heeft werkneemster (kennelijk) ook arbeidsongeschikt verklaard, zo blijkt uit een gespreksverslag van 22 september 2023. Uit de gespreksverslagen kan in algemene zin worden afgeleid dat vanaf de zomer van 2022 bij de leidinggevenden frustratie is ontstaan over de houding en het gedrag werkneemster. In een verslag van 13 juni 2022 valt te lezen dat voor de leidinggevenden 'het vertrouwen er niet meer is'. Die frustratie is op zich niet onbegrijpelijk, maar is tegelijkertijd op veel momenten niet los te zien van de arbeidsongeschiktheid van

werknemster. Kortom, er is in dit geval sprake van een verband met het opzegverbod en daarom kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:7606

Zaaknummer: 11083074 VZ VERZ 24-4599

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: mr. dr. P. Kruit en Y.E. Palit

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW