

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 37, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1992:ZCo527](#) 28-02-1992

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1530](#) 03-09-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5447](#) 27-08-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5452](#) 27-08-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1456](#) 13-08-2024

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5177](#) 29-08-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5052](#) 28-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8023](#) 26-08-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8683](#) 26-08-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:13493](#) 23-08-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:8563](#) 22-08-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5827](#) 16-08-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:8076](#) 12-08-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:5825](#) 05-08-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6053](#) 18-07-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:7675](#) 30-09-2020

RECHTSPRAAK

Verhuizer/chauffeur gebruikt bus privé op Koningsdag en wordt op staande voet ontslagen. Ontslag is niet (rechts)geldig. Kantonrechter wijst gevorderde vergoedingen toe.*Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van verhuizer/chauffeur. Bij brief van 17 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat de reden van het ontslag de constatering betreft van het gebruik van de bedrijfsbus op Koningsdag en de daaropvolgende dagen. Dit gebruik heeft plaatsgevonden zonder medeweten van werkgeefster, zonder zakelijke aanleiding en zonder vooraf verkregen uitdrukkelijke toestemming. Het beschreven handelen heeft de vertrouwensrelatie, die werkgeefster dacht te hebben opgebouwd gedurende de jaren, geschaad. Werknemer stelt dat het ontslag ten onrechte is gegeven en verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding, betaling van de transitievergoeding, alsmede vergoeding van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. In de ontslagbrief van 17 mei 2024 heeft werkgeefster enkel vermeld dat werknemer de bedrijfsbus voor privédoeleinden heeft gebruikt op Koningsdag en de daaropvolgende dagen, zonder medeweten en toestemming. Werknemer heeft dit erkend. De kantonrechter is echter van mening dat dit privégebruik geen dringende reden vormt voor ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft niet aangetoond dat er beleid bestaat, of dat werknemer ervan op de hoogte was gesteld dat privégebruik van de bedrijfsbus nooit toegestaan is. Evenmin is gebleken dat werknemer is gewaarschuwd dat privégebruik tot ontslag op staande voet kon leiden. Daarom is ontslag op staande voet een te zware maatregel. Tijdens de zitting heeft werknemer aangegeven te denken dat privégebruik van de bus was toegestaan, omdat zijn directe collega (de zoon van werkgeefster) de bus ook mocht gebruiken. Werkgeefster erkent dit, maar stelt dat de situatie van de collega anders is. Dit verandert echter niet dat er geen duidelijke boodschap was dat privégebruik nooit is toegestaan. Tijdens de zitting en in het verweerschrift heeft werkgeefster aangevoerd dat er meer redenen waren voor het ontslag, maar in de brief van 17 mei 2024 is enkel het privégebruik van de bus genoemd. Andere redenen kunnen daarom niet meegenomen worden in de beoordeling. Het ontslag is daarnaast ongeldig omdat het niet onverwijld is gegeven. Werkgeefster wist op 15 mei 2024 al

van het privégebruik en heeft werknemer die dag via een WhatsApp-bericht gevraagd de bus terug te brengen. De ontslagbrief is op 17 mei 2024 geschreven, maar werknemer heeft deze pas op 21 mei 2024 ontvangen. Er is dus pas zes dagen na de constatering van het privégebruik overgegaan tot ontslag op staande voet, wat onvoldoende voortvarend is.

De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen, aangezien het ontslag niet rechtsgeldig is en er tegen een eerdere datum is opgezegd dan de overeengekomen opzegtermijn. De vergoeding komt overeen met het loon over de periode van 17 mei 2024 tot 1 juli 2024. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de wettelijke rente daarover, te rekenen vanaf 17 juni 2024. De billijke vergoeding is in beginsel toewijsbaar, aangezien het ontslag onrechtmatig is. De kantonrechter kent echter geen billijke vergoeding toe, omdat werknemer al voldoende gecompenseerd wordt door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hierbij speelt mee dat werknemer ook een verwijt treft, namelijk dat hij de bus langdurig privé heeft gebruikt zonder toestemming. Het verzoek van werknemer om achterstallig salaris, koffiegeld en rijvergoeding wordt toegewezen. Het beroep van werkgeefster op verrekening (onder andere opleidingskosten en een lening) wordt afgewezen omdat dit onvoldoende is onderbouwd. Een nieuwe vordering met betrekking tot vakantiegeld en niet-genoten vakantie-uren wordt buiten beschouwing gelaten wegens strijd met een goede procesorde.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8563

Zaaknummer: 11213305 \ AO VERZ 24-20

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: T. Koenders en mr. R. Vromans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Kennismigrant werkt door na einddatum dienstverband. Opvolgende arbeidsovereenkomst is geen overeenkomst voor onbepaalde tijd en is van rechtswege geëindigd.

Feiten

Werkneemster is als kennismigrant in dienst van AAm Premium Solutions B.V. (hierna: werkgeefster) die tevens als referent bij de IND optreedt, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster is door werkgeefster – via nog een tussenschakel – uitgeleend aan Robeco. Werkneemster stelt dat meer dan drie tijdelijke overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd, zodat de laatste wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Werkneemster meent daarom aanspraak te kunnen maken op betaling van verschillende vergoedingen, waaronder doorbetaling van loon. Werkgeefster betwist dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en meent op haar beurt aanspraak te kunnen maken op terugbetaling van onverschuldigd betaald loon. Werkneemster verzoekt primair vast te stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die niet mocht worden opgezegd, en doorbetaling van loon. Subsidiair verzoekt werkneemster betaling van een bedrag van € 16.297,10, vanwege onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Ook meent zij aanspraak te kunnen maken op een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat geen overeenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd. Werkneemster is haar dienstverband op 16 augustus 2022 begonnen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot 31 januari 2023. Werkneemster is na 31 januari 2023 blijven werken, terwijl partijen nog geen definitieve overeenstemming hadden bereikt over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. Werkneemster heeft uiteindelijk op 1 juni 2023 een nieuwe arbeidsovereenkomst getekend, die terugwerkend vanaf 1 februari 2023 tot 31 januari 2024 zou lopen. Na afloop van het tweede contract werkt ze nog twee weken door. De arbeidsovereenkomst is per 1 februari 2023 met een jaar verlengd. Beide partijen hebben daar uitgebreid contact over gehad, dus er is geen sprake van een stilzwijgende verlenging. Vast staat bovendien dat werkneemster gedurende de periode voorafgaand aan ondertekening zelf ook nog een versie van de overeenkomst heeft opgesteld, waarin zij precies dezelfde start- en einddatum vermeld heeft (1 februari 2023 t/m 31 januari 2024). De bedoeling van beide partijen is dan ook steeds geweest dat deze overeenkomst zou ingaan op 1 februari 2023 en een jaar zou duren. De conclusie van de kantonrechter is dat de overeenkomst die op 1 juni

2023 is gesloten, geldt als tweede overeenkomst. Wanneer werknemer na 31 januari 2024 nog twee weken doorwerkt, ontstaat er volgens de kantonrechter ook geen nieuwe arbeidsovereenkomst door stilzwijgende verlenging tot in ieder geval 31 juli 2024, zoals werknemer stelt en werkgever betwist, omdat dit op verzoek van Robeco gebeurt zonder dat werkgever daarvan op de hoogte is. Wel oordeelt de kantonrechter dat er tussen 1 en 15 februari 2024 een tijdelijke arbeidsovereenkomst ontstaat, omdat werknemer in die periode werkzaamheden verricht en werkgever dit later bevestigt in een e-mail. Na 15 februari 2024 eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege. De verzoeken van werknemer om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vast te stellen en om een transitievergoeding te ontvangen, worden afgewezen. Het verzoek van werkgever om terugbetaling van loon voor de periode van 1 tot 15 februari 2024 wordt ook niet toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8076

Zaaknummer: 11051240 VZ VERZ 24-4042

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E. Dunbar en T. Sleeman

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Krijgsmachtimam heeft recht op materiële en immateriële schadevergoeding vanwege onrechtmatig handelen van werkgeefster door onder meer geen hoor en wederhoor toe te passen in de besluitvorming rond zijn ontslag.

Feiten

Werknemer is op 26 januari 2009, met de vereiste goedkeuring van Stichting Contactorgaan Moslims en Overheid (hierna: CMO), als krijgsmachtimam aangesteld bij de Dienst Islamitische Geestelijke Verzorging, onderdeel van het Ministerie van Defensie. Er zijn meerdere functioneringsgesprekken met werknemer gevoerd. Hieruit bleek in 2015 dat hij volgens zijn leidinggevende ondanks aangeboden verbetertrajecten niet aan het gewenste niveau voldeed. Werknemer heeft om een nieuwe kans gevraagd en heeft die ook gekregen. Na inschakeling van een coach werd in september 2016 vastgesteld dat hij nu boven de minimale eisen presteerde en het functioneringstraject kon worden afgesloten met de gemelde verwachting dat werknemer zich blijvend zal inzetten om zijn functioneren op een hoger plan te brengen. In mei 2017 werd een arbeidsconflict gemeld over samenwerkingsproblemen en het functioneren van werknemer. Na meerdere gesprekken concludeerde de leidinggevende van werknemer dat hij niet over de vereiste competenties beschikte en vroeg om zijn goedkeuring als krijgsmachtimam in te trekken. Ondanks verweer van werknemer bevestigde CMO in september 2017 de intrekking, wat leidde tot een voorgenomen ontslag wegens het verlies van de benoemingsvereiste. Bij besluit van 14 december 2017 is werknemer door DGV per 1 januari 2018 eervol ontslag verleend. Het bezwaar van werknemer is door Defensie ongegrond verklaard. Werknemer verwijt CMO dat de intrekking onrechtmatig was, omdat dat besluit onzorgvuldig tot stand is gekomen. Door het ontslag, dat automatisch volgde op de intrekking, heeft werknemer schade geleden, die hij vergoed wil hebben.

*Oordeel**Onrechtmatig handelen*

Werknemer is als burgerlijk ambtenaar bij Defensie aangesteld en valt onder het Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD) en de Regeling aanstelling geestelijk verzorgers. Volgens deze Regeling kan de zendende instantie, door intrekking van de zending, het ontslag van een geestelijk verzorger bewerkstelligen. Hoewel CMO niet de formele werkgever is – dat is het Ministerie van Defensie – heeft CMO op grond van de Regeling en het Ministerieel

besluit functioneel gezag over de werknemer en kan zij in de praktijk beslissen over het ontslag, waarmee zij de 'materiële werkgever' is. De conclusie van het hof is dat CMO onrechtmatig heeft gehandeld door op herhaalde momenten in de besluitvorming rond de intrekking van de zending niet het beginsel van hoor en wederhoor na te leven. Het ontbreken van wederhoor klemmt temeer omdat er geen rechtsgang voorhanden was waarin de inhoudelijke gronden voor de intrekking van de zending konden worden getoetst.

Schade

Volgens het hof bestaat er een oorzakelijk verband tussen de onrechtmatige gedraging van CMO en de schade. Die schade wordt bepaald op een inkomensschade van € 70.600 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 4.400 netto. De inkomensschade vloeit voort uit het feit dat er, zonder dat sprake was van wederhoor van werknemer, op ontslag werd aangestuurd, wat tot arbeidsongeschiktheid leidde. Omdat werknemer tijdens de zitting echter ook liet zien niet over een voldoende mate van zelfreflectie te beschikken, schat het hof in dat de aanstelling nog twee jaar zou hebben voortgeduurd. De immateriële schadevergoeding is toegekend vanwege de ernstige psychische klachten en reputatieschade die werknemer heeft opgelopen door de onrechtmatige behandeling van CMO.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5452

Zaaknummer: 200.326.622

Rechters: G.A. Diebels, A.A. van Rossum en J.G.J. Rinkes

Advocaten: J.P. Volk en R.P.R. Nolten

Wetsartikelen: 6:162 BW, 121 Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (BARD), 2 Regeling aanstelling geestelijk verzorgers (oud) en

RECHTSPRAAK

Werknemer die melding maakt van belangenverstrengeling binnen organisatie werkgever, maakt terecht aanspraak op klokkenluidersbescherming. Werkgever in kort geding veroordeeld de op non-actiefstelling ongedaan te maken en de officiële waarschuwing in te trekken.

Feiten

Werknemer is sinds januari 2022 in dienst bij werkgeefster. De huidige functie van werknemer is die van Investment Principal. Vanaf mei 2024 heeft werknemer bij verschillende medewerkers aangegeven te vermoeden dat sprake is van belangenverstrengeling met betrekking tot de ad-interimdirecteur (hierna: de directeur). Bij e-mail van 6 juni 2024 heeft werknemer zijn zorgen en constatering over de periode december 2023 tot en met mei 2024 (ten aanzien van de gestelde belangenverstrengeling) met onderbouwing aan de CEO van werkgeefster verstuurd. Op 25 juni 2024 heeft werknemer een formele klacht ingediend over ongewenste omgangsvormen van de directeur richting werknemer. In juli 2024 heeft werknemer meerdere e-mails over het handelen van de directeur aan zijn leidinggevende verstuurd. Werknemer schrijft onder meer: 'Dit is waar mijn klokkenluidersmelding over gaat (...)'. Op 12 juli 2024 heeft de leidinggevende van werknemer hem een schriftelijke reprimande gegeven, waarin zij aangeeft dat werknemer zijn visie over de directeur met haar blijft delen, hoewel zij meerdere keren heeft gevraagd dit niet te doen. Op 12 juli 2024 heeft werknemer van werkgeefster een 'tweede en laatste' officiële waarschuwing ontvangen. Eveneens op 12 juli 2024 heeft werknemer een klokkenluidersmelding gedaan via het daarvoor aangewezen kanaal. Op 19 juli 2024 heeft de RvC de ontvangst van de klokkenluidersmelding bevestigd. Diezelfde dag is werknemer op non-actief gesteld. Volgens werkgeefster was dit noodzakelijk omdat er een onwerkbaar situatie was ontstaan, onder meer doordat werknemer met collega's zou hebben gecommuniceerd over de klacht en melding ten aanzien van de (beweerde) belangenverstrengeling. Werknemer vordert in kort geding onder meer veroordeling van werkgeefster de opgelegde schorsing ongedaan te maken en ongedaan gemaakt te houden. In de kern draait het geschil om de vraag of werknemer aanspraak kan maken op klokkenluidersbescherming.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

'Tweede en laatste' officiële waarschuwing

De eerste concrete en onderbouwde melding van werknemer aan de CEO van werkgeefster dateert van 6 juni 2024. Deze melding moet worden aangemerkt als klokkenluidersmelding. Werknemer stelt te zijn benadeeld als gevolg van zijn melding(en). De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de 'reprimande' van 12 juli 2024 niet onder de reikwijdte van het begrip 'benadelen' valt. Het betreft een informele mail, zonder (juridische) status. De eerste officiële waarschuwing dateert van 8 november 2023 en houdt geen enkel verband met de klokkenluidersmelding. De kantonrechter beoordeelt de gronden voor de tweede en laatste officiële waarschuwing aan de hand van hetgeen werkgeefster in haar brief van 12 juli 2024 aan de orde heeft gesteld. Werkgeefster verwijt werknemer onder meer dat hij ruchtbaarheid heeft gegeven aan de klacht bij de RvC. Werknemer ontkent dat. Hij stelt dat hij alleen zijn leidinggevende op de hoogte heeft gebracht. Dat werknemer ook een collega op de hoogte zou hebben gebracht, heeft hij gemotiveerd weersproken en is niet nader door werkgeefster onderbouwd. Het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter de officiële waarschuwing niet dragen. Werkgeefster heeft ter zitting uiteindelijk verklaard dat de directe aanleiding voor de waarschuwing de herhaalde en aanhoudende e-mails aan de leidinggevende waren en het feit dat die leidinggevende daarvan druk ervoer. Deze gang van zaken kan naar het oordeel van de kantonrechter voorshands niet los worden gezien van de melding van werknemer. Werknemer heeft in dit verband aangevoerd dat hij (1) zijn leidinggevende heeft bijgepraat over de situatie omdat zij met verlof was geweest en hij (2) haar op de hoogte hield, omdat de directeur invloed had op de dagelijkse lopende projecten waar hij met zijn leidinggevende samen aan werkte. Volgens werknemer ziet de melding op het handelen van de directeur in concrete, met namen genoemde lopende dossiers en ging en gaat dit gewoon door. Werknemer was op grond van de Gedragscode Integriteit Rijk ook verplicht dit aan zijn leidinggevende te melden. Werkgeefster heeft dit niet weersproken. Voorts overweegt de kantonrechter dat uit de overgelegde e-mails de indruk rijst dat werknemer zich niet serieus genomen voelde door werkgeefster in zijn melding(en), dat hij daardoor aanhoudender en dwingender werd en steun zocht bij zijn leidinggevende, waardoor zijn leidinggevende zich toenemend onder druk gezet voelde. Dit houdt naar het oordeel van de kantonrechter verband met de melding.

Op non-actiefstelling

Werkgeefster heeft werknemer op 19 juli 2024 op non-actief gesteld. Zij heeft aangevoerd dat dit noodzakelijk was, omdat er een onwerkbaar situatie was ontstaan door een reeks van problemen met het ongepaste gedrag van werknemer en zijn communicatie. Dit staat volgens werkgeefster los van de (lopende) klacht en de melding. De kantonrechter volgt werkgeefster hier niet in. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij niet met haar in gesprek wilde gaan om verdere onrust op de werkvloer te voorkomen, maar dat is onjuist. Werknemer heeft wel degelijk ingestemd in gesprek te gaan met de CEO. Voorts heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werknemer zijn melding binnen zijn team heeft verspreid. Met algemene stellingen over het gedrag van werknemer heeft werkgeefster vooralsnog het vermoeden dat de op non-actiefstelling in verband staat met de melding niet ontkracht. Dit betekent dat de kantonrechter er voorshands van uitgaat dat de op non-actiefstelling van werknemer in

verband staat met zijn klokkenluidersmelding.

Conclusie

Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer zich terecht beroept op de hem toekomende klokkenluidersbescherming tegen benadeling. De officiële waarschuwing van 12 juli 2024 en de op non-actiefstelling van 19 juli 2024 moeten in deze context worden gezien en zijn dus niet terecht. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster de op non-actiefstelling ongedaan te maken en de waarschuwing in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8683

Zaaknummer: 11229617, 17da Wbk, 17ea Wbk en 17eb Wbk

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R.M. Beltzer, H.A.W. Ruiter en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 17e Wbk

RECHTSPRAAK

Docent heeft op Paarse Vrijdag mondeling en fysiek duidelijk gemaakt dat homoseksualiteit niet te verenigen is met zijn geloof en is daarin blijven volharden. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op grond. Inbreuk op grondrechten (vrijheid van meningsuiting en godsdienst) gerechtvaardigd.

Feiten

Werknemer is in dienst van Stichting H₃O voor christelijk peuterwerk kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs (hierna: H₃O). Hij is thans werkzaam op het Insula College in Dordrecht als docent-assistent. Op Paarse Vrijdag, een jaarlijkse actiedag op de tweede vrijdag van december waar leerlingen solidariteit met LHBTQIA+-ers kunnen tonen, heeft werknemer mondeling en fysiek duidelijk gemaakt dat de activiteiten van Paarse Vrijdag en homoseksualiteit niet te verenigen zijn met zijn geloof. Werknemer heeft een door leerlingen aangeboden paars armbandje geweigerd en vervolgens fel gediscussieerd met leerlingen over zijn beweegredenen. Ook heeft hij verwezen naar Bijbelteksten en heeft hij uitgelegd dat het een gruwel is in Zijn ogen [de ogen van God; toevoeging hof] dat mannen met mannen en vrouwen met vrouwen gaan. Voorts heeft hij gezegd dat mensen die deze gruwelen bewust blijven doen, in de hel kunnen belanden, heeft hij uitgelegd dat de Bijbel homoseksuelen als 'ziek' beschouwt en heeft hij in aanwezigheid van leerlingen een spuugbeweging gemaakt naar de regenboogvlag. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van H₃O ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. In hoger beroep betoogt werknemer dat het ontslag in strijd is met zijn recht op vrijheid van godsdienst en meningsuiting.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Herbai-criteria

De uitingen van werknemer, zoals hierboven beschreven, vallen onder de vrijheid van meningsuiting en godsdienst zoals beschermd door het EVRM. Voor deze rechten geldt dat een beperking alleen toelaatbaar is indien deze is voorzien bij wet, noodzakelijk is in een democratische samenleving en een geoorloofd doel dient. Het EHRM heeft in het arrest *Herbai/Hongarije* verduidelijkt hoe deze vrijheden moeten worden toegepast in een arbeidsverhouding. Als er sprake is van een inmenging op de vrijheid van meningsuiting moet

de rechter bij de beoordeling van de toelaatbaarheid van die inmenging de volgende factoren meewegen: (1) de aard van de meningsuiting, (2) de motieven van de werknemer voor de uiting, (3) de schade die de werkgever door de uiting heeft geleden en (4) de zwaarte van de door de werkgever opgelegde sanctie.

Inmenging gerechtvaardigd

Het hof is van oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden aangemerkt als een sanctie van H₃O die een inmenging vormt op de vrijheid van meningsuiting en vrijheid van godsdienst van werknemer. Voor de beoordeling van de vraag of die inmenging toelaatbaar is, kijkt het hof naar de *Herbai*-criteria en naar de context waarin de uitingen door werknemer zijn gedaan. De motieven van werknemer voor zijn uitingen op Paarse Vrijheid zijn – kort gezegd – gelegen in zijn sterke geloofsbeleving en op het feit dat hij vindt dat hij het recht heeft zich te verdedigen tegen activistische leerlingen die hem – volgens werknemer – op agressieve wijze belaagden. Het hof is van oordeel dat het persoonlijk belang bij deze motieven onvoldoende gewicht in de schaal leggen in het licht van de andere, zwaarder wegende belangen die hier een rol spelen. Van werknemer mag in zijn functie als docent-assistent passende loyaliteit worden verwacht tegenover het Insula College. Voorts volgt uit de wettelijke verplichting uit hoofde van artikel 2.2 Wet voortgezet onderwijs 2020 dat de school een omgeving moet creëren waar leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid. De functie van werknemer brengt tevens mee dat hij door leerlingen als een symbool van gezag wordt gezien. Van werknemer mag worden verwacht dat hij ook bijdraagt aan een veilig schoolklimaat waar leerlingen en personeel zich geaccepteerd weten ongeacht, onder andere, hun seksuele geaardheid. Dat betekent dat werknemer zich op een respectvolle wijze tegenover deze leerlingen (en collega's) moet uiten. Daar past zijn handelen op Paarse Vrijdag niet bij. Het hof acht de wijze waarop werknemer zich op Paarse Vrijdag heeft geuit niet respectvol en niet proportioneel. De uitlatingen van werknemer zijn schadelijk voor het veilige schoolklimaat dat het Insula College voor haar leerlingen en medewerkers moet waarborgen. Voor de stelling dat werknemer zelf slachtoffer is geworden van agressieve bejegening door activistische leerlingen ontbreekt ieder concreet aanknopingspunt. Het hof beoordeelt de sanctie van het door H₃O ingediende ontbindingsverzoek verder als proportioneel. Het hof acht begrijpelijk dat H₃O, na haar vergeefse pogingen werknemer duidelijk te maken dat het gaat om de wijze waarop hij zijn geloofsuitingen heeft gedaan en bij volharding van werknemer in zijn standpunt, het vertrouwen verloor dat het aangaan van mediation tot een oplossing zou leiden en er geen vertrouwen meer in had dat werknemer in de toekomst in een soortgelijk geval zou afzien van het uiten van zijn geloofsovertuiging op een wijze die schadelijk is voor het door H₃O te waarborgen veilige schoolklimaat. Daar is bijgekomen dat de verhouding tussen partijen is verhard door de publiciteit over het ontstane conflict, dat de onrust op en om de school is vergroot en dat deze verharding merkbaar in de invloedssfeer van werknemer ligt.

Conclusie

Het hof is van oordeel dat de sanctie van ontslag weliswaar een inmenging vormt van de door werknemer ingeroepen verdragsrechten, maar dat deze inmenging in dit geval gerechtvaardigd is. Er is sprake van een voldragen g-grond en herplaatsing ligt niet in de rede. Bekrachtiging van de beschikking van de kantonrechter volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1530

Zaaknummer: 200.332.109/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, H.J. van Harten en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: M.J.N. Vermeij en mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel

Wetsartikelen: 8 EVRM, 9 EVRM en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Het hof komt evenals de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag op staande voet door werkgever van een werknemer die redelijke instructies weigert op te volgen rechtsgeldig is.

Feiten

Werknemer is op 20 maart 2023 als chauffeur in dienst getreden bij Ille Papier-Service NL B.V. (hierna: IPS). Werknemer was op 18 en 19 juli 2023 voor een meerdaagse route ingepland. Omdat werknemer voor deze route zelf een hotel had geboekt (terwijl hij er meermaals op was gewezen dat hij dit niet mocht doen) en IPS de kosten hiervan niet had voldaan, is hij op de avond van 18 juli naar huis gereden. Als gevolg hiervan had hij op 20 juli 2023 nog niet al zijn bestellingen gereden. Op 20 juli 2023 heeft IPS per Whatsapp aan werknemer bericht dat hij terug naar Zoetermeer moest komen om zijn bestellingen van die dag op te halen. Werknemer heeft dit vervolgens geweigerd door te stellen dat hij nog naar de andere klanten van de meerdaagse route moest rijden. Hierop heeft IPS werknemer nog eenmaal gesommeerd te voldoen aan de instructie. Bij brief van 20 juli 2023 heeft IPS werknemer op staande voet ontslagen, omdat werknemer, ondanks meerdere waarschuwingen, niet terug is gekomen naar Zoetermeer om zijn werk te doen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer afgewezen. Kort samengevat heeft de kantonrechter geoordeeld dat IPS in redelijkheid aan werknemer de opdracht heeft mogen geven om terug te keren naar Zoetermeer en werknemer daarom ten onrechte geen gehoor heeft gegeven aan deze expliciete, redelijke opdracht (werkweigering). Werknemer heeft daarmee tevens ernstig verwijtbaar gehandeld (zie AR 2024-0447). Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof komt evenals de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. In dat kader oordeelt het hof, evenals de kantonrechter, dat IPS op 20 juli 2023 een redelijke opdracht heeft gegeven. Uit het overgelegde Whatsappbericht van IPS volgt dat de directeur die ochtend aan werknemer heeft uitgelegd dat zijn terugkeer naar Zoetermeer nodig was, omdat er die dag klanten waren die op de komst van een chauffeur wachtten. Niet valt in te zien waarom het voor werknemer bezwaarlijk zou zijn geweest om aan de opdracht gehoor te geven. Daar komt bij dat het bij IPS gebruikelijk was dat de meerdaagse routes nooit volledig worden afgereden en dat de resterende klanten de volgende dag opnieuw op een route worden ingepland. Verder oordeelt het hof dat werknemer de gegeven, redelijke, opdracht niet had mogen weigeren. Daarbij is van belang dat het niet aan werknemer, maar

aan IPS als werkgever, was om te bepalen welke werkzaamheden voorrang hebben. IPS had derhalve een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Daarin heeft het hof meegenomen dat werknemer tijdens het korte dienstverband niet onberispelijk heeft gefunctioneerd, IPS klanten tijdig van de benodigde materialen en service moet voorzien en IPS daarbij afhankelijk is van haar chauffeurs. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, te weten dat hij laaggeschoold, alleenstaand en inwonend bij zijn ouders is, maken dit niet anders. Ook de omstandigheid dat werknemer na het gegeven ontslag op staande voet is blijven doorwerken door de meerdaagse route af te maken, leidt niet tot een ander oordeel. Sterker nog: daarin schuilt nu juist de kern van het verwijt aan werknemer. Bovendien oordeelt het hof dat IPS niet had moeten volstaan met een andere, lichtere, sanctie. Tot slot is het hof, net als de kantonrechter, van oordeel dat het gedrag van werknemer als ernstig verwijtbaar te kwalificeren is waardoor hij geen recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1456

Zaaknummer: 200.339.296/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en A.J.P. van Beurden

Advocaten: C.I.M. Molenaar en A.J.K. Fluit

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

De omstandigheid dat werknemer een WW-uitkering ontving gedurende een periode dat werkgeefster niet overging tot loonuitbetaling en de omstandigheid dat werkgeefster pas laat een ontbindingsverzoek heeft ingediend, kunnen niet tot een matiging van de loonvordering van werknemer leiden op grond van artikel 6:248 lid 2 BW.

Feiten

Werknemer is van 9 augustus 2010 tot 1 december 2021 in dienst geweest bij MB Parts Velddriel B.V. (hierna: MB Parts) als verkoper binnendienst/buitendienst. Op 26 april 2016 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 15 augustus 2017 heeft de bedrijfsarts werknemer weer volledig inzetbaar voor zijn eigen werk geacht. Op 11 september 2017 meldt werknemer zich echter weer toegenomen arbeidsongeschikt. Tevens vraagt hij een second opinion aan bij een andere bedrijfsarts. Die bedrijfsarts heeft geoordeeld dat de beperkingen in persoonlijk en sociaal functioneren fors zijn toegenomen. Als reactie hierop heeft MB Parts werknemer geschorst, zijn zakelijke auto en telefoon ingenomen en hem de toegang tot de zakelijk e-mail ontzegd. In januari 2018 legt het UWV MB Parts een loonsanctie op wegens het niet ontvangen van de aanvullingen op het re-integratieverslag en later wegens het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Daarbij is volgens het UWV van belang dat de bedrijfsarts van MB Parts op inadequate wijze heeft geconcludeerd dat werknemer geschikt was voor het volledige eigen werk. Op 21 mei 2019 wijst het UWV bij beschikking de WIA-aanvraag van werknemer af, omdat hij volgens het UWV volledig arbeidsgeschikt voor zijn eigen werk is. Vanaf 23 april 2019 tot en met april 2021 (periode na het derde ziektejaar) heeft werknemer wel een WW-uitkering ontvangen. Naar aanleiding van een door MB Parts verzonden eindafrekening krijgen partijen discussie over (de hoogte) van het salaris, waaronder (de hoogte) van het salaris in en na het derde ziektejaar. Daarbij stelt werknemer dat hij na het derde ziektejaar nog steeds beschikbaar is om zijn werkzaamheden te verrichten en dat hij ten tijde van de (nog steeds van toepassing zijnde) schorsing recht heeft op 100% van zijn loon. Partijen hebben hierover meerdere procedures gevoerd. Verder is de arbeidsovereenkomst van werknemer door de kantonrechter Oost-Brabant naar aanleiding van een door MB Parts in augustus 2021 ingediend ontbindingsverzoek ontbonden per 1 december 2021, welke beslissing door het gerechtshof 's-Hertogenbosch is bevestigd. In onderhavige procedure gaat het om een loonvordering over de periode januari 2020 tot en met april 2021. In eerste aanleg heeft werknemer over deze periode een achterstallige loonvordering ingesteld van een bedrag van € 37.942,67 netto en een bedrag van € 6.846,44

bruto aan niet-genoten vakantiedagen en gevorderd dat een dwangsom wordt bepaald met betrekking tot aanmelding bij het pensioenfonds, storting afdrachten van achterstallige premies en afgifte van deugdelijke salarisspecificaties. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer over deze periode aanspraak heeft op loon, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 10%, maar heeft een deel van de loonvordering van werknemer gematigd tot 50% op grond van artikel 6:248 lid 2 BW. Voor deze matiging heeft de kantonrechter aangevoerd dat werknemer een WW-uitkering heeft ontvangen en MB Parts pas in augustus 2021 een ontbindingsverzoek heeft ingediend waardoor zij lang(er) het loon van werknemer heeft doorbetaald. Werknemer is in hoger beroep gegaan; MB Parts in incidenteel hoger beroep. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat het loon over de periode januari 2020 tot en met april 2021 alsnog volledig wordt toegewezen. De bedoeling van het hoger beroep van MB Parts is dat het salaris over de periode januari 2020 tot en met 1 december 2020 (verder) wordt gematigd tot nihil. Partijen verschillen daarbij van mening over (1) de matiging van de loonvordering, (2) de afrekening en matiging van niet-genoten verlofuren, (3) het percentage aan wettelijke verhoging en (4) of er een dwangsom moet worden opgelegd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

1. Matiging loonvordering

Het hof is van oordeel dat de door de kantonrechter genoemde argumenten (werknemer heeft WW-uitkering ontvangen en ontbindingsverzoek is pas in augustus 2021 ingediend) geen aanleiding zijn voor matiging van de loonvordering. Werknemer heeft namelijk aangetoond dat hij de WW-uitkering moet terugbetalen als de loonvordering wordt toegewezen. Ten aanzien van het in augustus 2021 ingediende ontbindingsverzoek is het hof van oordeel dat MB Parts zelf heeft meegewerkt aan een lange duur van de loonvordering omdat zij de arbeidsovereenkomst ook na het verstrijken van het opzegverbod nog lang in stand heeft gelaten. Het hof snapt dat het voor MB Parts verwarrend kon zijn dat werknemer zich na afloop van het derde ziektejaar op het standpunt bleef stellen dat hij arbeidsongeschikt was, maar daar staat tegenover dat werknemer vanaf december 2019 zich consequent op het standpunt heeft gesteld dat hij aanspraak had op salaris. MB Parts kon dus rekening houden met de mogelijkheid dat de loonvordering zou worden toegewezen en had veel eerder stappen kunnen zetten om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Voor een geslaagd beroep op artikel 6:248 lid 2 BW (waarvoor dezelfde maatstaven worden gehanteerd als bij artikel 7:680a BW) is vereist dat sprake is van de situatie dat toewijzing in de gegeven (bijkomende) omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden. De rechter moet deze bevoegdheid terughoudend toepassen. Gelet op de hierboven besproken omstandigheden, leidt toewijzing van de (volledige) loonvordering van werknemer niet tot onaanvaardbare gevolgen.

2. Niet-genoten vakantiedagen

Nu er geen aanleiding is voor de matiging van de loonvordering, geldt dat evenzeer voor de vordering voor niet-genoten verlofuren. Het verweer van MB Parts dat de wettelijke vakantieu-uren over de periode tot 2020 zijn komen te vervallen, passeert het hof omdat MB Parts niet stelt dat zij heeft voldaan aan haar zorg- en informatieverplichting. Het verweer van MB Parts ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen, namelijk dat op basis van de cao slechts vijf vakantiedagen mogen worden doorgeschoven naar het volgende jaar, wordt wel door het hof gehonoreerd.

3. Wettelijke verhoging

Het hof ziet aanleiding om de wettelijke verhoging, door de kantonrechter gematigd tot 10%, (verder) te matigen tot nihil. Het hof is van oordeel dat het weliswaar onjuist is dat MB Parts het loon niet heeft uitbetaald, maar haar standpunt daarin was wel verdedigbaar en de vertraging in uitbetaling is al gecompenseerd door de verschuldigde wettelijke rente.

4. Dwangsommen

Tot slot is het hof van oordeel dat werknemer zijn belang bij het opleggen van dwangsommen ten aanzien van de pensioenvordering en afgifte van salarisspecificaties onvoldoende heeft onderbouwd. Deze vordering wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5447

Zaaknummer: 200.324.287

Rechters: A.E.F. Hillen, A.A. van Rossum en A.J.J. van Rijen

Advocaten: S. Bocu en A.M. Boogaart

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond onder toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster niet toelaten tot re-integratie in haar eigen functie en aansturen op een afscheid is ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is op 5 oktober 2009 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als hoofd administratie/controller. In haar functie is werkneemster lid van het MT en staat zij in het handelsregister geregistreerd als gevolmachtigde. In oktober 2022 is een nieuwe directeur in dienst getreden. Op 9 maart 202 heeft die een gesprek gehad met werkneemster. In het door de directeur opgestelde gespreksverslag staat benoemd dat werkneemster een tankpas voor zichzelf gebruikte, terwijl zij ook een onbelaste reiskostenvergoeding had. Omdat de directeur dit niet integer achtte, werd werkneemster verzocht haar tankpas in te leveren. In maart 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Later bleek dat zij een aandoening aan de schildklier had. Aan werkneemster is toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft laten weten geen einde dienstverband te willen. Werkgeefster heeft daarop aangegeven dat de kwestie met de tankpas mogelijk aanleiding zou zijn om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Ondertussen is de groepscontroller achter zaken in het werk van werkneemster gekomen die volgens hem niet goed waren. Op grond daarvan heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat verbetering van het functioneren van werkneemster in de eigen functie niet haalbaar zou zijn. Toen werkneemster in augustus op kantoor was voor een koffiemoment, is zij erachter gekomen dat haar persoonlijke bezittingen inmiddels in een doos waren gedaan die bij de receptie stond. Werkgeefster heeft aangegeven dat werkneemster vanwege de onrust die dat op de werkvloer zou veroorzaken niet op de eigen werkplek mocht re-integreren. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd, maar werkneemster wilde dit niet omdat het haar al duidelijk was dat haar niet zou worden toegestaan in haar eigen functie te re-integreren. In het kort geding verzoekt werkneemster toelating tot haar werkzaamheden. In de ontbindingsprocedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is inmiddels weer arbeidsgeschikt, het opzegverbod is niet van toepassing. Ten aanzien van de tankpas geldt dat werkgeefster eerst had moeten onderzoeken of het correct was dat werkneemster daar nooit eerder op was aangesproken en dat zij een afspraak had met de voormalige directeur. Werkgeefster is er

vervolgens direct met gestrekt been ingegaan en heeft zo de basis gelegd voor een conflict. Toen werknemster zich ziek meldde, heeft werkgeefster direct aangenomen dat dit vanwege het conflict was en werkgeefster heeft zelfs vervolgens geprobeerd de regels te omzeilen door werknemster een vaststellingsovereenkomst aan te bieden onder voorwaarde dat zij zich beter zou melden. Voor zover werkgeefster zich op het standpunt stelt dat het initiatief tot een beëindiging bij werknemster lag, mag zij gezien de emotionele toestand waarin werknemster verkeerde niet aan dergelijke uitingen worden gehouden. Het beschikken over de tankpas, mede nu werknemster heeft aangevoerd dat de voormalig directeur deze aan haar verstrekt heeft omdat zij geen leaseauto had, is niet zodanig verwijtbaar dat dit een grond vormt voor ontbinding. Werkgeefster legt eveneens de weigering van werknemster om deel te nemen aan de mediation ten grondslag aan het ontbindingsverzoek. De kantonrechter overweegt dat de mediation er steeds duidelijk op gericht was de arbeidsovereenkomst van werknemster te beëindigen. Ook het plaatsen van de spullen van werknemster in een doos bij de receptie en het sturen van een lijst met vermeende fouten aan werknemster met de opmerking dat zij die niet meer kon herstellen, maakt dat de kantonrechter begrijpt dat werknemster geen vertrouwen in de mediation had. Gezien de situatie waar partijen zich in bevinden en de houding die zij jegens elkaar hebben, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Door zonder nader onderzoek aan te sturen op een beëindiging en ervoor te zorgen dat er geen weg meer terug was, heeft werkgeefster zich ernstig verwijtbaar gedragen. Er wordt een billijke vergoeding van € 30.000 toegekend. Daarbij speelt mee dat het dienstverband van werknemster nog wel enige tijd zou duren en dat het doordat zij lange tijd niet in haar eigen functie mocht re-integreren lastig zal zijn een functie op niveau te vinden. Het verzoek in kort geding van werknemster om haar toe te laten tot haar werkzaamheden wordt gezien de verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Werkgeefster wordt in het kort geding en in de bodemprocedure tot de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5177

Zaaknummer: 11233422 \ UE VERZ 24-215

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: R.M.S. Carli en S. Bergwerff

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:671b BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst eenzijdig door werkgeefster opgezegd.
Werkneemster stemt niet in met intrekking van de opzegging. Verzoek tot betaling gefixeerde schadevergoeding en resterend deel van de transitievergoeding.***

Feiten

Werkneemster is op 2 februari 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Stichting Surplus Zorg (hierna: Surplus). Het salaris bedroeg € 3.754,41 bruto per maand bij een fulltimedienstverband, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werkneemster was werkzaam op basis van 24 uur (66,67%) per week. Op de overeenkomst is de Cao VVT van toepassing. Op 11 november 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt en deze arbeidsongeschikt duurt tot op heden nog voort. Bij brief van 12 februari 2024 heeft Surplus de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 maart 2024. Werkneemster heeft per brief van 29 februari 2024 kenbaar gemaakt dat het dienstverband niet rechtsgeldig is beëindigd en dat de opzegging onrechtmatig is. Op 12 maart 2024 heeft Surplus gereageerd en aangegeven dat de opzegging als niet gedaan moest worden beschouwd en dat de opzegging onrechtmatig was en dat zij de vereiste toestemming bij het UWV zal aanvragen. Tevens is aangeboden om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster maakt kenbaar dat het rechtens niet mogelijk is om de opzegging als niet gedaan te beschouwen, waarbij Surplus in de gelegenheid is gesteld om de gefixeerde schadevergoeding te voldoen. Surplus is het daar niet mee eens. Werkneemster verzoekt Surplus te veroordelen tot betaling van een gefixeerde vergoeding, omdat Surplus de geldende opzegtermijn niet in acht heeft genomen. Surplus had de wettelijke opzegtermijn van vier maanden in acht moeten nemen, zodat het dienstverband per 1 juli 2024 zou eindigen. Ook heeft Surplus de transitievergoeding tot 1 maart 2024 betaald, terwijl die vergoeding over de periode van indiensttreding tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd is verschuldigd. Surplus stelt dat omdat de loondoorbetalingsverplichting was geëindigd en werkneemster niet meer reageerde op berichten van Surplus, het slapend dienstverband administratief is afgewikkeld en per brief van 12 februari is opgezegd.

Oordeel

Een opzegging van een arbeidsovereenkomst is een eenzijdige rechtshandeling. Een werkgever kan een opzegging niet zomaar intrekken. Daarvoor is instemming van de werknemer nodig. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een uitdrukkelijke verklaring van werkneemster dat zij instemt met intrekking van de opzegging van de

arbeidsovereenkomst. Op 29 februari 2024 heeft zij Surplus erop gewezen dat het dienstverband niet zomaar kan worden beëindigd met een enkele mededeling en dat er geen toestemming van het UWV of een kantonrechter is. Ook heeft zij niet ingestemd met een beëindiging van het dienstverband. Werkneemster berust in de opzegging, maar niet in de onrechtmatigheid van het ontslag. Intrekking van een eenzijdige opzegging is niet mogelijk. Voor het verzoek van Surplus om haar gelegenheid te bieden tot herstel van het verzuim over te gaan en de opzegging te vernietigen ontbreekt een grondslag. De kantonrechter beschouwt dit niet als een zelfstandig tegenverzoek en heeft daarom in het dictum hierover niets opgenomen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. De hoogte daarvan is gerelateerd aan de hoogte van het bedongen loon en is onafhankelijk van eventuele loonbetalingsverplichtingen die een werkgever nog heeft. Surplus heeft de transitievergoeding berekend en uitbetaald tot 1 maart 2024. Uit de beschikking van de Hoge Raad van 17 juli 2020 (ECLI:NL:HR:2020:1286) volgt dat in de situatie waarin de werkgever de opzegtermijn ten onrechte niet in acht heeft genomen – waarvan in dit geval sprake is – de hoogte van de transitievergoeding moet worden bepaald met inachtneming van die opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6053

Zaaknummer: 11070366 AZ VERZ 24-27

Rechters: Zander

Advocaten: Y.A. Brunnekreef-van den Bos

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671a BW; 7:672 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdopzegging. Tussen partijen staat ter discussie of de proeftijdopzegging rechtsgeldig is. Volgens verzoeker is een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van zes maanden en niet voor de duur van zes maanden en één dag.

Feiten

Werkneemster is op 8 februari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster voor 30 uur per week. Het brutomaandloon bedraagt € 2.053 exclusief vakantietoeslag. Er is geen cao van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster met ingang van 8 februari 2024 bij werkgever in dienst treedt in de functie van administratief medewerkster. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van zes maanden en eindigt op 8 augustus 2024. Er geldt een proeftijd van een maand en er is een tussentijdsopzegbeding overeengekomen. Op 20 februari 2024 wordt de arbeidsovereenkomst met een beroep op de proeftijd opgezegd. Werkneemster stelt dat de proeftijd niet geldig is en verzoekt onder meer een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, vakantie-uren en vakantietoeslag. Werkgeefster voert aan dat uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat deze eindigt op 8 augustus 2024. Dit betekent dat de duur van de arbeidsovereenkomst neerkomt op zes maanden en één dag. Dit was volgens werkgeefster ook de bedoeling van partijen.

Oordeel

Indien in een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden of korter toch een proeftijdbeding wordt opgenomen, dan is dat beding nietig. De kantonrechter oordeelt dat partijen een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan voor de duur van zes maanden. Partijen hebben hun afspraken over de duur van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Kijkend naar de tekst en de genoemde data, kan dit artikel op twee manieren worden uitgelegd, met dien verstande dat in het oog springt dat in de tekst van het artikel expliciet zes maanden staat vermeld (en niet zes maanden en één dag). Voor de beantwoording van de vraag welke duur partijen zijn overeengekomen, moet volgens vaste rechtspraak niet alleen worden gekeken naar de taalkundige bewoordingen van de tekst van de overeenkomst, maar komt het ook aan op de zin die partijen over en weer redelijkerwijs aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Op de mondelinge behandeling heeft werkneemster verklaard dat zij haar sollicitatiegesprek heeft gevoerd met de directrice van werkgeefster. Daarbij is ook de duur van de arbeidsovereenkomst besproken. Werkgeefster heeft volgens werkneemster gezegd dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van zes

maanden zou worden aangegaan (en dus niet voor zes maanden en één dag). Dat werkneemster de arbeidsovereenkomst met daarin het proeftijdbeding ondertekend heeft, kan haar niet worden tegengeworpen. Onder deze omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat het haar bedoeling was om een arbeidsovereenkomst van zes maanden en één dag aan te gaan, terwijl partijen expliciet anders (te weten: een arbeidsovereenkomst voor de duur van een half jaar) hebben besproken. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5825

Zaaknummer: 11057064 \ AZ VERZ 24-28

Rechters: D. van Dam

Advocaten: D.A. Schalker en S.C.L. Thoolen

Wetsartikelen: 7:652 BW; 7:673 BW; 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Wisseling in de dagelijkse leiding van het museum.*Feiten*

Werkneemster is sinds 17 juli 2017 in dienst van (de rechtsvoorganger van) de stichting, die een museum exploiteert. De huidige functie van werkneemster is die van registrator B. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Museum van toepassing. De stichting heeft vier medewerkers in dienst. Zij worden ondersteund door een groep vrijwilligers. De stichting stelt dat de arbeidsverhouding is verstoord, omdat werkneemster vanaf haar eerste werkdag geen vertrouwen heeft in de directie en zij constant probeert de regie te nemen, bijvoorbeeld door te eisen dat zij bij sollicitatiegesprekken aanwezig is en dat de directie haar geregeld updates geeft en door te vervallen in verzuim wanneer zaken tegen zitten. Werkneemster betwist dat.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Uit de verklaringen van partijen ter zitting is gebleken dat werkneemster onder normale omstandigheden weinig tot geen contact heeft met de directie. Hooguit spreken zij elkaar eens bij de koffieautomaat. Als gevolg van enkele ontwikkelingen is de directie vanaf november 2023 meer op de voorgrond getreden binnen het museum, ook voor wat betreft de personeelszaken. De voormalig leidinggevende van werkneemster had namelijk aangekondigd per eind november vervroegd met pensioen te gaan, terwijl haar vervangster begin november (langdurig) ziek werd. De directe aanleiding voor het ontbindingsverzoek is gelegen in een telefoongesprek dat op 23 november 2023 heeft plaatsgevonden tussen werkneemster en een directielid. Tijdens dit gesprek heeft werkneemster gevraagd waarom zij niet bij het sollicitatiegesprek voor een nieuwe marketeer mocht zijn. De wijze waarop dit gesprek is verlopen is niet wenselijk, maar naar het oordeel van de kantonrechter wel begrijpelijk. De kantonrechter leidt af dat het gesprek tussen partijen emotioneel en mogelijk verwijtend richting de directie is verlopen, maar ook dat de aanleiding voor de houding van werkneemster zijn oorsprong vond in eigen gedrag van de directie. Werkneemster meldt zich ziek. In december 2023 vinden er vervolgesprekken plaats. Aan werkneemster is op 19 december schriftelijk de keuze voorgelegd om door middel van een beëindigingsovereenkomst uit dienst te gaan, dan wel om onder begeleiding van een (arbeids)psycholoog terug te keren in haar eigen functie. Verder hebben partijen eind januari/begin februari – op advies van de bedrijfsarts – gesprekken gevoerd onder leiding van een mediator. Het mediationtraject is voortijdig tot een einde gekomen. Dit alles maakt dat de

arbeidsverhouding inmiddels misschien wel verstoord is geraakt, maar dan met name in de beleving van de directie en niet in een zodanig ernstige en duurzame mate dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst nog langer laat voortduren. Daarbij is van belang dat de leidinggevende vervangster haar werkzaamheden inmiddels grotendeels heeft hervat. Dat sprake is van een (ernstig en duurzaam) verstoorde arbeidsrelatie tussen de leidinggevende en werkneemster, is niet gesteld of gebleken. Volgens werkneemster hadden zij zeven maanden geleden, dus voorafgaand aan de ziekmelding van de leidinggevende, juist een goede verstandhouding met elkaar. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5827

Zaaknummer: 11072879 \ AZ VERZ 24-18

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.C. Broekman en J.C.J. Weterings

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

RECHTSPRAAK

Begrip 'feitelijk loon' in artikel 4.7 horeca-cao bij deeltijdwerk. Kantonrechter is van oordeel dat werkgever terecht geen cao-loonsverhoging heeft uitbetaald. Werkgever is voor het begrip 'feitelijk loon' terecht uitgegaan van het loon naar evenredigheid van de deeltijdarbeidsomvang.

Feiten

Werknemer is vanaf 21 maart 2022 tot 1 september 2023 in dienst geweest bij werkgeefster op basis van een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor 32 uur per week met een salaris van € 2.480,82 bruto per maand. Op de arbeidsrelatie is de Horeca-cao (de cao) van toepassing. De arbeidsovereenkomst is geëindigd nadat partijen daartoe op 26 juli 2023 een VSO hadden getekend. Op grond van de VSO was werknemer in de periode van 21 augustus 2023 tot en met 31 augustus 2023 vrijgesteld van werk met behoud van het recht op doorbetaling van loon tot 1 september 2023. In de VSO staat dat werkgever en werknemer elkaar financiële kwijting geven over en weer, met uitzondering van het vraagstuk over de cao-verhoging. Werknemer vordert bij akte na dupliek (vermeerdering) veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 847,43 aan hoofdsom (salaris inclusief wettelijke rente tot de dagvaarding) en € 400,57 aan wettelijke verhoging. Werkgeefster concludeert tot afwijzing.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de eisiwijziging in de akte na dupliek waarbij werknemer zijn eis heeft vermeerderd, buiten beschouwing moet blijven omdat deze te laat is ingediend. Werknemer vordert nabetaling van de loonsverhoging van 2% over de periode vanaf 1 januari 2023 tot 1 september 2023 op grond van zijn functie en artikel 4.7 lid 5 van de cao. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer per 1 januari 2023 geen recht had op een loonsverhoging van 2% als bedoeld in artikel 4.7 lid 5 van de cao omdat zijn feitelijk loon per 31 december 2022 hoger is dan het eindloon van de loontabel per 1 april 2022. Voor de uitleg van artikel 4.7 lid 5 van de cao hanteert de kantonrechter de zogenoemde cao-norm. Bij deze uitleg kan onder meer acht worden geslagen op de elders in de cao gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. Gelet op deze artikelen in de cao is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster bij de uitleg van het begrip 'feitelijk loon' in artikel 4.7 lid 5 terecht is uitgegaan van het feitelijk loon dat evenredig is aan de lagere arbeidsomvang. Ook is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster voor de maand augustus 2023 niet te weinig loon heeft betaald en dat zij terecht 2,83 TvT-uren op de

eindafrekening heeft ingehouden. De vorderingen van werknemer worden afgewezen met een veroordeling in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5052

Zaaknummer: 11064766 \ UC EXPL 24-2774

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: H. Akbaba

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werker heeft niet in strijd met de algemene voorwaarden van NFZ werkzaamheden verricht ten behoeve van een ander bedrijf. Daarnaast heeft NFZ ten onrechte een bemiddelingstoeslag ingehouden op grond van artikel 3 dan wel 9 Waadi.

Feiten

New Future Zorg B.V. (hierna: NFZ) heeft op 16 maart 2016 met werker een 'overeenkomst van dienstverlening zzp'er' gesloten, op grond waarvan NFZ werker zou bemiddelen voor het verrichten van werkzaamheden als zorgprofessional bij een zorginstelling. Werker heeft, na bemiddeling daartoe door NFZ, zorg verleend aan een cliënt van bedrijf A, de heer B. Sinds september 2018 heeft werker geen werkzaamheden meer via NFZ ten behoeve van de onder de zorg van bedrijf A vallende heer B verricht. Sinds - in ieder geval - december 2018 heeft werker geen werkzaamheden meer voor NFZ verricht. NFZ verzoekt werker te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 30.671,14, omdat werker in strijd met het in de algemene voorwaarden opgenomen relatie- en concurrentiebeding werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van bedrijf A, in het bijzonder de onder diens zorg vallende cliënt, de heer B. Werker vordert NFZ te veroordelen tot betaling aan hem van een bedrag van € 3.874,18 ter zake van een onterecht ingehouden bemiddelingstoeslag van 3,5%. De inhouding is, volgens werker, op grond van artikel 9 Waadi namelijk nietig.

Oordeel

De rechter oordeelt als volgt.

In conventie

NFZ heeft haar vordering gebaseerd op overtreding van artikel 12 van de 'Algemene Voorwaarden ZZP', maar de tussen partijen gesloten overeenkomst verwijst naar andere algemene voorwaarden die niet aan de vordering ten grondslag zijn gelegd noch in het geding zijn gebracht. Om deze reden wordt de vordering van NFZ afgewezen.

In reconventie

De Waadi is, volgens de kantonrechter, wel van toepassing. NFZ heeft namelijk niet dan wel onvoldoende gemotiveerd betwist dat zij als intermediair door bedrijf A werd betaald voor haar bemiddeling van werker, die als gevolg daarvan onder leiding en toezicht van bedrijf A zijn werkzaamheden verrichtte. Dit brengt met zich mee dat NFZ ingevolge artikel 3 dan wel 9

Waadi geen vergoeding van werker mocht vragen ter zake van die bemiddeling. Laatstgenoemde artikelen zijn dwingendrechtelijk van aard, hetgeen betekent dat de overeenkomst – voor zover betrekking hebbende op die bemiddelingsvergoeding – op grond van artikel 3:40 BW vernietigbaar is. De vordering van werker wordt dan ook toegewezen.

NFZ zal, als de in het ongelijk gestelde partij, in de proceskosten en de nakosten worden veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:7675

Zaaknummer: C/05/362837 / HA ZA 19-198

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: T.P. Boer en N.I.S. van der Linden

Wetsartikelen: 9 Waadi en 3 Waadi

RECHTSPRAAK

Het overschrijden van fatsoennormen, door het sturen van 89 berichten naar een collega, leidt niet tot (ernstig) verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens een ernstige verstoring in de arbeidsrelatie. Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan de ontbinding in de weg.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2022 bij werkgever in dienst in de functie van medisch analist C binnen de afdeling medische microbiologie. Op deze afdeling werken vier artsen-microbiologen, onder wie naam 4 en naam 5. In de nacht van 23 op 24 januari 2024 heeft werkneemster vanaf 22:38 tot 7:20 uur per WhatsApp in totaal 89 berichten gestuurd aan (het privételefoonnummer van) naam 4. De volgende dag, 24 januari 2024, heeft werkgever met werkneemster gesproken over de door haar aan naam 4 verstuurd berichten. In dit gesprek is werkneemster opgedragen geen contact meer op te nemen met naam 4. Vervolgens heeft naam 4 gemeld dat werkneemster op de computer in de adressenlijst van de afdeling heeft gekeken. Als gevolg hiervan is werkneemster op non-actief gesteld door werkgever in afwachting van de uitkomst van een door de ICT-afdeling uit te voeren onderzoek naar de inzage. Werkneemster heeft als reactie daarop ontslag genomen. Op 26 januari 2024 heeft werkgever het ontslag per brief bevestigd. Op 26 en 28 januari 2024 heeft werkneemster aan werkgever bericht dat zij geen ontslag heeft genomen en dat zij bereid is op maandag 29 januari 2024 te komen werken. Op 31 januari 2024 heeft een gesprek tussen werkgever en werkneemster plaatsgevonden. Afgesproken is dat er voor werkneemster een consult bij de bedrijfsarts zou worden ingepland. Werkgever heeft werkneemster een officiële waarschuwing gegeven. Volgens de bedrijfsarts berusten de klachten van werkneemster niet op ziekte, maar op spanning op de werkvloer in combinatie met intrapersonlijke kenmerken. Bij brief van 8 februari 2024 heeft werkgever bericht dat hij de intrekking van werkneemsters ontslag toestaat. Bij brief van 16 februari 2024 heeft werkgever werkneemster bericht dat uit het ICT-onderzoek niet naar voren is gekomen dat werkneemster de adressenlijst heeft geopend. Daarmee is de aanvankelijke grondslag voor de op non-actiefstelling komen te vervallen. Op 7 maart 2024 heeft een vervolggesprek plaatsgevonden tussen werkgever en werkneemster. De uitkomst van het gesprek is dat eerst de relatie tussen werkneemster en naam 4 moet worden hersteld voordat de op non-actiefstelling wordt opgeheven. Er heeft op 22 maart 2024 een mediationgesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en naam 4. Op 9 april 2024 heeft de mediator aan werkgever laten weten dat de mediation zal worden beëindigd. Naar aanleiding hiervan heeft werkgever op 25 april 2024 werkneemster bericht dat

de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Er bestaat geen basis meer voor het voortzetten van het dienstverband. Bij e-mailbericht van 29 april 2024 is namens werkneemster bericht dat zij het niet eens is met het voorgenomen ontslag. Daarnaast heeft zij zich arbeidsongeschikt gemeld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster – primair – te ontbinden op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de i-grond en werkneemster geen transitievergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het opzegverbod wegens ziekte

Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Uit het advies van de bedrijfsarts, naar aanleiding van werkneemsters bezoek op 1 februari 2024, blijkt dat de bedrijfsarts werkneemster toen niet ziek of arbeidsongeschikt heeft geacht. Dat geldt ook voor het advies van de bedrijfsarts naar aanleiding van werkneemsters bezoek op 8 mei 2024, dat volgde op haar ziekmelding op 29 april 2024. Daar komt bij dat werkneemster geen second opinion of deskundigenoordeel heeft aangevraagd en/of overgelegd. Daarnaast heeft werkneemster met het huisartsoverzicht en de GGZ-diagnose onvoldoende aangetoond dat er een verband bestaat tussen haar gedrag en de door haar genoemde ziekte.

Ontbinding

Het gedrag en de uitlatingen van werkneemster op 23, 24 en 25 januari 2024 overschrijden, volgens de kantonrechter, de fatsoennormen en daar kan geen rechtvaardiging of begrijpelijke reden voor worden gevonden in ziekte, pestgedrag, discriminatie of andere omstandigheden. Dat is echter onvoldoende om te oordelen dat er sprake is van zodanig (ernstig) verwijtbaar handelen dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgever heeft namelijk onvoldoende toegelicht dat, waar hij eerst een officiële waarschuwing een voldoende passende maatregel achtte, dezelfde gebeurtenissen nu tot ontslag moeten leiden. Er heeft zich na de waarschuwing geen herhaling voorgedaan. Ook het steeds wisselen van werkneemsters verhaal en het ontbreken van zelfreflectie of besef van de ernst van haar gedrag zijn onvoldoende om (ernstig) verwijtbaar handelen aan te nemen. Volgens de kantonrechter is, gelet op de door partijen geschetste situatie, inmiddels wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Door de ernstige verstoring in de arbeidsrelatie ligt herplaatsing niet in de rede. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden op de g-grond. Dit betekent dat werkneemster wel een transitievergoeding wordt toegekend. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd in de zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:13493

Zaaknummer: 11146341 \ RP VERZ 24-50335

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: C.A. de Weerd en H.J. van Amerongen

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

RECHTSPRAAK

Hoewel de feiten in de ontslagbrief lezen als een film, volgt voor Exotic Fresh Nederland B.V. geen gelukkig einde: de verwijten missen feitelijke onderbouwing en de dringende reden ontbreekt. Er wordt een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.

Feiten

Werknemer is in dienst van Exotic Fresh Nederland B.V. Op 26 april 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief zijn vier redenen genoemd: fraude, stelen, een ziekmelding om vervolgens naar het buitenland te vertrekken en het instrueren van een magazijnmedewerker dat een rolluik juist niet vergrendeld diende te worden. Het enkele feit dat werknemer voor een bepaald bedrag afboekingen heeft gedaan terwijl dat in de omzet niet is terug te zien is onvoldoende om fraude vast te stellen, en voor onregelmatigheden heeft werknemer plausibele verklaringen gegeven. Ten aanzien van de beweederlijke diefstal voert werknemer aan dat hij eenmalig goederen bij zijn schoonmoeder heeft laten bezorgen, maar dat hij die gewoon betaald heeft. Op vakantie gaan tijdens ziekte is daarnaast niet zonder meer verboden, en werknemer heeft aangevoerd dat hij toestemming had. Dat werknemer enige instructies heeft gegeven over het rolluik zoals omschreven in de ontslagbrief, kan niet worden vastgesteld. Ook de vier verwijten samen vormen geen dringende reden. Hoewel de vier verwijten als een scenario voor een film lezen, kunnen de verwijten niet bewezen worden. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend. Partijen onderhandelden voor het ontslag op staande voet al over een vaststellingsovereenkomst, waardoor het niet aannemelijk is dat het dienstverband nog lang zou hebben geduurd. Daarnaast roept het gedrag van werknemer wel degelijk vragen op en kan het bijdragen aan een vertrouwensbreuk. Bij een ontbinding zou waarschijnlijk geen billijke vergoeding worden toegekend. Daarnaast zijn er genoeg kansen op de arbeidsmarkt voor werknemer. Naast de billijke vergoeding wordt de transitievergoeding toegekend. Werknemer voert aan dat hij al in 1999 is gestart, maar voert een valse arbeidsovereenkomst aan waarin van euro's wordt gesproken. Er wordt daarom uitgegaan van indiensttreding op 1 maart 2020. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend en Exotic Fresh Nederland B.V. wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:8023

Zaaknummer: 11156155 VZ VERZ 24-5688

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: J.C. Hennipman en R. van Viersen

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

RECHTSPRAAK

Stelsel van aanvullende rechtsbescherming van de burgerlijke rechter is ook te aanvaarden voor de verhouding tussen burgerlijke rechter en ambtenarenrechter, nu Ambtenarenwet niet tot andere opvatting noopt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 1973 als belastingambtenaar werkzaam. De Staatssecretaris van Financiën (hierna: de staatssecretaris) heeft de aanspraken van werknemer op bezoldiging bij besluit van 4 november 1983 vervallen verklaard op grond van artikel 14 lid 2 (oud) van het Algemeen Rijksambtenarenreglement. Bij besluit van eveneens 4 november 1983 heeft de staatssecretaris werknemer met ingang van 6 november 1983 uit 's Rijks dienst ontslagen. Het Ambtenarengerecht heeft eerstgenoemd besluit van de staatssecretaris bij uitspraak van 14 november 1985 vernietigd. Tegen het ontslagbesluit heeft werknemer bezwaar aangetekend bij de Minister van Financiën. Op 22 juni 1985 heeft de Commissie van Advies voor de Dienst der Belastingen aan de staatssecretaris geadviseerd dat besluit in te trekken. Bij besluit van 3 december 1985 heeft de staatssecretaris het ontslagbesluit van 4 november 1983 en de besluiten omtrent de vervallen verklaarde bezoldiging ingetrokken. Een en ander heeft tot gevolg gehad dat het door werknemer gederfde salaris betaalbaar is gesteld. Werknemer vordert van de staat vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van de inmiddels ingetrokken dan wel vernietigde besluiten van de staat, welke besluiten ten aanzien van werknemer in zijn hoedanigheid van ambtenaar zijn genomen. De rechtbank heeft beslist dat zij onbevoegd is van deze vordering kennis te nemen. Hiertegen richt zich het middel.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft eerder geoordeeld dat artikel 3 Ambtenarenwet meebrengt dat geschillen over schuldvorderingen die uit de rechtsbetrekking tussen overheid en ambtenaar voortvloeien, voor zover daarbij sprake is van een klacht over een besluit, handeling of weigering van de overheid, met terzijdestelling van de algemene regel van artikel 2 RO aan de kennisneming van de burgerlijke rechter zijn onttrokken (HR 13 november 1941, *NJ* 1942/172; zie ook HR 12 januari 1951, *NJ* 1951/538 en HR 4 december 1987, *NJ* 1988/295). Deze rechtspraak komt in aanmerking voor heroverweging.

Wanneer een administratieve rechter bevoegd is van een geschil kennis te nemen, doet zulks in het algemeen niet af aan de bevoegdheid van de burgerlijke rechter op grond van artikel 2 RO, met name niet aan zijn bevoegdheid met betrekking tot vorderingen uit onrechtmatige

daad. Wel dient de eiser door de burgerlijke rechter niet ontvankelijk te worden verklaard, wanneer, kort gezegd, de administratieve rechter voldoende rechtsbescherming biedt (zie bijv. HR 25 november 1977, *NJ* 1978/255). Een en ander leidt tot het uit een oogpunt van rechtsbescherming bevredigende en in een rechtsstaat passende resultaat dat de burger een zo volledig mogelijke rechtsbescherming geniet, nu de burgerlijke rechter, anders dan in een stelsel van uitsluitende bevoegdheid van de administratieve rechter, aanvullende rechtsbescherming kan bieden.

Het ligt voor de hand dit stelsel van aanvullende rechtsbescherming ook te aanvaarden voor de verhouding tussen burgerlijke rechter en ambtenarenrechter, tenzij de Ambtenarenwet tot een andere opvatting zou nopen. Dit is echter niet het geval. De tekst van artikel 3 dwingt niet tot een andere opvatting. De wetsgeschiedenis, waarop de Hoge Raad in het arrest van 13 november 1941 tevens een beroep heeft gedaan, kan in het licht van de rechtsontwikkeling thans geen gewichtige factor meer zijn. De strekking van de Ambtenarenwet brengt veeleer mede dat aan de ambtenaar een zo volledig mogelijke rechtsbescherming dient te worden geboden. In dit verband verdient aantekening dat ook de Centrale Raad van Beroep klaarblijkelijk ervan uitgaat dat de burgerlijke rechter bevoegd is aanvullende rechtsbescherming te verlenen (CRVB 11 april 1991, *AB* 1991/469).

Het vorenstaande brengt mede dat het middel gegrond is voor zover het erover klaagt dat de rechtbank ten onrechte heeft beslist dat zij onbevoegd is.

Het middel kan evenwel bij gebreke van belang niet tot cassatie leiden. De rechtbank heeft met juistheid geoordeeld dat de vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep aldus is: wanneer een ambtenaar in het kader van zijn ambtelijke rechtsverhouding tot een administratief orgaan een vergoeding van schade vraagt en dat administratief orgaan dat verzoek afwijst, levert een dergelijke afwijzing een besluit of weigering op waartegen in beginsel, dat wil zeggen indien ook overigens aan de voorwaarden voor ontvankelijkheid is voldaan, beroep ingevolge de Ambtenarenwet openstaat (zie o.m. CRVB 7 maart 1985, *Gemeentestem* 6788).

Hieruit vloeit voort dat de rechtbank werknemer niet-ontvankelijk had moeten verklaren in zijn vordering. Hieraan doet niet af dat, naar de toelichting op het middel stelt, de ambtenarenrechter zich ten aanzien van enige schadeposten terughoudender zou opstellen dan de burgerlijke rechter, omdat, ook als dit juist zou zijn, niet kan worden gezegd dat de rechtsbescherming met betrekking tot de schadevergoeding bij de ambtenarenrechter onvoldoende is.

De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 28-02-1992

ECLI: ECLI:NL:HR:1992:ZCo527

Zaaknummer: 14635

Rechters: Bloembergen, Haak, Roelvink en Davids Davids

Advocaten: M.P. de Witte en J.L. de Wijkerslooth

Wetsartikelen: 2 RO