

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 41, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:842](#) 04-10-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1372](#) 04-10-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6097](#) 30-09-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1710](#) 24-09-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2884](#) 12-09-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1557](#) 10-09-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1558](#) 10-09-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2472](#) 20-08-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2471](#) 20-08-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1400](#) 30-07-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2031](#) 12-07-2022

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:15445](#) 04-10-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:15869](#) 02-10-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5080](#) 30-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:15539](#) 30-09-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5033](#) 27-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9689](#) 25-09-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9496](#) 25-09-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5564](#) 25-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9810](#) 24-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6328](#) 20-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9690](#) 19-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9480](#) 19-09-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5482](#) 18-09-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14811](#) 17-09-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9495](#) 17-09-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9688](#) 12-09-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5563](#) 11-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6130](#) 11-09-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5660](#) 11-09-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6560](#) 21-08-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9545](#) 14-08-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:5774](#) 07-08-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14813](#) 04-07-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9677](#) 17-06-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:14166](#) 16-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22281](#) 16-11-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2016:7527](#) 12-05-2016

RECHTSPRAAK

Hogere forfaitaire dagvergoeding voor piloten dan voor cabinepersoneel, vormt geen indirect verboden onderscheid man/vrouw, omdat geen sprake is van gelijke arbeid. Forfaitaire dagvergoeding kwalificeert wel als loon.

Feiten

De arbeidsverhoudingen tussen enerzijds Air Nostrum en anderzijds het grondpersoneel en het cabinepersoneel worden beheerst door een collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de directie van de onderneming en bepaalde vakbonden en is bekendgemaakt in de *Boletín Oficial del Estado* (BOE) van 14 januari 2019 (hierna: „TCP-overeenkomst”). De arbeidsverhoudingen tussen Air Nostrum en de piloten worden beheerst door een andere collectieve arbeidsovereenkomst die is ondertekend door de directie van de onderneming en andere vakbonden en is bekendgemaakt in de BOE van 13 mei 2020 (hierna: „COP-overeenkomst”). Artikel 93 van de TCP-overeenkomst en artikel 16.19 van de COP-overeenkomst regelen de dagvergoedingen ter dekking van andere onkosten dan die voor accommodatie en vervoer die worden gemaakt door respectievelijk het cabinepersoneel en de piloten tijdens hun beroepsmatige verplaatsingen (hierna: „dagvergoedingen”). Op 8 november 2022 heeft STAVLA bij de Audiencia Nacional (nationale centrale rechterlijke instantie, Spanje), de verwijzende rechter, een beroep aanhangig gemaakt strekkende tot onder meer de nietigverklaring van artikel 93 van de TCP-overeenkomst. Volgens STAVLA, daarin gesteund door de Ministerio Fiscal, behelst dit artikel van de arbeidsvoorwaarden een geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht, dat door artikel 14 lid 1 onder c van Richtlijn 2006/54/EG is verboden.

De verwijzende rechter zet uiteen dat het bedrag van de dagvergoedingen waarin de TCP-overeenkomst voorziet, aanzienlijk lager is dan het bedrag waarin de COP-overeenkomst voorziet. Daarnaast blijkt uit verschillende studies dat 94% van het cabinepersoneel van het vrouwelijk geslacht is, terwijl 93,71% van de piloten van het mannelijk geslacht is. Volgens de rechter is de forfaitaire dagvergoeding een 'arbeidsvoorwaarde', zodat de verschillende waarde van het door piloten en cabinepersoneel verrichte werk geen rechtvaardiging kan vormen voor de uiteenlopende hoogte ervan. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 2 lid 1 onder e en artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG aldus moeten worden uitgelegd dat, ten eerste, forfaitaire dagvergoedingen ter compensatie van bepaalde onkosten die werknemers wegens hun beroepsmatige verplaatsingen maken deel uitmaken van hun beloning of, integendeel, van hun arbeidsvoorwaarden, en, ten tweede, een verschil in behandeling wat betreft het

bedrag van een dergelijke vergoeding naargelang zij wordt toegekend aan een groep werknemers die overwegend uit mannen bestaat dan wel aan een groep werknemers die overwegend uit vrouwen bestaat, een door deze richtlijn verboden geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht vormt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Forfaitaire dagvergoeding is 'loon' in de zin van artikel 2 lid 1 onder e Richtlijn 2006/54/EG

Uit de bewoordingen van artikel 2 lid 1 onder e volgt dat de „beloning” in de zin van deze bepaling niet alleen het loon omvat, maar ook „alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt”. Dagvergoedingen als in het hoofdgeding aan de orde vormen kennelijk een economisch voordeel in geld dat de werknemer rechtstreeks van de werkgever ontvangt als forfaitaire compensatie voor bepaalde onkosten die de werknemer in het kader van de uitvoering van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen wellicht heeft gemaakt. De door de verwijzende rechter benadrukte omstandigheid dat deze dagvergoedingen geen specifieke, per tijdseenheid of per arbeidseenheid berekende arbeid belonen, volstaat niet om deze dagvergoedingen uit te sluiten van het begrip beloning in de zin van artikel 2 lid 1 onder e van Richtlijn 2006/54/EG. Uit deze bepaling blijkt immers niet dat dat begrip vergt dat het door de werkgever betaalde voordeel specifieke arbeid vergoedt, aangezien enkel is vereist dat de werknemer dat voordeel ontvangt „uit hoofde van zijn dienstbetrekking” (zie naar analogie HvJ EU 19 september 2018, *Bedi*, C-312/17, ECLI:EU:C:2018:734, punt 34). In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de dagvergoedingen tot doel hebben een forfaitaire compensatie te bieden voor bepaalde onkosten die de betrokken werknemers maken wegens de verplaatsingen in het kader van hun arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen uit hoofde van hun dienstbetrekking.

Anders dan de Europese Commissie opmerkt, wordt aan deze uitlegging niet afgedaan door HvJ EU 15 september 2011, *Williams e.a.* (C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, punt 25), dat de componenten van de totale beloning van de werknemer die uitsluitend dienen ter dekking van incidentele of bijkomende onkosten die worden gemaakt bij de uitvoering van de taken die de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst zijn opgedragen, niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van het te betalen bedrag aan vakantieloon. In dat arrest, dat geen betrekking had op Richtlijn 2006/54/EG maar op Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (*PbEU* 2003, L 299/9), heeft het Hof namelijk enkel vastgesteld dat de beloning kan bestaan uit verschillende componenten, waarvan sommige niet in aanmerking moeten worden genomen bij de berekening van de bedragen die de werknemer als vakantieloon moeten worden betaald. Het Hof heeft daarentegen geenszins geoordeeld dat dergelijke componenten geen deel uitmaakten van de beloning van de werknemers.

Geen gelijke gevallen

In casu leidt de verwijzende rechter het bestaan van een indirect verschil in behandeling op grond van geslacht af uit het feit dat het cabinepersoneel grotendeels bestaat uit werknemers en de piloten overwegend werknemers zijn en voorts uit het feit dat de dagvergoedingen voor cabinepersoneel aanzienlijk lager zijn dan de dagvergoedingen voor piloten. Uit artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG volgt evenwel dat een dergelijk verschil in behandeling met betrekking tot de beloning van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werknemers slechts een door deze bepaling verboden geval van indirecte discriminatie op grond van geslacht kan opleveren indien die beloning wordt betaald „voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend”. Het is evident dat cabinepersoneel en piloten niet hetzelfde werk verrichten. Gelet op de vereiste opleiding om het beroep van piloot uit te oefenen en de aan dat beroep verbonden verantwoordelijkheid kan bovendien niet worden geoordeeld dat de waarde van het werk van piloten gelijk is aan de waarde van het werk van cabinepersoneel in de zin van artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:842

Zaaknummer: C-314/23

Rechters: C. Lycourgos, O. Spineanu-Matei, J.C. Bonichot, S. Rodin en L.S. Rossi

Wetsartikelen: 2 lid 1 onder e Richtlijn 2006/56/EG

RECHTSPRAAK

Werkgever mag met beroep op artikel 6 EVRM en Handvestgrondrecht inzagerecht (art. 15 AVG) weigeren dat betrekking heeft op adviesaanvraag aan derden over arbeidsgeschil met werkneemster. De omstandigheid dat het arbeidsgeschil met werkneemster reeds is beëindigd door middel van een buiten rechte gesloten vaststellingsovereenkomst, maakt dat niet anders.

Feiten

Werkneemster was in dienst van de rechtbank Noord-Holland. Op enig moment is zij arbeidsongeschikt geraakt en is tussen haar en de rechtbank een arbeidsgeschil ontstaan. De rechtbank heeft advies gevraagd aan de Raad voor de rechtspraak (hierna: Rvdr) over het arbeidsgeschil en de Rvdr heeft de rechtbank daarover geadviseerd. De arbeidsovereenkomst is na mediation beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster heeft vervolgens verzocht om inzage in haar persoonsgegevens (hierna: het inzageverzoek). Dit is zowel door de rechtbank als het hof geweigerd. Het hof overwoog onder meer dat de rechtbank in vrijheid en beslotenheid een standpunt moet kunnen bepalen in overleg met de Rvdr. De weigering om inzage te verlenen is ook evenredig, omdat omgekeerd de rechtbank Noord-Holland niet het recht heeft op inzage in de totstandkoming en standpuntbepaling aan de zijde van werkneemster. Een eenzijdig recht op inzage zou in belangrijke mate afdoen aan het ook door artikel 6 lid 1 EVRM beschermde en zwaarwegende beginsel van “equality of arms”.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Werkgever mag inzagerecht (art. 15 AVG) weigeren dat betrekking heeft op adviesaanvraag aan derden over arbeidsgeschil met werkneemster. De omstandigheid dat het arbeidsgeschil met werkneemster reeds is beëindigd door middel van een buiten rechte gesloten vaststellingsovereenkomst, maakt dat niet anders.

De wetgever heeft met (onder meer) artikel 41 UAVG invulling gegeven aan de ruimte die artikel 23 AVG biedt om de reikwijdte van bepaalde verplichtingen en rechten die gelden op grond van de AVG, waaronder het inzagerecht van artikel 15 AVG, te beperken. Artikel 41 lid 1 UAVG bepaalt dat de verwerkingsverantwoordelijke deze rechten en verplichtingen buiten toepassing kan laten voor zover dat noodzakelijk en evenredig is ter waarborging van de onder

a tot en met j genoemde generieke belangen, waaronder de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen (onder i). De wetgever heeft met deze algemene regeling beoogd de verwerkingsverantwoordelijke de mogelijkheid te bieden om in individuele gevallen af te wijken van de rechten die gelden op grond van de AVG, indien dit strikt noodzakelijk is met het oog op de in artikel 23 lid 1 AVG genoemde belangen en dit op proportionele wijze gebeurt. Artikel 41 UAVG vergt derhalve een afweging in een concreet geval tussen enerzijds het inzagerecht van de betrokkene en anderzijds het aan de orde zijnde generieke belang. Dit betekent dat in geval van strijdigheid tussen enerzijds de uitoefening van het inzagerecht en anderzijds de rechten of vrijheden van anderen de betrokken rechten tegen elkaar moeten worden afgewogen. Voor zover mogelijk moet ervoor worden gekozen de persoonsgegevens te verstrekken op een wijze die geen afbreuk doet aan die rechten of vrijheden.

Tot de te beschermen rechten en vrijheden van anderen als bedoeld in artikel 23 lid 1 aanhef en onder i AVG behoort het door artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie gewaarborgde recht om zich te laten adviseren ter bepaling van het eigen standpunt in een geschil en ter voorbereiding van de verdediging tegen of het instellen van een rechtsvordering of verzoek.

Op grond van artikel 41 UAVG was het aan het gerechtsbestuur van de rechtbank Noord-Holland als verwerkingsverantwoordelijke om, naar aanleiding van het inzageverzoek van werkneemster, af te wegen of en, zo ja, in hoeverre het met het oog op de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen noodzakelijk is om een uitzondering te maken op het aan haar toekomende recht op inzage in de verwerkte persoonsgegevens in de adviesaanvraag aan en het advies van de Rvdr. Het hof heeft de door dat gerechtsbestuur gemaakte afweging in r.o. 23 en 24 volledig getoetst, door zelf af te wegen of het noodzakelijk en evenredig is om werkneemster inzage in deze persoonsgegevens te ontzeggen. Het hof heeft bij die afweging in r.o. 22 – in cassatie onbestreden – tot uitgangspunt genomen dat onder ‘anderen’ in de zin van artikel 23 lid 1 aanhef en onder i AVG in verbinding met artikel 41 lid 1 aanhef en onder i UAVG ook de verwerkingsverantwoordelijke dient te worden verstaan, zodat dit in cassatie uitgangspunt is.

Voorts staat in cassatie als onbestreden vast dat, zoals ligt besloten in r.o. 23.4, het inzageverzoek van werkneemster specifiek ziet op de in de adviesaanvraag en het advies opgenomen waarderings- en beoordelingen van de feiten en omstandigheden die in het arbeidsgeschil aan de orde zijn en niet op andere persoonsgegevens die in deze stukken zijn vermeld, zoals NAW-gegevens.

Het oordeel van het hof komt erop neer dat het gerechtsbestuur van de rechtbank Noord-Holland het recht heeft om dit inzageverzoek af te wijzen, omdat afwijzing noodzakelijk en evenredig is met het oog op de bescherming van het zwaarwegende belang van de rechtbank Noord-Holland om in vrijheid en beslotenheid haar standpunt in het arbeidsgeschil met werkneemster te bepalen en de verdediging tegen of het instellen van een rechtsvordering of verzoek voor te bereiden. Dit oordeel getuigt niet van een onjuiste rechtsopvatting en is evenmin onbegrijpelijk. De omstandigheid dat het arbeidsgeschil met werkneemster reeds is

beëindigd door middel van een buiten rechte gesloten vaststellingsovereenkomst, maakt dat niet anders. Zoals het hof in r.o. 23.3 terecht heeft overwogen, kan een vrije en ongestoorde gedachtewisseling ook in het gedrang komen indien een partij er vooraf rekening mee moet houden dat zij haar wederpartij na afloop van het geschil inzage moet verschaffen in de gedachtewisseling die ten grondslag heeft gelegen aan het innemen van haar standpunt in dit geschil.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1372

Zaaknummer: 23/03281

Rechters: G. de Groot, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma, G.C. Makkink en A.E.B. ter Heide

Advocaten: H.J.W. Alt en M.W. Scheltema

Wetsartikelen: 15 AVG, 6 EVRM , 41 UAVG en 47 Handvest van de grondrechten EU

RECHTSPRAAK

Werknemer werkt op vakantiepark en heeft tijdens zijn dienstverband een affectieve relatie met bewoonster van het vakantiepark. Werkgeefster stelt werknemer op non-actief. Vordering tot wedertewerkstelling.

Feiten

Werknemer is sinds 24 april 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster in de functie van medewerker technische dienst op een vakantiepark. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Recreatie van toepassing. Tijdens zijn dienstverband heeft werknemer een affectieve relatie gekregen met een van de bewoonsters van het vakantiepark, wier dochter bovendien werkzaam is op het park en in die zin een collega van werknemer is. Werknemer heeft de relatie gemeld aan zijn leidinggevende bij werkgeefster. Die heeft werknemer aangeraden een einde te maken aan de relatie. Daarnaast heeft de partner van de bewoonster bij werkgeefster zijn ongenoegen geuit over de situatie dat werknemer een relatie heeft met zijn partner. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Het was de bedoeling van werkgeefster om werknemer te herplaatsen op een van de andere vakantieparken. Om uiteenlopende redenen is het niet tot een herplaatsing gekomen. Werkgeefster overweegt een ontbindingsverzoek, maar daartoe is het nog niet gekomen omdat zij eerst de herplaatsingsmogelijkheden aan het onderzoeken is. Deze herplaatsingsmogelijkheden zijn echter door werknemer afgewezen waardoor werkgeefster beëindiging van het dienstverband zal nastreven. Werkgeefster weigert werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden vanwege de veiligheid van parkbewoners, medewerkers en werknemer zelf, die in gevaar kan komen door eerdere uitlatingen van de partner van de bewoonster met wie hij een relatie had. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen hem binnen 24 uur na het te wijzen vonnis tot het einde van de arbeidsovereenkomst toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, onder verbeurte van een dwangsom van € 250 per dag (of deel van een dag) dat werkgeefster in gebreke blijft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de belangenafweging neemt de kantonrechter als uitgangspunt dat er tussen werknemer en werkgeefster een arbeidsovereenkomst bestaat, die niet is beëindigd. Een voortvloeiende uit het beginsel van goed werkgeverschap is dat een werknemer in beginsel recht op tewerkstelling heeft. Dat beginsel lijdt alleen uitzondering in het geval van een redelijke en voldoende zwaarwegende grond, afgezet tegen het eveneens zwaarwegende belang van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten. Werkgeefster

kan slechts in uitzonderingsgevallen een werknemer de toegang tot de werkzaamheden kan weigeren. In het voorliggende geval is sprake van een omstandigheid die werknemer persoonlijk betreft. Deze persoonlijke omstandigheid heeft geen directe invloed op het functioneren van werknemer als werknemer van werkgeefster. Er is intussen enige tijd verstreken, waardoor valt aan te nemen dat intussen de scherpe kantjes van het ongenoegen enigszins zijn verminderd en daarmee ook het risico van escalatie. De kantonrechter wijst daarom de vordering van werknemer toe, met een aanvullende bepaling. Om het risico van escalatie zo veel mogelijk uit te sluiten, bepaalt de kantonrechter dat werknemer op het vakantiepark niet binnen een straal van 75 meter van de woning van de betrokkenen bewoonster zijn werkzaamheden zal uitvoeren. De toe te wijzen veroordeling tot wedertewerkstelling kan niet worden toegewezen tot het einde van de arbeidsovereenkomst, zoals werknemer vordert, omdat er altijd ontwikkelingen kunnen zijn, die maken dat werknemer zijn werkzaamheden niet kan of mag uitvoeren. De kantonrechter verbindt vooralsnog geen dwangsom aan de veroordeling tot wedertewerkstelling, omdat werkgeefster niet de indruk heeft gewekt niet aan de veroordeling in dit vonnis te zullen voldoen. De kantonrechter maakt nog een kanttekening in de richting van werknemer. Indien zijn aanwezigheid op het vakantiepark, ondanks de inschatting van het geringe risico daarvan, niettemin tot bepaalde ongewenste situaties leiden, dan kan werknemer zich niet geheel of gedeeltelijk verschuilen achter werkgeefster als zijn werkgever, omdat het juist werkgeefster is die bereid is gebleken het loon van werknemer door te betalen, tenminste totdat op het nog in te dienen ontslagverzoek zal zijn beslist.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15445

Zaaknummer: 11303985 RL EXPL 24-17165

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M. Kager, D.N.C. Doolaage en T. Overeinder

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zwangere werkneemster wordt in proeftijd opgezegd. Geen sprake van verboden onderscheid. Schadevergoedingen afgewezen.

Feiten

Werkneemster heeft gesolliciteerd op de functie van junior belastingadviseur bij werkgeefster. Na drie sollicitatiegesprekken is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. In deze arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van 1 december 2023 tot en met 31 december 2023. Een dag na ontvangst van het voorstel voor de arbeidsovereenkomst heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten dat zij zwanger is. Partijen hebben na deze mededeling overleg gevoerd over de verdere invulling van de arbeidsovereenkomst, gelet op deze voor werkgeefster onverwachte wijziging van omstandigheden. Als gevolg daarvan is de arbeidsovereenkomst aangepast, zodanig dat werkneemster na haar zwangerschapsverlof van een vijfdaagse werkweek naar een driedaagse werkweek zou gaan. De eerste werkdag van het dienstverband van werkneemster heeft plaatsgevonden op 11 december 2023. Halverwege deze dag heeft zij zich ziekgemeld en is zij tot 19 december 2023 met ziekteverlof geweest. Na haar terugkeer op 19 december 2023 heeft werkneemster nog twee dagen gewerkt, waarna op 21 december 2023 per telefoon en per brief aan werkneemster is gecommuniceerd dat de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd door werkgeefster wordt beëindigd. Werkneemster is van opvatting dat haar dienstverband is beëindigd in verband met haar zwangerschap, waarmee werkgeefster een verboden onderscheid heeft gemaakt tussen mannen en vrouwen. Voor de melding verliepen de sollicitatiegesprekken positief, maar daarna volgde een stilte aan de zijde van werkgeefster en werd haar contract na slechts drie dagen proeftijd beëindigd, wat haar vermoeden van een verboden onderscheid versterkt. Werkgeefster ontkent dit en stelt dat er al twijfels waren over haar kwaliteiten, wat de beëindiging verklaart. Daarnaast was werkneemster ziek in de eerste week van haar proeftijd. De beslissing moest snel genomen worden door de naderende feestdagen en stond volgens werkgeefster los van haar zwangerschap. Door de onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst, een schending van een fundamenteel recht, meent werkneemster aanspraak te maken op een billijke vergoeding, transitievergoeding en schadevergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verboden onderscheid op grond van zwangerschap. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd om te kunnen spreken van een vermoeden van verboden onderscheid als bedoeld in artikel 7:646 lid 12 BW. Feitelijk gezien

stelt werkneemster dat zij heeft verteld dat ze zwanger is en dat haar arbeidsovereenkomst (vervolgens) in de proeftijd door werkgeefster is beëindigd. Zelfs als dit vermoeden toch zou worden aangenomen, dan heeft werkgeefster voldoende onderbouwd aangetoond dat zij niet door de zwangerschap tot die beëindiging is gekomen. Nadat bij werkgeefster bekend werd dat werkneemster zwanger was, heeft zij immers een nieuw contract aangeboden gekregen en is zij ook daadwerkelijk begonnen met haar werkzaamheden. Het feit dat er een inwerkprogramma voor haar is opgesteld en dat er al was meegedacht over een nieuw werkrooster voor na haar terugkomst van zwangerschapsverlof, wijst erop dat werkgeefster ervan uitging dat zij met werkneemster wilde doorgaan. Dit onderschrijft de stelling van werkgeefster dat zij na aanhoudende twijfel pas in de proeftijd tot de conclusie kwam dat werkneemster niet voldeed en maakt aannemelijk dat de reden voor de beëindiging daarin is gelegen. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van dat standpunt meerdere verklaringen van medewerkers overgelegd waarin die verklaren zich te hebben verbaasd over de houding van werkneemster op de dagen dat zij op het werk verscheen. De conclusie is dat er onvoldoende bewijs is dat werkgeefster discriminatie op grond van zwangerschap pleegde. De beëindiging van het contract was gerechtvaardigd en de verzoeken voor schadevergoedingen zijn afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14166

Zaaknummer: 10920163 RP VERZ 24-50081

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: S. Ramautar

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:646 lid 12 BW

RECHTSPRAAK

Dat diverse kleine incidenten voor frustratie en onbegrip zorgen, maakt niet dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is. Daarbij weegt mee dat werkneemster een Wajongstatus heeft.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2017 in dienst getreden bij Rijkswaterstaat. Werkneemster heeft een Wajongstatus, als gevolg van (onder andere) bij haar vastgestelde ADHD. Over de jaren 2017 tot en met 2019 is het functioneren van werkneemster overwegend positief beoordeeld. Op 5 februari 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarvan de conclusie was dat de prestaties nog niet volledig overeenkwamen met afspraken/verwachtingen, waardoor op onderdelen verbeteringen nodig zijn. Op 17 maart 2020 heeft er wederom een gesprek plaatsgevonden, dat overwegend positief was, maar waarin een aantal 'belangrijke uitdagingen' worden beschreven voor werkneemster. Op 6 oktober 2020 volgt er een gesprek. In de samenvatting daarvan is beschreven dat er een trajectmanager is ingeschakeld. Werkneemster heeft daar o.a. op gereageerd dat zij in de samenvatting niet terugleest dat zij zich onveilig voelt onder het huidige afdelingshoofd. In een e-mail van 3 december 2020 heeft zij dit uitgebreider herhaald. In december 2020, februari 2021 en maart 2022 hebben enkele medewerkers klachten ingediend over het gedrag van werkneemster. Er vinden meerdere gesprekken plaats met werkneemster. Per 1 april 2022 is werkneemster overgeplaatst naar een andere afdeling. Er wordt een jobcoach ingeschakeld, maar een gesprek tussen de jobcoach en werkneemster is niet afgerond omdat het volgens de jobcoach 'volledig ontspoorde'. In maart 2023 is het functioneren van werkneemster als onvoldoende beoordeeld. Op 2 juni 2023 kenbaar gemaakt dat er een herplaatsingstraject wordt gestart. Er is mediation ingezet en er heeft een wettelijk en aanvullend herplaatsingstraject plaatsgevonden, alles zonder succes. Rijkswaterstaat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**G-grond*

Gelet op de Wajongstatus van werkneemster mag van Rijkswaterstaat worden verwacht dat zij werkneemster ondersteunt in wat zij nodig heeft om binnen de organisatie goed te kunnen functioneren. Gesteld noch gebleken is dat de arbeidsverhouding de eerste twee jaar verstoord was. Werkneemster had in die tijd extra begeleiding en een jobcoach. Rijkswaterstaat had met deze aanpak een handelwijze gevonden waarmee werkneemster goed kon functioneren binnen de organisatie en de onderlinge verhoudingen tussen werkneemster en collega's goed

bleven. Nadat in 2020 het afdelingshoofd is vervangen door X, werden de houding en het gedrag van werkneemster steeds nadrukkelijker onderwerp van gesprek. Waarom de onderlinge verhouding tussen werkneemster en X precies is omgeslagen blijkt niet uit de stukken. Rijkswaterstaat heeft zich ingespannen om de arbeidsverhouding weer te normaliseren, maar op den duur is ook de verhouding met andere collega's vertroebeld. De kantonrechter maakt uit hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gekomen op dat na een opeenstapeling van kleine incidenten de spreekwoordelijke emmer was overgelopen. Hoewel het begrijpelijk is dat de incidenten voor frustratie en onbegrip zorgen, maakt dit niet dat de kantonrechter ziet dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is. Onder de juiste begeleiding en met de juiste faciliteiten kan werkneemster goed functioneren binnen de organisatie.

D-grond

De kantonrechter is op basis van de overgelegde stukken en het besprokene ter zitting van oordeel dat Rijkswaterstaat de kritiek op het functioneren van werkneemster te algemeen en onvoldoende concreet heeft onderbouwd. Dat er ten aanzien van de houding en het gedrag aandachtspunten bestonden, leidt nog niet tot het oordeel dat werkneemster onvoldoende functioneert. Ontbinding op de cumulatiegrond acht de kantonrechter niet gerechtvaardigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15539

Zaaknummer: 11073552 RP VERZ 24-50255

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: Mr. F.E. de Bruijn, mr. J.M. Bruinewoud en J.P. Volk

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster niet aansprakelijk. Niet valt in te zien welke maatregelen werkgeefster onder deze omstandigheden redelijkerwijs had moeten nemen of welke aanwijzingen zij redelijkerwijs had moeten geven om de schade te voorkomen.

Feiten

Werknemer is van 20 juni 2014 tot 23 maart 2015 in dienst geweest van werkgeefster. Vanaf 24 juni 2014 werd hij uitgeleend aan Vitelco. Op 12 september 2014 is de rechtervoet van werknemer bekneld geraakt onder een stapelaar. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster en Vitelco hoofdelijk aansprakelijk zijn.

Oordeel

Vast staat dat werknemer letsel heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Daarmee is zowel werkgeefster als Vitelco in beginsel aansprakelijk, tenzij zij aantonen dat zij hebben voldaan aan hun zorgplicht of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. Dit laatste is niet gesteld.

Is er voldaan aan de zorgplicht?

Dat een stapelaar geparkeerd staat in of kort bij een gangpad in de expeditieruimte brengt op zichzelf nog geen veiligheidsrisico met zich mee. Het gevaar is erin gelegen dat een stapelaar letsel kan veroorzaken als daartegen aangelopen wordt. Vitelco heeft met het oog daarop veiligheidsschoenen verstrekt. De rechtbank gaat ervan uit dat werknemer de bedieningsinstructies (in het Pools) heeft gekregen. Het is verder goed mogelijk dat aan werknemer de instructie is gegeven om bij de bediening van de EPT altijd in de looprichting te kijken. Werknemer heeft de instructie in ieder geval niet (volledig) gevolgd. Niet valt in te zien welke maatregelen Vitelco onder deze omstandigheden redelijkerwijs had moeten nemen of welke aanwijzingen zij redelijkerwijs had moeten geven om de schade te voorkomen. Het risico dat een achteruitlopende medewerker met een EPT die gedurende minstens 7 seconden niet omkijkt terwijl hij een bocht moet maken in een expeditieruimte waarvan hem bekend is dat daar meerdere collega's met EPT's/stapelaars kunnen rijden/staan, tegen een stapelaar aanloopt, is ook voor niet gewaarschuwde medewerkers voldoende bekend. Gelet daarop is niet relevant of Vitelco voldoende toezicht heeft gehouden op naleving van de verstrekte instructie. De vordering op grond van artikel 6:170 BW is onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:7527

Zaaknummer: 4227917 \ CV EXPL 15-5282

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: P.J. van der Meulen en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Overeenkomst tussen Coöperatieve vereniging en coördinator van naaiateliers kwalificeert als arbeidsovereenkomst en is per 1 februari 2023 met haar rechten en verplichtingen - als gevolg van een overgang van onderneming - overgegaan op een derde.

Feiten

Mevrouw X is in 2017 als vrijwilligster begonnen bij Talentfabriek⁰¹⁰ Coöperatie U.A. (hierna: TF⁰¹⁰), een coöperatieve vereniging die onder andere naaiateliers en wasserettes exploiteert. Sinds december 2017 is mevrouw X coördinator van de naaiateliers, lid van het kernteam en had zij een stem in de algemene ledenvergadering. Aanvankelijk had mevrouw X een eenmanszaak op basis waarvan zij facturen stuurde naar TF⁰¹⁰. Op 7 juli 2020 heeft mevrouw X een raamovereenkomst tot verloning gesloten met Verloning B.V., op basis waarvan Verloning de facturatie aan TF⁰¹⁰ van mevrouw X overnam. Verloning betaalde mevrouw X vervolgens een nettosalaris nadat zij onder andere de premies werknemersverzekeringen en loonheffing had ingehouden op het gefactureerde bedrag. Daarnaast is op 20 september 2020 tussen mevrouw X en TF⁰¹⁰ een overeenkomst genaamd 'opdrachtovereenkomst' gesloten voor de duur van een jaar. In de overeenkomst is opgenomen dat mevrouw X maximaal 32 uur per week aan werkzaamheden mocht factureren. Nadien is de overeenkomst stilzwijgend verlengd. Vanaf april 2022 is TF⁰¹⁰ met Oxious B.V. plannen gaan ontwikkelen voor een samenwerking op basis waarvan een naaiatelier is ondergebracht in een afzonderlijke vennootschap genaamd Oxious Talent Factory B.V. (hierna: OTF) die daartoe in december 2022 is opgericht. Mevrouw X is vanaf 1 februari 2023 aan het werk gegaan in het naaiatelier van OTF. Zij is echter begin maart 2023 ziek geworden. Vanaf dat moment heeft mevrouw X geen loon meer ontvangen, is er geen arboarts ingeschakeld en zijn er geen re-integratie-inspanningen geweest. In eerste aanleg heeft mevrouw X de kantonrechter onder andere verzocht voor recht te verklaren dat de overeenkomst tussen haar en TF⁰¹⁰ moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en tussen haar en OTF een arbeidsovereenkomst is ontstaan per 1 februari 2023 wegens een overgang van onderneming. De kantonrechter heeft bij beschikking van 5 september 2023 voor recht verklaard dat de overeenkomst tussen mevrouw X en TF⁰¹⁰ gekwalificeerd moet worden als een arbeidsovereenkomst en TF⁰¹⁰ veroordeeld mevrouw X weer toe te laten tot de werkzaamheden en het loon vanaf 1 maart 2023 alsnog uit te betalen. TF⁰¹⁰ is in hoger beroep gegaan. Kort samengevat heeft zij in hoger beroep aangevoerd dat (1) de overeenkomst tussen mevrouw X en haar moet worden gekwalificeerd als overeenkomst van opdracht, (2) er geen contractuele relatie meer bestaat tussen TF⁰¹⁰ en mevrouw X sinds de raamovereenkomst tussen mevrouw X en Verloning en

(3) hoe dan ook per 1 februari 2023 geen contractuele relatie meer bestaat tussen TFO10 en mevrouw X door een overgang van onderneming.

Oordeel

Het hof bekrachtigt het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar vernietigt de beschikking van de kantonrechter voor wat betreft de veroordeling van TFO10 tot het toelaten van mevrouw X tot de werkzaamheden en doorbetaling van loon vanaf 1 maart 2023. Het hof oordeelt daartoe als volgt.

Arbeidsovereenkomst (grievens 1 en 2)

Aan de vereisten uit artikel 7:610 BW is voldaan. Mevrouw X verrichtte haar werkzaamheden als coördinator gedurende een zekere tijd. Zij verrichtte verder geen (betaalde) werkzaamheden voor een derde. Ook ontving mevrouw X voor haar werkzaamheden een vergoeding van aanvankelijk € 20 per uur en later € 25 per uur, ten aanzien waarvan niet op individuele basis met mevrouw X is onderhandeld. Daarnaast vond betaling van mevrouw X vanaf 7 juli 2020 plaats via een verloningsbedrijf waarbij fiscaal geopteerd was voor werknemerschap (door afdracht premies en loonbelasting). TFO10 was bekend met deze gang van zaken. Ook wat betreft de aard van de werkzaamheden van mevrouw X – coördinator van de naaiateliers – waren deze ingebed in de organisatie van de onderneming van TFO10. Zij had weliswaar een grote mate van vrijheid, maar moest haar werkzaamheden persoonlijk verrichten en deed dit feitelijk ook. Bovendien moest mevrouw X zich richten naar het concept van TFO10 en werken via de kanalen van TFO10. Zij moest voor verschillende beslissingen, waaronder de vergoeding van gemaakte kosten en het doen van bestellingen, toestemming vragen. Bovendien moest mevrouw X haar werkzaamheden, die in beginsel neerkwamen op een werkweek van 32 uur, afstemmen op de openingstijden van de naaiateliers en haar vakanties in overleg opnemen. Tot slot was TFO10 ermee bekend dat mevrouw X sinds de raamovereenkomst niet meer als ondernemster fungeerde en liep mevrouw X evenmin een ondernemingsrisico. Gelet op het voorgaande komt het hof tot de conclusie dat mevrouw X bij TFO10 werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst.

Overgang van onderneming (grief 3)

Het hof stelt daarnaast vast dat sprake is van een overgang van onderneming ex artikel 7:662 e.v. BW, waardoor de rechten en plichten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst tussen TFO10 en mevrouw X per 1 februari 2023 van rechtswege zijn overgegaan op OTF. Het hof toetst aan de voorwaarden uit artikel 7:662 lid 1 BW en de *Spijkers*-criteria. In hoger beroep heeft TFO10 volgens het hof voldoende aannemelijk gemaakt dat haar ateliers, die als een economische eenheid moeten worden aangemerkt, per 1 februari 2023 zijn overgegaan naar OTF, op basis van een overeenkomst tussen TFO10 en Oxious en dat deze economische eenheid mét inventaris, personeel en opdrachtgevers zonder onderbreking is voortgezet door OTF. Dat de werkzaamheden op een andere locatie werden voortgezet en het atelier zich mogelijk ook op andere doelgroepen ging richten, maakt deze omstandigheden niet anders.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1710

Zaaknummer: 200.335.479/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M. Verkerk en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: S.X.J. Zuidema en N. Verweij

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen onder meer van mening over welke (voorzorgs)maatregelen gebruikelijk zijn, over welke risico's voorzienbaar waren en over de (mate van) zorgvuldigheid die gevergd kon worden. Aanwijzing deskundige.

Feiten

In het tussenvonnis heeft de rechtbank materiële werkgeefster opgedragen te bewijzen dat formele werkgeefster de inhoud van de raamovereenkomst, deellovereenkomst en algemene voorwaarden heeft aanvaard. Materiële werkgeefster heeft hiertoe stukken in het geding gebracht en getuigen om te horen.

Oordeel

De rechtbank is van oordeel dat materiële werkgeefster niet geslaagd is in de bewijsopdracht. Materiële werkgeefster heeft niet met een voldoende mate van zekerheid aangetoond dat Y de inhoud van de raamovereenkomst, deellovereenkomst en algemene voorwaarden heeft aanvaard. Het is ook niet uitgesloten, maar dat is onvoldoende, aangezien de bewijslast en (dus) het bewijsrisico op materiële werkgeefster rusten.

Is er voldaan aan de zorgplicht?

Materiële werkgeefster heeft onderbouwd gesteld dat zij aan de op haar rustende zorgplicht heeft voldaan. Aan de andere kant heeft formele werkgeefster deze stelling(en) gemotiveerd betwist. Partijen verschillen onder meer van mening over welke (voorzorgs)maatregelen gebruikelijk zijn bij de uitgevoerde werkzaamheden, over welke risico's voorzienbaar waren en over de (mate van) zorgvuldigheid die van materiële werkgeefster gevergd kon worden. Een deskundige kan de rechtbank op deze punten (nader) informeren. Daarom overweegt de rechtbank om een onderzoek door een deskundige/deskundigen in te laten stellen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6560

Zaaknummer: C/02/392118 / HA ZA 21-687 (T)

Rechters: Zander

Advocaten: S.J. Heijtlager en J. Kruiswijk Jansen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werkneemster tot betaling van achterstallig salaris en vakantiegeld met nevenvorderingen (grotendeels) toegewezen bij verstek.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2019 bij Humako Holding B.V. (hierna: Humako) in dienst als medewerkster productie glastuinbouw. De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd met een arbeidsduur van 40 uur per week. De cao Glastuinbouw is van toepassing. Tot en met juni 2024 verdiende werkneemster € 2.298,30 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Vanaf 1 juli 2024 is het salaris verhoogd met 1,7% volgens de cao. In mei 2024 heeft Humako werkneemster een laatste waarschuwing gegeven wegens haar gedrag en functioneren en aangekondigd afscheid te willen nemen, via ontbinding of wederzijds goedvinden. Werkneemster heeft het beëindigingsvoorstel niet geaccepteerd. Op 27 mei 2024 werkte ze voor het laatst en werd na twee uur weggestuurd. Enkele dagen later stelde ze via haar gemachtigde dat ze het niet eens was met de kritiek op haar houding en functioneren en gaf ze aan dat ze bereid was haar werkzaamheden te hervatten.

In juli 2024 heeft werkneemster Humako gesommeerd om haar achterstallige salaris over mei en juni 2024, het te weinig betaalde salaris van januari 2024 en het vakantiegeld tot en met april 2024 te voldoen. Ze eiste ook toekomstige salarisbetalingen, wettelijke rente en verhoging. Humako heeft geen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Werkneemster vordert in kort geding betaling van achterstallig salaris en vakantiegeld, inclusief een voorschot van € 11.309,68 bruto voor loon van januari en vanaf mei 2024, en maandelijkse betalingen vanaf augustus 2024. Ze vroeg ook om wettelijke verhogingen, rente en een dwangsom voor correcte loonstroken. Tijdens de zitting verminderde ze haar vordering door rekening te houden met eerdere betalingen in januari en juli 2024.

Oordeel

De kantonrechter heeft vastgesteld dat Humako bij de dagvaarding behoorlijk is opgeroepen, maar niet is verschenen, zodat verstek is verleend. De vorderingen worden grotendeels toegewezen, gezien de spoedeisendheid en omdat ze niet onrechtmatig of ongegrond zijn. De vakantietoeslag wordt niet toegewezen, omdat deze niet opeisbaar is. De gevorderde dwangsom wordt slechts toegewezen vanaf vier weken na betekening van het vonnis. Humako moet € 11.309,68 bruto betalen, verminderd met de bedragen van € 1.685 en € 2.087,13 die in januari en juli 2024 zijn betaald. Vanaf augustus 2024 moet Humako elke

maand € 2.298,30 bruto betalen, inclusief een loonsverhoging van 1,7%. Dit moet op de gebruikelijke betaaldagen plaatsvinden zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Verder is Humako veroordeeld tot het betalen van wettelijke verhogingen en rente over te laat betaalde bedragen, zoals bepaald in artikel 7:625 BW. Ook moeten de buitengerechtelijke incassokosten worden vergoed. Daarnaast moet Humako werkneemster een schriftelijke en correcte loonstrook verstrekken. Bij het niet voldoen binnen vier weken na betekening van het vonnis, geldt een dwangsom van € 100 per dag, tot een maximum van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9688

Zaaknummer: 11243452 VV EXPL 24-139

Rechters: E. Jochem

Advocaten: C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is op grond van goed werkgeverschap, dan wel de redelijkheid en billijkheid, verplicht tot compensatie van de door werknemer gewerkte overuren, hoewel de wet geen bepaling kent op grond waarvan overwerk moet worden gecompenseerd en niet vast is komen te staan dat partijen afspraken hebben gemaakt over deze compensatie.

Feiten

Op 15 augustus 2016 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster als uitvoerder. Laatstelijk bedroeg het salaris van werknemer € 4.750 per vier weken, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat de arbeidsduur 40 uur per week bedraagt en onder het artikel “overwerk” is het woord “GEEN” opgenomen. Op enig moment is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. In dat kader heeft werkgeefster werknemer een eindafrekening gezonden, waarbij zij werknemer 40,59 ATV-uren heeft uitbetaald en zij een bedrag van € 417,76 aan vakantietoeslag heeft ingehouden. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer veroordeling van werkgeefster tot betaling van 55,76 vakantie-uren, 2,37 ATV-uren, € 526 en € 417,76 aan onterecht ingehouden loon, € 2.622 aan vakantiegeld (juni-november 2022), en € 36.334,36 aan achterstallig loon voor overuren, alles vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Volgens werknemer heeft hij in de jaren 2018 tot en met 2022 1.213,14 overuren gemaakt, waarvan partijen zouden hebben afgesproken dat werknemer deze in tijd krijgt gecompenseerd. Ook zou werkgeefster 80 van deze uren ten onrechte van het verlofsaldo hebben afgetrokken. Nu het dienstverband is geëindigd, vordert werknemer uitbetaling van de resterende verlofuren en overuren. Werknemer baseert zijn vordering op de cao Bouw & Infra. Volgens werkgeefster was overwerk, zoals in de arbeidsovereenkomst opgenomen, niet aan de orde en was die enkele keer dat er langer werd overgewerkt inbegrepen in het salaris van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Alhoewel werkgeefster aanvankelijk heeft betoogd dat van overwerk geen sprake is, heeft zij ter zitting erkend opdracht te hebben gegeven voor het werken van extra uren. Daarmee komt de kantonrechter tot de voorlopige conclusie dat werknemer in opdracht van werkgeefster overwerk heeft verricht. De volgende vraag die de kantonrechter dient te beantwoorden is of het overwerk in het salaris van werknemer is

verdisconteerd. Allereerst stelt de kantonrechter vast dat vooralsnog onzeker is of de cao Bouw & Infra van toepassing is op de arbeidsverhouding. Ook stelt de kantonrechter vast dat vooralsnog niet kan worden aangenomen dat er individuele afspraken zijn gemaakt over het wel of juist niet vergoeden van overuren, terwijl er ook geen wettelijke bepaling bestaat die in de compensatie van overuren voorziet. Wel is werkgeefster naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter verplicht de gewerkte overuren te vergoeden op grond van goed werkgeverschap dan wel de redelijkheid en billijkheid (HR 6 maart 1998, *NJ* 1998/527). Daarbij acht de kantonrechter van belang dat (i) werkgeefster het overwerk aan werknemer heeft opgedragen, (ii) werknemer gedurende meerdere jaren structureel en substantieel overwerk heeft verricht, (iii) werkgeefster financieel voordeel heeft gehad van deze overuren, (iv) werknemer heeft besproken dat hij betaald wilde krijgen voor het overwerk, (v) werkgeefster in strijd met artikel 7:655 lid 1 sub i en leden 3 en 10 BW heeft nagelaten werknemer schriftelijk te informeren over overwerk en (vi) werkgeefster niet voldoende heeft onderbouwd dat het overwerk geacht werd inbegrepen te zijn in het overeengekomen maandloon. De door werknemer gevorderde overuren worden toegewezen, met een gematigde wettelijke verhoging van 10%. Daarmee moeten ook de 55,76 opgebouwde en niet genoten vakantie-uren worden uitbetaald. De vordering tot betaling van vakantiegeld, ATV-uren en achterstallig loon heeft werknemer, door een gemotiveerde betwisting van werkgeefster, onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9677

Zaaknummer: 11062360 \ VV EXPL 24-75

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.T. Harbers en S.E.H. van Thoor

Wetsartikelen: 7:618 BW en 7:655 lid 1 sub i en leden 3 en 10 BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege werkweigering. Het lag op de weg van werkgever om, bij twijfel over ziekmelding werknemer, bedrijfsarts in te schakelen, hetgeen werkgever heeft nagelaten.

Feiten

Werknemer heeft sinds 1 mei 2020 voor El Caballo B.V. gewerkt als chauffeur, laatstelijk tegen een salaris van € 2400 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Per 4 juli 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Rond die periode had werknemer verlof aangevraagd en toegezegd gekregen. Tussen partijen is daarover later discussie ontstaan, omdat El Caballo dit verlof wilde intrekken, omdat zij werknemer voor werkzaamheden nodig had. El Caballo vertrouwde de ziekmelding van werknemer niet en wenste inhoudelijke terugkoppeling nadat werknemer zijn huisarts had bezocht. Toen werknemer dit weigerde, heeft El Caballo dit, in samenhang met de eerdere discussie over het al dan niet mogen c.q. kunnen opnemen van verlof, opgevat als werkweigering, op grond waarvan zij werknemer op staande voet heeft ontslagen. El Caballo verkeert in financiële moeilijkheden. Tussen partijen is voorafgaand aan het ontslag van 13 juli 2023 al veel voorgevallen inzake schades, verkeersboetes en de uitvoering van bepaalde werkzaamheden. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is en toekenning van onder meer een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een bedrag aan ingehouden salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. El Caballo twijfelde aan de ziekmelding van werknemer en heeft daaraan verstrekkende gevolgen verbonden. Het had echter op haar weg gelegen een bedrijfsarts in te schakelen die haar ten aanzien van de ziekmelding en de daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid van werknemer had kunnen adviseren. Werknemer was niet verplicht inhoudelijk mededelingen over zijn ziekte te doen en El Caballo is niet gerechtigd zelf de ziekte van werknemer te beoordelen. El Caballo heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen. Daardoor is niet vast komen te staan dat werknemer niet arbeidsongeschikt was en dat hij, nog afgezien van de discussie omtrent het verlof, zich schuldig maakte aan het weigeren van werk. De dringende reden ten grondslag van het gegeven ontslag op aanstaande voet ontbreekt. Dit ontslag is dan ook ten onrechte gegeven. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op een bedrag van € 5.184 bruto (gelijk aan twee maandsalarissen, vermeerderd met 8% vakantiegeld). Er is bij de

berekening van de billijke vergoeding rekening mee te houden dat de arbeidsrelatie tussen partijen al enige tijd voor 13 juli 2023 verstoord was. Er waren geschillen over verlof, schades, boetes en de wijze waarop werkzaamheden uitgevoerd dienden te worden. Het is daarom onwaarschijnlijk dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zonder het onderhavige ontslag nog geruime tijd zou hebben doorgelopen. Daarnaast is rekening te houden met de financiële situatie van El Caballo. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen en vastgesteld op € 3.888. Ook de transitievergoeding van € 2.766,77 bruto wordt toegewezen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat El Caballo niet gerechtigd was € 1.600 in te houden op het salaris van werknemer vanwege het grote aantal schades die werknemer zou hebben gereden. Werknemer betwist de schades niet, maar stelt dat dit ongelukken zijn geweest. Niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van roekeloosheid. El Caballo dient voornoemd bedrag dan ook aan werknemer terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22281

Zaaknummer: 10639399/EJ VERZ 23-83287

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: T.H.H. Pham en G.P. Geelkerken

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

RECHTSPRAAK

Entertainmentartieste die paaldansacts en lapdances verricht, is (volledig) werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Alle door werkneemster gewerkte uren hebben plaatsgevonden in het kader van de arbeidsovereenkomst; geen sprake van (gedeeltelijke) zelfstandigheid.

Feiten

Werkneemster is vanaf 11 augustus 2011 werkzaam geweest in een club (hierna: werkgeefster) als entertainmentartieste. Zij was in dienst bij Tempo-Team en werd als uitzendkracht aan werkgeefster uitgeleend. De arbeids-/uitzendovereenkomst is per 31 december 2020 geëindigd. Werkneemster werkte doorgaans vier dagen per week. Zij moest per dienst zes tot zeven uur in de club aanwezig zijn. Over haar werkdagen kreeg zij steeds vier uur loon uitbetaald tegen het minimum loontarief. De werkzaamheden van werkneemster bestonden uit het opvoeren van drie tot vier paaldansacts per avond, die steeds ongeveer acht minuten duurden. Tussen deze acts door werd van de entertainmentartiesten verwacht dat zij aanwezig waren op de werkvloer om (privé)lapdances aan te bieden. Werkneemster verzorgde in de club tevens lapdances en privédansshows. De inkomsten die zij daarvoor van klanten ontving, tussen de € 300 en € 500 per avond, mocht zij zelf houden. Werkneemster heeft zich jegens werkgeefster en Tempo-Team op het standpunt gesteld dat zij voor 24 uur per week in plaats van voor 16 uur per week had moeten worden uitbetaald en vordert veroordeling van werkgeefster en Tempo-Team tot betaling van € 14.478,57 bruto aan achterstallig salaris. Werkgeefster heeft de vordering betwist en daartoe, primair, aangevoerd dat met werkneemster is overeengekomen dat zij per avond voor vier uur zou worden verloond. De rest van de avond genereerde werkneemster volgens werkgeefster als zelfstandige inkomsten met het geven van lapdances en privédansshows. Bij die laatste activiteiten was geen sprake van een gezagsverhouding, aldus werkgeefster. Tempo-Team heeft onder meer aangevoerd dat de vorderingen niet toewijsbaar zijn omdat werkneemster niet kan aantonen dat zij de genoemde uren daadwerkelijk heeft gewerkt. Zowel werkgeefster als Tempo-Team stelt daarnaast dat werkneemster de klachtplicht heeft geschonden. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster toegewezen. Werkgeefster en Tempo-Team hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Klachtplicht

Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad (vgl. AR 2024-0361) ziet artikel 6:89 BW, gelet op de strekking van de bepaling alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld, niet op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Het hof is van oordeel dat in het onderhavige geval geen sprake is van een gebrek in de prestatie, maar van het (gedeeltelijk) uitblijven van een prestatie (vgl. AR 2024-0655). Om die reden gaat het beroep op de klachtplicht door werkgeefster en Tempo-Team niet op. Het beroep op rechtsverwerking slaagt evenmin.

Kwalificatie

Hetgeen tussen partijen is overeengekomen vertoont naar het oordeel van het hof weinig kenmerken van zelfstandigheid of vrijblijvendheid aan de kant van werkneemster. Werkneemster moest per dienst zes tot zeven uur in de club aanwezig zijn en was buiten de paaldansacts om – ten hoogste vier acts van acht minuten – niet vrij om zonder toestemming van werkgeefster te pauzeren of de werkvloer te verlaten. Ook stond het haar niet vrij om klanten ‘mee te nemen’ naar een andere locatie, noch om minder dan de overeengekomen zes, dan wel zeven uur op de werkvloer aanwezig te zijn, hetgeen bij ‘zelfstandig ondernemerschap’ voor de hand zou liggen. Werkgeefster heeft ook niet gesteld dat werkneemster door haar in andere zin als zelfstandig ondernemster werd behandeld: er was bijvoorbeeld geen inschrijving bij de Kamer van Koophandel en er werd geen btw betrokken in de geldstromen tussen werkgeefster en werkneemster. Ook tijdens de niet betaalde uren werd werkneemster geacht op de werkvloer aanwezig te zijn en de aanwezigen te vermaken, drank te laten bestellen of een separée te laten huren. Dat dit een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden was, blijkt uit het gegeven dat werkgeefster de door de entertainmentartiesten gegenereerde drankomzet bijhield en intern ook aan de entertainmentartiesten verspreidde. Anders dan werkgeefster en Tempo-Team ter zitting in hoger beroep hebben betoogd, had een achterblijvende drankomzet wel degelijk consequenties voor de entertainmentartieste, aangezien zij in dat geval werd gecoacht op haar verkooptechnieken. Er valt geen duidelijk onderscheid te maken tussen de werkzaamheden tijdens de wel en niet betaalde uren omdat de werkzaamheden gedurende de hele avond door elkaar heen werden verricht en de instructies van werkgeefster ook op al die werkzaamheden zien. Als er geen sprake was van een aan een individuele artiest gerichte uitnodiging voor een lapdance en/of privédansshow dan stond de artiest zes of zeven uur per dienst geheel ter beschikking van de overige verplichte activiteiten. Alles overwegende komt het hof, evenals de kantonrechter, tot het oordeel dat alle door werkneemster gewerkte uren hebben plaatsgevonden in het kader van de arbeidsovereenkomst. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2471

Zaaknummer: 200.326.539/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en R.L. de Graaff

Advocaten: J.M. Caro en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:61o BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster mocht er redelijkerwijs op vertrouwen dat arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Overschrijding vertegenwoordigingsbevoegdheid statutair bestuurder heeft geen externe werking en kan werkneemster niet worden tegengeworpen.

Feiten

Werkneemster is getrouwd geweest met X. X is in april 2023 als beherend apotheker in dienst getreden van Hessen Apotheek B.V. Per 1 juni 2023 is hij tevens benoemd tot statutair bestuurder. Werkneemster is voor de maanden mei en juni 2023 via haar eenmanszaak een overeenkomst van opdracht aangegaan met Hessen Apotheek voor de functie van apothekersassistente. Zij heeft ter uitvoering van die overeenkomst voor Hessen Apotheek gewerkt en tweewekelijks aan Hessen Apotheek gedeclareerd. Deze declaraties zijn door Hessen Apotheek betaald. Na 1 juli 2023 is werkneemster voor Hessen Apotheek blijven werken. Op 7 juli 2023 is zij tegelijk met X op non-actief gesteld, omdat Hessen Apotheek ter ore was gekomen dat X bij zijn vorige werkgever op staande voet was ontslagen op verdenking van fraude en omdat zij hem inmiddels ook zelf van fraude verdacht. Bij brief van 12 juli 2023 heeft Hessen Apotheek aan werkneemster laten weten geen gebruik meer te maken van haar diensten en de overeenkomst, voor zover deze al zou zijn voortgezet, per direct te beëindigen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat op 28 juni 2023 een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar is overeengekomen met als ingangsdatum 1 juli 2023. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er onvoldoende aanknopingspunten aanwezig waren voor een arbeidsovereenkomst en heeft de vorderingen van werkneemster (wedertewerkstelling en (door)betaling van loon) afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

De vordering is gegrond op een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 ondertekend door X namens Hessen Apotheek en werkneemster. Daarmee is tegenover Hessen Apotheek in beginsel het bewijs van de gestelde arbeidsovereenkomst geleverd. Daaraan doet niet af dat X zijn vertegenwoordigingsbevoegdheid heeft overschreden; niet langer is in geschil dat de bevoegdheidsbeperkingen geen externe werking hebben en werkneemster niet kunnen worden tegengeworpen. De kantonrechter heeft de overeenkomst

voor vals gehouden, omdat die niet is opgesteld volgens het door Hessen Apotheek aan X voorgeschreven model, niet aan Hessen Apotheek is gemeld, niet in het personeelsbestand van Hessen Apotheek is aangetroffen en niet is aangemeld bij de salarisadministrateur en het pensioenfonds. Werkneemster is daar naar het oordeel van het hof terecht tegenop gekomen met de klacht dat de gronden waarop de kantonrechter de overeenkomst voor vals heeft gehouden alleen X in zijn rol van beherend apotheker/statutair bestuurder aangaan. Er is vooralsnog onvoldoende gebleken van aanwijzingen dat werkneemster daar een aandeel in of zelfs maar wetenschap van heeft gehad. Hetzelfde geldt voor de aan X verweten verboden fraude. Het wordt er dan ook voorshands voor gehouden dat werkneemster op de geldigheid van de arbeidsovereenkomst heeft vertrouwd en redelijkerwijs heeft mogen vertrouwen.

Vervaltermijn

Hessen Apotheek gaat voor de aanvang van de vervaltermijn uit van de brief van 12 juli 2023. Die brief laat echter naar zijn inhoud geen andere uitleg toe dan dat daarin de eerdere opdrachtrelatie tussen partijen wordt opgezegd. De brief was dus uitdrukkelijk niet bedoeld als opzegging van de arbeidsovereenkomst. De situatie van artikel 7:686a lid 4 sub a BW doet zich dan ook niet voor en de daarin genoemde vervaltermijn is hier dus niet van toepassing.

Conclusie

Concluderend hebben naar de voorlopige inschatting van het hof de vorderingen in een bodemzaak voldoende kans van slagen, uitgezonderd de vordering tot wedertewerkstelling, nu de arbeidsovereenkomst inmiddels door tijdsverloop is geëindigd. Het hof vernietigt het vonnis waarvan beroep en veroordeelt Hessen Apotheek tot betaling aan werkneemster van (in hoofdsom) € 9.587,35 aan achterstallig brutoloon.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2472

Zaaknummer: 200.336.145/01

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en F.J. van de Poel

Advocaten: S.C. Verlinden en F.C. Werts

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

In een arbeidsovereenkomst is een participatieregeling opgenomen, die nooit tot stand is gekomen. De vorderingen van werknemer, gebaseerd op de situatie dat de participatieregeling wel tot stand zou zijn gekomen, worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2012 in dienst getreden bij Nmbrs B.V. (hierna: Nmbrs). De laatste 8 jaar van het dienstverband, dat op 1 april 2022 is geëindigd, was werknemer werkzaam als CFO. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat vanaf medio 2014 een participatieregeling van kracht zal zijn. Deze participatieregeling is nooit tot stand gekomen. Alle aandelen in het kapitaal van Nmbrs zijn aan Visma Nederland B.V. verkocht in 2020. In de jaren daarna is tussen partijen correspondentie geweest over de participatieregeling. In de loop der jaren is de waarde van de aandelen substantieel gestegen. Nmbrs heeft in verband met het vervallen van de functie van werknemer een ontslagvergunning bij het UWV verzocht, maar heeft die niet verkregen. Uiteindelijk is de arbeidsovereenkomst van werknemer op grond van verstoorde arbeidsverhoudingen door het hof beëindigd. Werknemer heeft daarbij een billijke vergoeding ontvangen. Werknemer vordert in de onderhavige procedure een schadevergoeding van 14,37 miljoen euro van Nmbrs, Cntrl Beheer B.V. (hierna: Cntrl) en gedaagde, die naast bestuurder van Nmbrs ook bestuurder en voormalig aandeelhouder is van Cntrl.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De in de arbeidsovereenkomst opgenomen participatieclausule is voldoende bepaalbaar. Het beroep op de klachtplicht van Nmbrs gaat niet op, omdat de prestatie uit de participatieclausule geheel is uitgebleven. Ook is onvoldoende aannemelijk gemaakt dat Nmbrs een beroep op de klachtplicht toekomt. Hoewel werknemer een billijke vergoeding heeft ontvangen ten laste van Nmbrs, heeft het hof bij het bepalen van de billijke vergoeding de participatieclausule niet meegenomen. Er komt werknemer dus geen beroep op de Baijings-leer toe. Het beroep van Nmbrs op verjaring van de vordering slaagt. De vordering, die opeisbaar geworden is in medio 2014, is medio 2019 verjaard. De e-mails en berichten die werknemer en zijn gemachtigde in de tussentijd met betrekking tot de vordering hebben gestuurd zijn onvoldoende concreet. Niet is in te schatten wat er zou zijn gebeurd als de participatieclausule wel zou zijn ingevoerd, en in hoeverre werknemer dan daadwerkelijk over een aandelenkapitaal ter omvang van het gevorderde bedrag aan schade zou beschikken. Werknemer heeft in de overgelegde correspondentie

slechts zijdelings naar zijn arbeidsvoorwaarden gerefereerd. Ook als geen sprake van verjaring zou zijn is de schade onvoldoende concreet geworden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:5774

Zaaknummer: C/13/737977 / HA ZA 23-735

Rechters: B.J. Blok, M. Wouters en R.H.C. van Harmelen

Advocaten: E. Stegerhoek, A.M. Bos en P.G.M. Brouwer

Wetsartikelen: 3:312 BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van een pakketbezorger is geëindigd doordat de ontbindende voorwaarde is ingetreden: werknemer beschikte niet over een geldig rijbewijs. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2020 in dienst getreden bij werkgever als chauffeur pakketdienst. Werkgever is een eenmanszaak die zich bezighoudt met pakketdiensten. Werknemer wordt deels per bankoverschrijving en deels contant betaald. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is bepaald dat werknemer over een geldig rijbewijs dient te beschikken. Het niet (meer) beschikken over een rijbewijs is als ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst opgenomen. In april 2024 heeft werknemer tijdens zijn werkzaamheden een verkeersongeval veroorzaakt. De politie heeft het ongeval ingevuld en geconstateerd dat het rijbewijs van werknemer geldig was tot augustus 2023. Werknemer is de dag daarna op non-actief gesteld. Werkgever heeft werknemer vervolgens uitgenodigd voor een gesprek dat werknemer heeft afgezegd. In de aanloop naar het vervangende gesprek heeft werknemer zich ziekgemeld. Door werkgever geïnitieerde gesprekken om de ziekmelding te bespreken heeft werknemer eveneens afgezegd. Op 6 juni 2024 heeft werkgever de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst ingeroepen. In een brief namens werkgever is vermeld dat werknemer bij het afzeggen van een gesprek dat op 3 juni 2024 zou plaatsvinden heeft aangegeven in afwachting te zijn van de uitslag van het CBR, waaruit werkgever afleidt dat werknemer nog steeds niet over een rijbewijs beschikt. Daarom wordt de ontbindende voorwaarde ingeroepen. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure een verklaring voor recht dat het dienstverband nog steeds voortduurt en heeft daaraan gerelateerde loonvorderingen ingesteld. Als voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werkgever, voor zover de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat, ontbinding op de e-, g- h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst is gezien het gesloten stelsel van het ontslagrecht slechts bij uitzondering geldig. De kantonrechter is van oordeel dat de in de arbeidsovereenkomst van partijen opgenomen voorwaarde voldoet aan de hiervoor genoemde voorwaarden. De betreffende bepaling is duidelijk en concreet: werknemer dient te beschikken over een geldig Rijbewijs B. De geldigheid van een rijbewijs is daarnaast geen omstandigheid waar werkgever invloed op kan

uitoefenen. Het betoog van werkgever dat zonder een rijbewijs geen zinvolle invulling kan worden gegeven aan de werkzaamheden slaagt. Daarbij speelt mee dat sprake is van een kleine werkgever. Het opzegverbod bij ziekte heeft geen invloed op de beëindiging van het dienstverband, omdat geen sprake is van een opzegging maar van het invoeren van een ontbindende voorwaarde. Dat het werknemer tijdens een eerdere arbeidsovereenkomst – toen zijn rijbewijs ontzegd was – werd toegestaan om zijn partner de rijwerkzaamheden te laten doen, maakt niet dat de ontbindende voorwaarde in de onderhavige zaak niet kan worden ingeroepen. Toen werkte werknemer bovendien op basis van een andere arbeidsovereenkomst. Het kan niet aannemelijk worden gemaakt dat werkgever eerder op de hoogte was van de ongeldigheid van het rijbewijs van werknemer. Aan het invoeren van een ontbindende voorwaarde is voorts geen voorwaarde verbonden dat dit tijdig moet gebeuren. Werkgever wilde, om geen overhaaste conclusies te trekken, in gesprek over het incident. Het tijdsverloop tussen 2 april en 6 juni 2024 kan niet succesvol aan werkgever worden tegengeworpen. Gelet op de gang van zaken is geen sprake van een onredelijk tijdsverloop. Werkgever heeft geprobeerd met werknemer in gesprek te komen. Werknemer heeft, door niet te zorgen voor een geldig rijbewijs, ernstig verwijtbaar gehandeld zodat de transitievergoeding niet wordt toegewezen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5080

Zaaknummer: 11228436 \ EJ VERZ 24-254 Beschikking van 30 september 2024 in de

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: M.A. Knobben en S.B.H. Dijkstra

Wetsartikelen: 6:22 BW, 7:667 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht inzake uitvoering van de bonusregeling.*Feiten*

Werknemer is bij Verisure in dienst geweest als security expert plus. De arbeidsovereenkomst is op 28 februari 2021 van rechtswege geëindigd. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de binnen Verisure geldende bonusregeling. Werknemer heeft in eerste aanleg onder andere om uitbetaling verzocht van achterstallig salaris in verband met de bonusregeling, achterstallig vakantiegeld en uitbetaling van een deel van de vakantiedagen. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat noch de tekst van de arbeidsovereenkomst, noch het booklet of het componentenschema volledige duidelijkheid geven over de bonusregeling. Partijen zijn het erover eens dat indien voldaan is aan de verkooptargets, 'recht' bestaat op de daarbij behorende bonus. Het hof deelt daarmee niet de visie van Verisure, dat toekenning van de bonussen een discretionair karakter heeft. In de arbeidsovereenkomst is vermeld dat de werknemer in aanmerking komt voor een variabele beloning 'bovenop' het vaste salaris. Die formulering wekt niet direct de indruk dat op een te berekenen bonus het vaste salaris in mindering zal worden gebracht maar sluit ook niet uit dat de aldus te betalen variabele beloning een bedrag betreft voor zover dat het vaste salaris heeft overtroffen. Het hof is van oordeel dat zowel het booklet als het componentenschema geen volledige duidelijkheid geeft over de manier waarop de bonusregeling moet worden toegepast. In beide stukken is vermeld dat er een gegarandeerd salaris is, maar dat op zich sluit niet uit dat daar bovenop een 'ongekorte' bonus wordt betaald. De verklaringen van X en Y ondersteunen weliswaar de stelling van Verisure dat zij werknemer bij diens sollicitatiegesprek heeft uitgelegd hoe haar bonussysteem werkt, maar naar het oordeel van het hof heeft Verisure haar onderhavige stelling hiermee nog niet bewezen. Hoewel Verisure in hoger beroep geen bewijsaanbod heeft gedaan, laat staan een concreet bewijsaanbod op dit punt, wordt zij, mede gelet op het belang van deze zaak en de eventuele precedentwerking ervan, - ambtshalve - in de gelegenheid gesteld met getuigen te bewijzen dat zij werknemer tijdens diens sollicitatiegesprek heeft uitgelegd hoe haar bonussysteem (in haar optiek) werkt. De kantonrechter heeft het verzoek omtrent het overwerk terecht afgewezen. Werknemer heeft dit verzoek onvoldoende onderbouwd. Ten aanzien van de vakantiedagen heeft het hof geoordeeld dat de beloning die werknemer ontvangt tijdens het opnemen van vakantie, gelijk zou moeten zijn aan de beloning die hij genoten zou hebben indien hij geen vakantie had genoten. Uit de gegevens

die Verisure heeft verstrekt blijkt dat werknemer een bonus genoot die hoger was dan het reguliere basissalaris. Indien structureel een dergelijke substantiële bonus wordt verdiend, zou het uitbetalen van vakantiedagen zonder die bonusverdiensten mee te tellen, een belemmering kunnen vormen om vakantiedagen op te nemen. De waarde van de bonus dient daarom te worden betrokken bij het vaststellen van de waarde van een vakantiedag. Welk bedrag dan precies moet worden aangehouden blijkt niet uit de wet. Het is gebruikelijk om niet-opgenomen vakantiedagen af te rekenen tegen het bij het einde van het dienstverband geldende salaris. Uit het bonusoverzicht blijkt dat werknemer van meet af aan substantiële bonussen verdiende. Bij gebreke aan een andere duidelijke maatstaf acht het hof het daarom redelijk dat de vakantiedagen hadden moeten worden uitgekeerd met toepassing van het gemiddeld genoten bonusbedrag. Dat betreft in ieder geval € 2.215,84 bruto per maand op voltijdse basis maar kan hoger worden afhankelijk van de uitkomst van de bewijsopdracht.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2031

Zaaknummer: 200.302.067/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en N.J. Koene

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft terecht de arbeidsovereenkomst niet ontbonden, maar in hoger beroep wordt de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever alsnog beëindigd op inmiddels ontstane grond.

Feiten

Werkneemster is per 1 januari 2023 voor onbepaalde tijd bij DELA in dienst getreden als uitvaartverzorgster. In april 2023 is X als uitvaartverzorger bij DELA in dienst getreden. Werkneemster trad op als 'buddy' van X. Tussen werkneemster en X is een conflict ontstaan. Op 12 september 2023 heeft de regiomanager contact gezocht met de HR Business Partner bij DELA om te overleggen over binnen het team ontstane problemen. Besloten is om over te gaan tot mediation tussen de werkneemster en X. Eind september 2023 heeft de mediator na twee gesprekken aan DELA bericht de mediation te hebben beëindigd omdat er "geen/te weinig ingrediënten waren om te komen tot een succesvolle mediation". De regiomanager heeft vervolgens de werkneemster en X uitgenodigd om gezamenlijk in gesprek te gaan. X heeft daarop aangegeven dat niet te willen. DELA startte hierna een nader onderzoek. De HR functionaris en Manager Business Development hebben individuele gesprekken gevoerd met onder meer de uitvaartverzorger, een regio-assistent en voormalig medewerkers. De resultaten zijn op 10 of 11 oktober 2023 deels aan het team gepresenteerd tijdens een teamsessie. Werkneemster was daarbij aanwezig. Op 11 oktober 2023 heeft DELA werkneemster bericht dat zij voornemens is om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst tussen DELA en X is per 1 januari 2024 beëindigd door middel van een daartoe door hen gesloten overeenkomst. DELA heeft een ontbindingsverzoek ten behoeve werkneemster ingediend. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. DELA heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

DELA heeft in hoger beroep benadrukt dat het mislukken van de mediation met X te wijten is aan werkneemster die zich bedreigend en intimiderend tegenover X zou hebben opgesteld. X heeft daarvan aangifte gedaan bij de politie. Daarnaast had zowel dat conflict als werkneemster zelf, door haar opstelling en wijze van communicatie, een grote negatieve invloed op de groepsdynamiek. Werkneemster heeft zich tijdens de teamsessie niet opengesteld voor een oplossing. DELA heeft ter onderbouwing van de ernst van de situatie bij haar beroepschrift schriftelijke verklaringen gevoegd van enkele collega's die vinden dat werkneemster niet meer terug kan komen. Eén collega is inmiddels mede vanwege de slechte

sfeer bij DELA vertrokken. Volgens DELA kan van haar niet meer inspanning geleverd worden dan zij heeft geleverd bij een werkneemster die zo kort in dienst is. Werkneemster erkent wel dat zij aan het eind van een telefoongesprek met X in juli 2023 een onheuse opmerking heeft gemaakt, maar zij heeft daarvoor excuses gemaakt. Dat de mediation mislukt is, ligt niet aan haar. Er waren al voor haar komst problemen binnen het team en zij is nooit door DELA aangesproken op haar 'Haagse gedrag'. Werkneemster heeft met haar uitleg de verwijten voldoende gemotiveerd betwist. Daarmee resteert de vraag of de andere verwijten voldoende zijn om ontbinding te rechtvaardigen. Dat sprake is van een verstoorde verhouding met enkele directe collega's is duidelijk, evenals het gegeven dat andere functionarissen bij DELA zich gestoord hebben aan de wijze waarop werkneemster zich tijdens de teamsessie heeft gedragen. Maar dat de arbeidsverhouding toen al onherstelbaar was verstoord, is daarmee nog niet gebleken. Het hof ziet niet in waarom op dat moment van DELA niet geleverd had mogen worden dat zij werkneemster gelegenheid zou geven haar gedrag aan te passen op basis van duidelijke aanwijzingen over wat wel en niet wenselijk werd geacht. De kantonrechter heeft dan ook terecht het ontbindingsverzoek afgewezen en DELA veroordeeld in de proceskosten. Maar inmiddels zijn er vele maanden verstreken waarin werkneemster is vrijgesteld van werk en, op voorstel van de bedrijfsarts, coaching krijgt. Werkneemster heeft ter zitting verklaard dat de kwestie haar dag en nacht bezighoudt en dat de coach heeft gezegd dat zij haar niet kan helpen zolang deze zaak nog speelt. Daarmee lijkt een impasse te zijn ontstaan voor het normaliseren van de verhoudingen. Dat wordt versterkt doordat DELA in hoger beroep de persoonlijke verklaringen van collega's over de samenwerking met werkneemster heeft overgelegd. Het hof is, gelet op wat hiervoor is overwogen, van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding inmiddels zodanig ernstig is, dat dit ontbinding rechtvaardigt. Hoewel werkneemster in de kantonprocedure geen tegenverzoek heeft ingediend ten aanzien van de transitievergoeding en billijke vergoeding kent het hof, ondanks artikel 362 Rv, in dit geval toch een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe. Werkneemster is namelijk in eerste aanleg niet bijgestaan door een jurist.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6097

Zaaknummer: 200.340.434/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en C.W. Inden

Advocaten: A.H.M. Booijsink en A.G.W. Leysen

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Een ontslag op staande voet wegens nevenwerkzaamheden bij andere werkgever op tijdstip dat medewerker was ingeroosterd is niet terecht. Werkgever hanteerde geen helder beleid.

Feiten

Pameijer is een stichting die onder meer cliënten met een zorgindicatie toezicht en begeleiding biedt. Werkneemster is werkzaam geweest bij Pameijer. Bij indiensttreding heeft werkneemster aan Pameijer gemeld dat zij ook gedurende 3 uur per week werkzaam is als danslerares bij de sportschool. In verband daarmee stelde werkneemster zich op het planbord op locatie – aan de hand waarvan het rooster werd gemaakt – niet beschikbaar voor Pameijer op maandag- of dinsdagavonden. Deze keuze werd door de vorige roostermaker van de locatie Ambachtsland feitelijk gerespecteerd: in het jaar 2022 en in januari/februari 2023 werd werkneemster niet ingeroosterd op maandag- en dinsdagavond. Vanaf maart 2023 werd het rooster gemaakt door een nieuwe roostermaker. In februari 2023 constateerde werkneemster dat zij op de maandagavonden van 20 en 27 maart 2023 bij Pameijer was ingeroosterd. Zij heeft de (nieuwe) roostermaker verzocht dit te wijzigen, omdat zij nooit op maandagavonden kon werken. De roostermaker gaf aan dit niet te kunnen veranderen. Werkneemster heeft voor de sportles van 20 maart 2023 een invaller geregeld. Voor de les van 27 maart 2023 lukte dit niet. Zij heeft die dag van 13.00 tot 18.45 uur voor Pameijer gewerkt. Daarna is zij naar de sportschool vertrokken en heeft zij daar haar sportles verzorgd. Ongeveer een kwartier na aanvang van de sportles verscheen de waarnemend manager van werkneemster (die zij nog niet eerder had ontmoet) in de sportzaal waar zij haar les verzorgde. Werkneemster heeft de manager op dat moment kort te woord gestaan. De manager heeft haar laten weten dat zij die avond niet meer naar kantoor terug hoefde te gaan en heeft haar gevraagd de volgende dag voor een gesprek naar het hoofdkantoor te komen. Werkneemster is op 28 maart 2023 op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft het ontslag op staande voet aangevochten bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Pameijer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Volgens vaste jurisprudentie moet de rechter bij de beoordeling van de gerechtvaardigdheid van het ontslag de omstandigheden van het geval in onderling verband en in onderlinge samenhang in aanmerking nemen. Tot die in aanmerking te nemen omstandigheden behoren, zoals de kantonrechter terecht heeft onderkend, het beleid over werktijden binnen Pameijer en de wijze waarop dat beleid wordt gehandhaafd. Dat sprake is van een helder beleid dat door

haar consequent wordt nageleefd, heeft Pameijer ook in hoger beroep niet aannemelijk kunnen maken. Weliswaar heeft Pameijer erop gewezen dat op het intranet de “Basisinformatie en spelregels roosteren en verlof” en de “Handleiding rooster zelfservicemedewerker” zijn te vinden, maar dat volstaat niet. Werkneemster heeft immers ontkend dat zij met deze richtlijnen bekend was. Zij heeft betoogd dat het op de locatie Ambachtsland gebruikelijk was dat medewerkers kort verlof compenseerden met eerder gewerkte extra uren en/of door te schuiven met uren. De leiding zou altijd hebben gezegd dat sprake is van zelfsturende teams en dat dat betekende dat de medewerkers extra gewerkte uren en het opnemen daarvan zelf moeten bijhouden. Pameijer heeft deze stelling van werkneemster – die met schriftelijke verklaringen van (ex-)collega’s is onderbouwd – onvoldoende gemotiveerd betwist. Deze omstandigheden brengen – ook naar het oordeel van het hof – mee dat een ontslag op staande voet een te vergaande maatregel is. Dit wordt niet anders door het feit dat niet vaststaat dat werkneemster tijdens haar afwezigheid bereikbaar was en in geval van een calamiteit zou kunnen terugkeren en/of werkneemster haar afwezigheid aan haar collega voldoende duidelijk en tijdig heeft afgestemd. Pameijer had onder deze omstandigheden de medewerkers van de locatie eerst moeten wijzen op de geldende regels en moeten meedelen dat overtreding daarvan niet wordt getolereerd / zal worden bestraft. Een ontslag op staande voet is een te verregaande maatregel onder deze omstandigheden. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1558

Zaaknummer: 200.335.838/01

Rechters: M.J. van der Ven, M.E. Honée en P.Th. Sick

Advocaten: L. van Luipen en J. Marges

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst in strijd met opzegverbod. Uit deskundigenrapport blijkt dat het gedrag en de uitlatingen van werknemer het gevolg waren van zijn psychische gesteldheid en medicijngebruik.

Feiten

Werknemer is sinds 17 oktober 2010 in dienst bij M+ Teleservices B.V. en was laatstelijk werkzaam in de functie van operationmanager. In oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 19 juni 2020 heeft werknemer aan zijn leidinggevende een e-mail gestuurd, waarin hij onder meer bericht dat het bestaansrecht van M+ Teleservices op fraude was gebaseerd. Op 20 augustus 2020 heeft er een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden. In het opgestelde rapport wordt gesteld dat werknemer nog niet kan re-integreren. Geadviseerd wordt om een gesprek te laten plaatsvinden om de mogelijke verstoringen in de arbeidsrelatie weg te nemen. Werknemer vindt niet dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor werknemer is het van belang zijn mogelijkheden binnen M+ Teleservices helder te krijgen. Op 13 oktober 2020 heeft de bedrijfsarts voor de werkgerelateerde problemen mediation geadviseerd. Op 2 november 2020 heeft er onder leiding van een mediator een gesprek tussen de leidinggevende en werknemer plaatsgevonden. Op 4 november 2020 heeft M+ Teleservices werknemer een officiële waarschuwing gegeven, omdat hij volgens M+ Teleservices heeft gehandeld in strijd met de afspraken in het kader van re-integratie, onrust heeft veroorzaakt in de interne organisatie en jegens zijn leidinggevend en een toon aanslaat die niet door de beugel kan. Op 5 november 2020 heeft M+ Teleservices werknemer aangeschreven vanwege het (ten onrechte) downloaden van documenten uit personeelsdossiers. Op 25 februari 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer per 11 maart 2021 volledig hersteld is. Vervolgens heeft M+ Teleservices een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. Op 30 maart 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer voor 50% arbeidsgeschikt is. De kantonrechter heeft op verzoek van M+ Teleservices de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie, zonder toekenning van een billijke vergoeding (geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever). Het opzegverbod was niet van toepassing (zie AR 2021-1545). Werknemer is tegen deze beschikking in hoger beroep gekomen en verzoekt in hoger beroep toekenning van een billijke vergoeding/schadevergoeding van € 592.894,80 bruto. In een tussenbeschikking van 1 maart 2022 heeft het hof geoordeeld dat het opzegverbod bij ziekte in beginsel wel van toepassing is, omdat hetgeen werknemer heeft aangevoerd en met medische stukken heeft onderbouwd voldoende is om het oordeel van de bedrijfsarts ten tijde van de indiening van het

ontbindingsverzoek (volledige arbeidsgeschiktheid) als niet juist te aanvaarden. Ook heeft het hof vastgesteld dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door gebeurtenissen tijdens de ziekteperiode van werknemer (zie AR 2022-0373). In een tussenbeschikking van 13 september 2022 heeft het hof daarom een psychiater benoemd als deskundige, om te beoordelen of het gedrag en de uitlatingen van werknemer die aan de opzegging ten grondslag lagen het gevolg waren van zijn psychische gesteldheid en medicijngebruik.

Oordeel

In deze eindbeschikking oordeelt het hof dat dit inderdaad het geval is. Uit het, door het hof overtuigend en consistent bevonden, deskundigenrapport volgt immers dat in de periode in geding sprake is geweest van ernstige psychische klachten bij werknemer, die zich onder meer uitten in extreem en afwijkend gedrag binnen zijn gezinssituatie. Dit wordt niet alleen bevestigd door werknemer en zijn echtgenote, maar dit komt ook terug in de verslagen van de bedrijfsarts. Daarbij kan de exacte diagnose, door de deskundige gesteld op ongespecificeerde bipolaire stoornis, achterwege blijven. Dit is niet relevant voor de beoordeling van de door het hof gestelde vragen. Het hof is daarom van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat de gedragingen die M+ Teleservices werknemer verwijt verband houden met diens ziekte/arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat de uitzondering op het opzegverbod van artikel 7:671b lid 6 sub a BW zich niet voordoet, en dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden. Werknemer heeft daarom recht op een billijke vergoeding. De hoogte van die billijke vergoeding stelt het hof vast op € 120.000 bruto. Daarbij heeft het hof rekening gehouden met het gegeven dat het aannemelijk is dat het dienstverband van werknemer, indien de ontbinding wordt gedacht, uiteindelijk zou zijn geëindigd als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Het hof is in dat kader uitgegaan van een ziekteperiode van drie jaar, omdat volgens het hof aannemelijk is dat M+ Teleservices een loonsanctie zou hebben gekregen. Ook heeft het hof bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding meegenomen dat M+ Teleservices ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waarbij het hof aanneemt dat een langdurige overbelasting van werknemer door M+ Teleservices een negatieve invloed heeft gehad op het ontstaan, althans de ernst en/of duur van de psychische klachten, en daarmee op de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Daarnaast zijn volgens het hof de kansen van werknemer op het vinden van passend werk ernstig beperkt door het ontbreken van inzicht bij M+ Teleservices dat onder de gegeven omstandigheden een poging tot re-integratie in het tweede spoor voor werknemer was aangewezen. Tot slot heeft M+ Teleservices volgens het hof ernstig verwijtbaar gehandeld door een ontbindingsverzoek in te dienen in strijd met het opzegverbod. Het hoger beroep van werknemer slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1557

Zaaknummer: 200.299.791/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.J. van der Ven en R.G.C. Veneman

Advocaten: J. Oskam en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 sub a BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Inspecteur die hand op schouder vrouwelijke collega legt, haar tijdens meerdaagse training naar haar kamernummer vraagt en een opmerking maakt over massage-/saunabezoek treft enig verwijt, maar niet zodanig dat sprake is van een voldragen e-grond. Contextuele weging van aard en ernst voorval.

Feiten

Werknemer, thans 65 jaar oud, is op 1 januari 2011 in dienst getreden van de Staat der Nederlanden (hierna: de staat) en verricht werkzaamheden als inspecteur. De staat verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond en legt – kort gezegd – aan dit ontbindingsverzoek twee voorvallen ten grondslag. In augustus 2019 (voorval 1) heeft werknemer in het kader van een inspectie naar kennismigranten bij een bedrijf mevrouw C (afkomstig uit Iran en destijds 26 jaar oud) gehoord. Daarna is bij de vakgroep van werknemer melding gemaakt van ongepaste uitlatingen van werknemer in voornoemd gesprek met mevrouw C en in zijn WhatsApp-berichten naar haar. Naar aanleiding van deze melding heeft de Beveiligingsautoriteit (BVA) van het Ministerie van SZW onderzoek gedaan naar het voorval. Naar het oordeel van de BVA was niet aannemelijk dat het gesprek tussen werknemer en C anders dan ‘vriendelijk doch zakelijk’ was geweest. Integriteitsschending vanwege misbruik van (machts)positie of ongewenste omgangsvormen achtte de BVA niet aannemelijk. Op 18 december 2019 heeft de staat werknemer schriftelijk berispt, omdat hij het gesprek met mevrouw C alleen had gedaan en omdat hij haar zijn privételefoonnummer had gegeven, waardoor hij zichzelf en zijn vakgroep in een kwetsbare positie heeft gebracht, aldus de staat. Daarna heeft werknemer begeleiding van een coach gehad. In maart 2023 (voorval 2) heeft de staat een melding ontvangen van mevrouw G (destijds ongeveer 30 jaar oud), een van de inspecteurs van de vakgroep. Werknemer zou tijdens een cursus met hotelovernachting zijn hand op haar rug hebben gelegd, haar ’s avonds naar haar kamernummer hebben gevraagd en een opmerking hebben gemaakt over een massage/saunabezoek. Het voorval is onderzocht door de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (KOO) van SZW. De klacht van mevrouw G werd door die commissie gegrond geacht en de staat is geadviseerd te overwegen om werknemer een aanvullende disciplinaire sanctie op te leggen. Werknemer heeft de staat verzocht hem per 1 januari 2025 een individuele Regeling Vervroegd Uittreden (i-RVU) toe te kennen, welk verzoek de Staat heeft afgewezen in verband met het streven van de staat naar beëindiging van het dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het komt in dit geding aan op het voorval in januari 2019 en dat in 2023 en op de wijze van afdoening ervan.

Voorval in 2019

Het voorval in 2019 is door de BVA afgedaan als – kort gezegd – een (te) vriendelijk of (te) behulpzaam bedoelde, maar ongelukkige opstelling van werknemer die door zijn gesprekspartner verkeerd kon worden opgevat. De kwestie is niet geplaatst in de sleutel van grensoverschrijdend gedrag ten nadele van mevrouw C, maar in die van een onvoldoende zakelijke beroepshouding die zowel werknemer zelf als diens vakgroep kwetsbaar maakte voor kritiek. Deze connotatie kan de staat achteraf niet, ook niet in het licht van wat daarna is (of zou zijn) voorgevallen, wijzigen ter onderbouwing van zijn ontbindingsverzoek door het voorval aan te merken als het eerste in een reeks die op 13 maart 2023 culmineerde in het voorval van die datum.

Voorval in 2023

De klachtencommissie heeft de vakgroep geadviseerd over de wijze van afdoening, evenwel zonder zelf kennis te hebben van de aard of ernst van het eerdere voorval in 2019. Dat laatste maakte dat de commissie, ofschoon zij anders in een geval als dit zou hebben volstaan met de aanbeveling om met werknemer in overleg te treden over een manier om herhaling in de toekomst te voorkomen, nu – mede vanwege diens leeftijd – voorwaardelijk adviseerde om de voorgeschiedenis bij de besluitvorming over het vervolg te betrekken. Als werknemer zich inderdaad eerder schuldig mocht hebben gemaakt aan soortgelijke gedragingen en hiertegen op indringende wijze is opgetreden, zo overwoog de klachtencommissie, dan wordt het bevoegd gezag geadviseerd een aanvullende disciplinaire sanctie te overwegen, zodat werknemer zich in de toekomst van dergelijk gedrag zal onthouden. Daaruit volgt dat de klachtencommissie het oog had op een sanctie waarbij de arbeidsovereenkomst in stand zou blijven. Voor de afwijking van dit advies (namelijk door het indienen van het ontbindingsverzoek) heeft de staat geen voldoende motivering gegeven. Los daarvan levert een contextuele weging van de aard en ernst van het voorval in 2023 naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond op voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dit geval neigt de gedraging van werknemer naar een sociaal onhandige vrijpostigheid tussen medewerkers die geen hiërarchische relatie met elkaar hebben. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat het leggen van een hand op de schouder van een collega van het andere geslacht weliswaar als ongepast kan worden beschouwd, maar in dit geval gezien de setting toch ook weer niet zó ongepast, te weten bij de informele begroeting tussen collega's voorafgaand aan een meerdaagse training. Evenmin schokkend is het dat werknemer heeft geïnformeerd naar haar kamernummer. Dit heeft zeker niet zonder meer de connotatie van een avance. Maar ook bij de massage/sauna-opmerking van werknemer past hier de nodige relativisering. Daaraan was immers de kennelijk humoristisch getoonzette opmerking van mevrouw G in de groep eerder die dag, over de wijze waarop zij zich tijdens een vakantie

pleegt te ontspannen, voorafgegaan. Dat werknemer hieraan met zijn - volgens hem eveneens grappig bedoelde - opmerking bedoelde te refereren, is niet onaannemelijk. Al was het niettemin ongepast om die opmerking te maken op de hotelgang, waar hij met zijn vrouwelijke collega alleen was. Werknemer treft dus zeker enig verwijt, maar niet een zodanig verwijt dat van de staat in redelijkheid niet geleverd kan worden de arbeidsovereenkomst met hem te laten voortduren.

Conclusie

Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt. De kantonrechter geeft partijen in overweging met elkaar in overleg te treden over de verdere invulling van de arbeidsverhouding en daarbij te betrekken hoe en wanneer werknemer zijn verlof opneemt, alsook of er niet alsnog reden is om hem met i-RVU te laten gaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5660

Zaaknummer: 11166191 UE VERZ 24-171

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: I.M. Schouten en G. van Wankum

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer met toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De direct leidinggevende van werknemer heeft intimiderend, beledigend en respectloos gedrag tegenover werknemer vertoond.*Feiten*

Werknemer is op 19 februari 2019 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van vertegenwoordiger. De arbeidsovereenkomst geldt inmiddels voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zich op 20 mei 2022 ziekgemeld met klachten die verband hielden met zijn werk. Hij ervoer een hoge werkdruk en problemen met zijn direct leidinggevende en met de algemeen directeur. Er heeft op advies van de bedrijfsarts een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de algemeen directeur en er is daarna ook mediation ingezet. Werknemer is begin 2023 op advies van de bedrijfsarts aangepast werk gaan verrichten. Hij heeft deze werkzaamheden tot 17 uur per week opgebouwd. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft op verzoek van werknemer op 22 december 2023 een deskundigenoordeel uitgebracht. Hierin wordt geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster tot de datum van de aanvraag van het deskundigenoordeel onvoldoende zijn geweest. Werknemer heeft zich op 23 januari 2024 volledig ziekgemeld en is op dit moment nog niet hersteld. Werknemer verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen op grond van artikel 7:671c lid 1 BW en werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, de billijke vergoeding en alle opgebouwde maar niet genoten verlofuren. Werknemer voert daartoe - kort samengevat - aan dat bij werkgeefster sprake is van een verziekt arbeidsklimaat dat voornamelijk is veroorzaakt door de direct leidinggevende. Laatstgenoemde heeft zich tegenover hem en ook tegenover andere collega's tiranniek en uiterst onbeschoft gedragen, waarbij sprake was van extreem schofferend en intimiderend taalgebruik en (pest)gedrag. Werkgeefster stemt in met de verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, tot toekenning van een transitievergoeding en tot betaling van de openstaande verlofuren. Zij voert echter verweer tegen de verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe. Partijen zijn het er namelijk over eens dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft aan de hand van verklaringen van zijn huisarts en psycholoog voldoende aannemelijk gemaakt dat het arbeidsconflict met werkgeefster een negatief effect heeft op zijn lichamelijke en psychische gezondheid en dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

bevorderlijk zal zijn voor zijn herstel. Gelet hierop is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Voorts is naar het oordeel van de kantonrechter aan de voorwaarde van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten voldaan. Dit oordeel wordt als volgt toegelicht. Het staat voldoende vast dat de direct leidinggevende zich tegenover werknemer intimiderend en beledigend heeft gedragen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten doordat de direct leidinggevende zich tegenover werknemer intimiderend, beledigend en respectloos heeft gedragen en de algemeen directeur de klachten van werknemer hierover onvoldoende serieus heeft genomen en de direct leidinggevende niet effectief heeft gecorrigeerd. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat dit bij werknemer tot grote stress heeft geleid en dat zijn arbeidsongeschiktheid hiermee verband houdt. Werknemer maakt derhalve aanspraak op de transitievergoeding. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster heeft werknemer ook recht op een billijke vergoeding op basis van gederfde provisie-inkomsten. Het staat voldoende vast dat werknemer maandelijks gemiddeld een provisie van € 2.199 bruto ontving en als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster provisie-inkomsten van in totaal € 54.975 heeft gederfd. Dit bedrag komt als onderdeel van de billijke vergoeding voor vergoeding in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5564

Zaaknummer: 11212937

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B. Molenaar en R.P. van der Vliet

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur Groot Vervoer terecht op staande voet ontslagen vanwege het wegnemen van vijf mobiele telefoons en een harde schijf uit een door hem te vervoeren pakket. Ernstig verwijtbaar handelen; werknemer komt geen transitievergoeding toe.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster als chauffeur Groot Vervoer. Werknemer heeft in de nacht van 18 op 19 juli 2023 een vracht met pakketten vervoerd van distributiecentrum A naar distributiecentrum B. De pakketten waren intact toen hij vertrok, maar toen de pakketten op de band bij distributiecentrum B werden gelegd, bleken enkele pakketten te zijn opengebroken en de inhoud daarvan was verdwenen. Het ging om vijf mobiele telefoons en een harde schijf, met een totale waarde van € 2.572,99. Op 25 juli 2023 is werknemer op non-actief gesteld. Op 27 juli 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Later die dag is werknemer telefonisch op staande voet ontslagen vanwege – kort gezegd – het wegnemen van goederen, welk ontslag per brief van 28 juli 2023 aan werknemer is bevestigd. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geacht, vanwege het ontbreken van een dringende reden, en aan werknemer de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding (€ 9.630,25 bruto) toegewezen. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is met werkgeefster van oordeel dat het niet anders kan dan dat werknemer de dozen heeft geopend en de inhoud ervan heeft weggenomen. Gelet op het gehele werkproces dat met allerlei beveiligingsmaatregelen is omgeven, is niet verklaarbaar hoe het kan dat de dozen die werknemer heeft vervoerd intact zijn ingeladen, maar geopend en zonder inhoud op de distributiebandoen zijn aangetroffen. Vaststaat dat werknemer zelf de verzegeling van de dozen heeft verbroken. Dat kan hij hebben gedaan toen hij stopte bij een benzinepomp, waar werknemer naar eigen zeggen sigaretten wilde kopen – de benzinepomp was overigens gesloten, zodat het naar het oordeel van het hof niet logisch is dat de vrachtwagen daar door werknemer geheel tot stilstand is gebracht – of in het distributiecentrum. Het hof overweegt dat zowel het inladen als het uitladen op camerabeelden wordt vastgelegd. Daarop is ook te zien dat werknemer tijdens het laden van de rolcontainers stopt en om onduidelijke redenen vier minuten lang in de trailer blijft, zonder het licht aan te doen in de trailer. Wat hij daar deed, is niet op camera vastgelegd. Het hof overweegt dat nergens op de beelden te zien is dat werknemer met zijn handen in de

pakketten heeft gezeten, maar het hele proces van het in- en uitladen in de distributiecentra wordt vanuit allerlei hoeken met camera's opgenomen; het enige wat niet is opgenomen, is wat er in de vrachtwagen en onderweg is gebeurd, terwijl daarvoor maar één persoon verantwoordelijk was en dat was werknemer. Al met al is het hof van oordeel dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag is rechtsgeldig gegeven. Werkgeefster heeft het woord diefstal of verduistering niet willen gebruiken, maar daar komt het wel op neer. Dit levert ernstig verwijtbaar handelen op, zodat werknemer geen transitievergoeding toekomt. Het hof vernietigt de bestreden beschikking en wijst de verzoeken van werknemer alsnog af.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2884

Zaaknummer: 200.338.898_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: B. Filippo en A. Tel

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

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Werknemers leggen foto van politieoptreden over ‘naar aanleiding van incident op locatie werkgever’. Werkgever stelt dat foto politieoptreden weergeeft bij tramaanslag in Utrecht. Beslissing schending waarheidsplicht artikel 21 Rv aangehouden.

Feiten

Negen werknemers (hierna: werknemers) zijn werkzaam bij Goodstay Groep B.V. (hierna: Goodstay). Werknemers hebben Goodstay aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW. Zij stellen dat Goodstay haar zorgplicht jegens hen niet is nagekomen. Zij werden tijdens de uitvoering van hun werk blootgesteld aan schadelijke invloeden en voor de gezondheid schadelijke werkomstandigheden nu de psychosociale arbeidsbelasting te hoog was, Goodstay te weinig deed om dit te voorkomen, en zij regelmatig werden blootgesteld aan gevaarlijke arbeidsomstandigheden, aldus werknemers. Werknemers hebben als productie een foto overgelegd ‘van een politieoptreden naar aanleiding van een incident op de Goodstay-locatie in Eindhoven’. Goodstay stelt echter dat deze foto is gemaakt in Utrecht op 18 maart 2019 en het politieoptreden weergeeft bij de ‘tramaanslag’ die dag. Ter onderbouwing van haar standpunt heeft Goodstay ter zitting een filmpje laten zien dat is gemaakt vanuit hetzelfde gebouw als van waaruit deze foto is gemaakt. Goodstay doet een beroep op schending van artikel 21 Rv en vordert de niet-ontvankelijkheid van werknemers in deze procedure.

Oordeel

De kantonrechter acht het inbrengen van een foto ter onderbouwing van een stelling in een procedure, die niet weergeeft dat waarvoor de foto ter onderbouwing is ingebracht, een ernstig feit. Nu de gemachtigde van werknemers ter zitting nog geen verklaring kon geven hoe dit heeft kunnen gebeuren, is de kantonrechter van oordeel dat hij die gelegenheid moet krijgen om opheldering hierover te geven, waarna Goodstay hierop mag reageren, en waarna kan worden geoordeeld of de handelwijze van werknemers in strijd moet worden geacht met artikel 21 Rv en welke consequenties hier eventueel aan verbonden dienen te worden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6130

Zaaknummer: 10883529

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.M. van der Marel en M.J.E. Stuurop

Wetsartikelen: 7:658 BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Nederlandse rechter bevoegd, Nederlands recht van toepassing. Wijze opzegging in strijd met Nederlandse bepalingen. Billijke vergoeding, transitievergoeding en advocaatkosten toegekend.

Feiten

Werknemer heeft de Britse nationaliteit en woont en werkt sinds 2019 in Nederland. Op 15 januari 2024 is werknemer in dienst getreden van Jalubro Consulting Limited op grond van de ‘*Conditional Offer of Employment*’ van 10 januari 2024. Op 7 juni 2024 heeft Jalubro in een gesprek met werknemer aan hem meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Jalubro heeft in een brief van 10 juni 2024 aan werknemer meegedeeld dat de geschiktheid en de functieervulling niet voldoen aan de vereiste en overeengekomen doelstellingen en dat werknemer ondanks inspanningen van Jalubro er niet in is geslaagd zijn doelstellingen tijdens het verbetertraject te realiseren en dat de arbeidsovereenkomst daarom met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Werknemer heeft – na wijziging tijdens de mondelinge behandeling – verzocht om Jalubro bij beschikking te veroordelen tot betaling aan hem van onder andere de transitievergoeding, een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding. Aan zijn verzoek legt werknemer kort gezegd ten grondslag dat Jalubro de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

Oordeel

De Nederlandse rechter is op grond van artikel 21 van Verordening Brussel I-bis bevoegd van het onderhavige geschil kennis te nemen, omdat werknemer gewoonlijk zijn werk in Nederland (heeft) verricht. Partijen zijn verdeeld over de vraag welk recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Omdat de arbeidsovereenkomst met een grensoverschrijdend karakter na 17 december 2009 is gesloten, moet dit worden beantwoord aan de hand van de Verordening Rome I. Bij het ontbreken van een afspraak over het toepasselijk recht (zoals in casu) verwijst artikel 8 lid 2 Verordening Rome I naar het recht van het land waar, of bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Vast staat dat werknemer in Nederland woont en dat hij volgens de ‘*Conditional Offer of Employment*’ vooral vanuit huis zijn werkzaamheden voor Jalubro zou verrichten. Jalubro heeft dit niet, althans onvoldoende betwist. Op grond hiervan kan geconcludeerd worden dat Nederlands recht van toepassing is op de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

Nu vastgesteld is dat Nederlands recht van toepassing is op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is niet langer in geschil dat de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd in strijd is met de Nederlandse wettelijke bepalingen. De arbeidsovereenkomst kan immers niet met onmiddellijke ingang worden beëindigd vanwege disfunctioneren van een werknemer. Dit ernstig verwijtbaar handelen van Jalubro rechtvaardigt de toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer. Werknemer ontvangt dus (met aftrek van de voorgerekende WW-uitkering) over de periode tot 1 januari 2025 € 24.742 bruto minder dan bij een voortgezet dienstverband bij Jalubro, vermeerderd met de € 2.500 (uitgaande van zes maanden) aan salarisverhoging en in totaal dus € 27.242. Niet meer in geschil is dat Jalubro aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd is evenals de gefixeerde schadevergoeding vanwege de onregelmatige opzegging.

Advocaatkosten

Vast staat dat Jalubro ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met als gevolg dat werknemer zich van rechtsbijstand heeft moeten voorzien. Verder is voldoende gebleken dat de gemachtigde van werknemer diverse werkzaamheden heeft verricht voordat deze procedure is gestart. Deze werkzaamheden zijn onderbouwd door middel van een factuur en een specificatie van de werkzaamheden. De kantonrechter is van oordeel dat de verzochte advocaatkosten de dubbele redelijkheidstoets kunnen doorstaan voor zover die zien op de werkzaamheden tot en met 12 juli 2024. De werkzaamheden die na 12 juli 2024 zijn verricht vallen onder voorbereiding van de procedure en worden geacht te zijn begrepen in het liquidatietarief van de proceskostenveroordeling. Hierop kan echter een uitzondering worden gemaakt. Volgens vaste rechtspraak is vergoeding van werkelijke proceskosten alleen toegewezen als er sprake is van misbruik van recht of onrechtmatig handelen. Hiervan is in dit geval geen sprake. Dit leidt tot de slotsom dat voor wat betreft de proceskosten het standaardliquidatietarief zal worden toegepast.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15869

Zaaknummer: 11215982

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: R.G. Verheij en I.M.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vraagt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter zal dit verzoek toewijzen.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in de functie teamleider schadeafdeling bij een assurantietussenpersoon. Op 8 februari 2022 en op 7 november 2022 heeft werkgeefster een diepgaand persoonlijk gesprek gevoerd met werknemer. Zijn leidinggevende heeft hem meermalen een stevig coachtraject aangeboden, ook buiten bestaande trajecten om. Dit heeft werknemer niet aangepakt, bij herhaling niet. In november 2022 is er een conflict geweest over het verplaatsen van werkplekken. In november 2023 is werkgeefster met werknemer in gesprek gegaan over de samenwerking tussen hen beiden die niet goed verliep. Werkgeefster heeft voorgesteld een coach in te zetten om tot een oplossing te komen. Er heeft op 7 februari 2024 een interventiegesprek plaatsgevonden tussen werkgeefster en werknemer inzake een flinke aanvaring. Werknemer gaf aan dat ze met de koppen “tegen elkaar aan zijn geknald”. De onenigheid begon al in november 2022, met directe communicatie en directieve aanpak van een leidinggevende van werknemer. Werknemer voelde zich gepasseerd op de afwikkeling van een schadedossier en zijn gedrag irriteerde zijn leidinggevende, wat leidde tot moeilijkheden in hun samenwerking. Na verdere escalatie van het conflict hebben partijen op 22 mei 2024 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin partijen het einde van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen. Bij e-mail van 3 juni 2024 heeft werknemer de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk ontbonden, omdat hij een mediationtraject wilde opstarten met als doel de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Partijen zijn het mediationtraject in juni 2024 gestart en dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgeefster vraagt de kantonrechter – samengevat – om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Het primaire beroep op de g-grond slaagt. Uit het verzoekschrift en de onderbouwing volgt dat in ieder geval de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende duurzaam en ernstig verstoord is. Uit de verschillende gespreksverslagen volgt namelijk dat leidinggevende en werknemer allebei niet tevreden waren over het verloop van de samenwerking sinds november 2022. Dat werknemer zijn leidinggevende op zijn beurt ook verwijten maakt ten

aanzien van zijn houding en manier van communiceren, doet aan het hiervoor gegeven oordeel over de g-grond niet af. Dat de werknemers in zijn eigen team over het algemeen juist tevreden waren over werknemer en dat werknemer vakinhoudelijk zijn werk goed deed, is ook niet genoeg om tot een ander oordeel over de g-grond te komen. Daarbij weegt ook mee dat werkgeefster op grond van de functieomschrijving onbetwist heeft gesteld dat het in de functie van werknemer niet alleen belangrijk is dat hij goed leiding geeft aan de mensen in zijn eigen team, maar ook dat hij constructief samenwerkt met zijn bovengeschatte als zijn leidinggevende en met de andere teamleiders binnen de organisatie van werkgeefster. De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding, nu de verstoring van de arbeidsrelatie niet in overwegende mate aan een van beide partijen te wijten is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5033

Zaaknummer: 11204497

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.P.J. Wessels en mr. A. Kemp - van Harten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van douaneambtenaar is terecht ontbonden op de i-grond. De staat heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de BIPO-regels te negeren bij het onderzoek naar de werknemer. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 5.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de staat. De arbeidsovereenkomst loopt van 1 mei 2022 tot en met 31 oktober 2023. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk (hierna: de cao) van toepassing. In de cao staat onder meer dat werknemer zich als goed ambtenaar moet gedragen. Werknemer is in opleiding bij de Douane voor werkzaamheden in de Rotterdamse haven waar containers worden gescand, onder andere op drugs. Voor deze functie heeft hij ook een verplichte BOA-bevoegdheid behaald. Op 17 januari 2023 vond een gesprek plaats met werknemer naar aanleiding van een loonbeslag van het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) ter voldoening van dertien dwangbevelen, met een totaalbedrag van € 5.638,19. Bij zijn indiensttreding gaf werknemer op dat hij woonachtig was in woonplaats B. Tijdens het gesprek verklaarde hij echter al enige tijd in woonplaats C te wonen bij zijn vriendin, waar hij zich niet kon inschrijven vanwege de aard van de woning. Sinds 2 januari 2023 huurt hij samen met zijn vriendin een woning in woonplaats A. Het Bureau Integriteit en Veiligheid (BIV) van de Fiscale Inlichtingen en Opsporingsdienst (FIOD) heeft onderzoek gedaan en bij brief van 25 januari 2023 onder meer geschreven dat werknemer zich vermoedelijk schuldig heeft gemaakt aan strafbare feiten. Deze informatie was aanleiding voor de staat om op 30 januari 2023 opnieuw het gesprek met werknemer aan te gaan. Bij brief van 31 januari 2023 is werknemer met ingang van diezelfde dag geschorst op grond van de cao vanwege twijfels over zijn integriteit als douaneambtenaar. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond met ingang van 1 september 2023 en aan werknemer een transitievergoeding toegekend van € 1.280,04 bruto en een bedrag van € 640,02 bruto als aanvullende vergoeding. Werknemer heeft in hoger beroep twee grieven tegen deze beschikking aangevoerd. Grief 1 richt zich tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ter onderbouwing heeft werknemer bepleit dat het onderzoek dat de staat heeft uitgevoerd niet voldoet aan de eisen die de BIPO daaraan stelt en dat het op basis van dat onderzoek verkregen bewijs moet worden uitgesloten voor de beoordeling van de aanwezigheid van een redelijke grond voor ontbinding. Grief 2 richt zich tegen de afwijzing van de billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof erkent dat de staat een zekere discretionaire bevoegdheid heeft bij het al dan niet starten van een persoonlijk onderzoek volgens de BIPO. Hoewel een integriteitsschending aanleiding *kan* zijn voor een onderzoek, is de toepasselijkheid van de BIPO verplicht zodra zo'n onderzoek wordt gestart. Het hof oordeelt dat de raadpleging van politiegegevens een BIPO-onderzoek impliceert en dat de rechten van werknemer onder de BIPO niet zijn gerespecteerd. De staat heeft ten onrechte beweerd dat geen BIPO-onderzoek heeft plaatsgevonden. Hoewel het hof erkent dat de FIOD-onderzoeksmethode een ernstige inbreuk vormt op de privacy van werknemer, acht het hof de verkregen gegevens toelaatbaar als bewijs. Desondanks moet de handelwijze van de staat worden meegewogen bij de beoordeling van een eventuele billijke vergoeding voor werknemer. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een combinatie van verwijtbaar handelen (e-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Het hof sluit zich aan bij deze overwegingen. Werknemer heeft aanvullend aangevoerd dat de i-grond niet mag worden gebruikt om andere onvolledige gronden te repareren, maar het hof oordeelt dat dit hier niet het geval is. Het hof oordeelt dat de combinatie van omstandigheden, zoals het onjuiste woonadres, de voertuigen op naam van werknemer, en de financiële problemen, een onaanvaardbaar integriteitsrisico oplevert voor zijn douanefunctie. Herplaatsing was niet aan de orde gezien de korte duur van de arbeidsovereenkomst en het integriteitsrisico. Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden en dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding en aanvullende vergoeding.

Billijke vergoeding

Het hof komt tot de conclusie dat de staat ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de BIPO niet toe te passen. De staat had zich moeten houden aan het beginsel van goed werkgeverschap en de zorgplicht die geldt bij integriteitsonderzoeken. Het hof oordeelt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mede het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de staat. Het hof acht een vergoeding van € 5.000 bruto passend om te voorkomen dat de staat in de toekomst opnieuw op vergelijkbare wijze handelt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1400

Zaaknummer: 200.335.446/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M. Verkerk en J.A. Venema

Advocaten: F. Özer en Z. Wagenaar-Meijer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 7:683 BW en 6 AW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet tijdens ziekte is onterecht, aangezien er geen gegronde reden voor was. Werkgeefster moet werkneemster opnieuw toelaten tot haar werk. De arbeidsovereenkomst is inmiddels met een andere werkgever, omdat er in de tussentijd een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden.

Feiten

Werkneemster is op 23 mei 2022 in dienst getreden bij Acerchem B.V. Acerchem heeft werkneemster op 7 maart 2024 op staande voet ontslagen wegens haar afwezigheid sinds 9 februrari 2024 en het feit dat Acerchem haar activiteiten heeft beëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen, Acerchem en Ingredients4u hoofdelijk te veroordelen haar, zodra zij daartoe weer in staat is, toe te laten tot haar werk, Acerchem en Ingredients4u hoofdelijk te veroordelen tot betaling van haar loon en Acerchem en Ingredients4u er hoofdelijk toe te veroordelen haar een deugdelijke bruto-nettospecificatie te verstrekken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Overgang van onderneming

Uit de stukken volgt dat de activiteiten van Acerchem zijn overgenomen door Ingredients4u. Tot dit oordeel leidt om te beginnen de als bijlage 5 bij het verzoekschrift gevoegde brief van Ingredients4u én Acerchem met als titel “Letter of explanation for change of company account”. In deze brief staat dat Ingredients4u en Acerchem tot de Ingredients4u PTE-groep behoren en dat per 29 februari 2024 alle ‘funds’ voortaan overgemaakt moeten worden naar de bankrekening van Ingredients4u. Hier komt bij dat de bestuurder van zowel Acerchem als Ingredients4u op de zitting onvoldoende duidelijk heeft gemaakt wat nu precies het verschil tussen beide bedrijven is, aangezien beide bedrijven zich bezighouden met de verkoop van precies dezelfde producten en zich richten op (grotendeels) dezelfde markt. Verder is de stelling in het verzoekschrift dat Ingredients4u (het overgrote deel van) de voorraad van Acerchem, inventaris en klantenbestand van Acerchem heeft overgenomen onvoldoende weersproken. Op basis hiervan concludeert de kantonrechter dat er sprake is van overgang van onderneming. Als het aan werkneemster gegeven ontslag geen stand houdt, dan heeft zij die arbeidsovereenkomst inmiddels met Ingredients4u.

Ontslag op staande voet en overige vorderingen

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet, aangezien de in de ontslagbrief genoemde reden (dat zij sinds 9 februari 2024 zonder bericht weggebleven is van haar werk) onterecht is. Werkneemster was ziek en heeft daar contact over onderhouden met Acerchem, hetgeen blijkt uit diverse schriftelijke stukken. Daarnaast is de tweede reden in de ontslagbrief, dat Acerchem 'will be closing its operations', evenmin een gegronde reden voor ontslag op staande voet. Dit brengt met zich mee dat Ingredients4u wordt veroordeeld werkneemster weer toe te laten tot haar werk en om het verschuldigde loon (alsnog) aan haar te betalen (€ 2.450 bruto per maand tijdens de ziekte van werkneemster, € 3.500 bruto per maand over de tijd dat werkneemster weer arbeidsgeschikt is). Ook moet Ingredients4u aan werkneemster een bruto-nettospecificatie verstrekken. Hoewel Acerchem niet meer bestaat, bestaat nog de mogelijkheid om heropening van de vereffening van een ontbonden vennootschap te verzoeken bij de rechtbank. Daarom zal de kantonrechter Acerchem ook hoofdelijk veroordelen in deze zaak, voor wat betreft het recht op loon van werkneemster. Tot slot moet zowel Acerchem en Ingredients4u de proceskosten betalen en zal de beschikking uitvoerbaar bij voorraad worden verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9495

Zaaknummer: 11077093 VZ VERZ 24-4458

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: L.J.M. Weijenberg en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft uit frustratie via een appbericht haar ontslag ingediend. Werkgever mocht door verschillende omstandigheden het ontslag op basis van het appbericht niet accepteren. Dit brengt met zich mee dat werkneemster na een jaar recht had op een arbeidsovereenkomst voor het gemiddelde aantal uren dat zij in die periode feitelijk heeft gewerkt.

Feiten

Werkneemster is in 2022 in dienst getreden bij werkgever, in de functie van vakkracht, op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst ‘invalkracht – nuluren bepaalde tijd’. De arbeidsovereenkomst was gesloten voor een periode van twee jaar. Werkneemster heeft op 24 september 2023 een appbericht gestuurd aan de directeur van werkgever waarin staat dat zij haar ontslag wil indienen. Dat ontslag is geaccepteerd door werkgever, maar in december 2023 is werkneemster op het ontslag teruggekomen. Werkneemster vordert, onder meer, dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het haar nog toekomende loon en de transitievergoeding. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat zij op grond van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de periode vanaf indiensttreding mocht verwachten dat zij na april 2023 minimaal 40 uur per maand zou worden opgeroepen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft onbetwist gesteld dat het appbericht uit frustratie is gestuurd, aangezien zij vaak korter dan 24 uur voordat zij moest werken werd afgebeld. Ook heeft zij onbetwist gesteld dat er enkele dagen na het appbericht een gesprek heeft plaatsgevonden tussen haar en de directeur van werkgever, waarbij het ontslag van tafel werd gehaald. De stukken ondersteunen het verhaal van werkneemster. Uit verdere appberichten en de door werkneemster opgenomen bespreking tussen haar en haar opa enerzijds en de directeur van werkgever anderzijds blijkt namelijk dat geen sprake is van een door werkgever geaccepteerd ontslag. Werkgever mocht het ontslag van werkneemster op basis van het appbericht dan ook niet accepteren, aangezien het voor werkgever kort na het sturen van het appbericht helder moet zijn geweest dat geen sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnig verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsrelatie. Evenmin blijkt dat werkgever aan het voortduren van de arbeidsrelatie de voorwaarde heeft gesteld dat werkneemster (ook) in een ander restaurant zou gaan werken. De conclusie is dus dat het dienstverband van werkneemster bij werkgever ook na 24 september 2023 doorliep. Dit brengt

met zich mee dat werkneemster op grond van artikel 7:628a lid 5 BW na een jaar recht had op een arbeidsovereenkomst voor, kort gezegd, het gemiddelde aantal uren dat zij in die periode feitelijk heeft gewerkt, hetgeen in onderhavig geval 40 uur per maand is. Werkgever moest werkneemster dus dienovereenkomstig betalen en desgewenst te werk stellen, ook als die overeenkomst nog niet tot stand was gekomen (artikel 7:628a lid 5 BW). Dit heeft hij niet gedaan. Vanaf januari 2024 heeft werkgever werkneemster helemaal niet meer opgeroepen en betaald, terwijl zijzelf (in elk geval in een appbericht van 6 december 2023) en haar advocaat (in een brief van 23 januari 2024) expliciet aan werkgever hebben bericht dat zij beschikbaar is om te werken. Het is dus de keuze geweest van werkgever om daarvan geen gebruik te maken. Daarom wordt de door werkneemster ingestelde en door werkgever verder niet weersproken loonvordering toegewezen. Dat geldt eveneens voor de verschuldigde transitievergoeding. Ook de wettelijke verhoging moet werkgever betalen. Tot slot wordt werkgever veroordeeld in de proceskosten en de nakosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6328

Zaaknummer: 11094202 \ CV EXPL 24-1468

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens

Wetsartikelen: 7:628a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de d-grond, omdat werkgeefster geen concrete voorbeelden van disfunctioneren heeft gegeven. Ontbinding vindt wel plaats op de g-grond, omdat partijen elkaar steeds meer zijn gaan verwijten tijdens en na het verbetertraject en omdat ze fundamenteel van mening verschillen over de toekomstige samenwerking. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 30.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2021 in dienst bij Eurosort B.V. in de functie van projectcoördinator. Op 2 februari 2023 heeft werknemer een negatieve beoordeling gekregen. Deze beoordeling heeft Eurosort doen besluiten een verbetertraject te starten. Op 15 en 24 maart 2023 heeft Eurosort aan werknemer laten weten dat zowel de leidinggevende als de betrokkene positief is over de inzet en ontwikkeling die hij laat zien. Op 20 april, 5 mei en 23 mei 2023 doet Eurosort over het algemeen positief verslag van de voortgang van het verbetertraject. Op 30 mei 2023 meldt Eurosort dat werknemer goed op weg is, maar dat – onder andere – de teamspirit binnen zijn projectteam ontbreekt. Hierdoor wordt zijn manier van aansturen als onprettig ervaren. In een e-mail van 7 juli 2023 rapporteert Eurosort dat de manier van communiceren van werknemer niet is verbeterd. Op 14 juli 2023 meldt Eurosort aan werknemer dat hij steeds terugvalt in zijn oude gedrag patronen. Op 24 augustus 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over de eindevaluatie van het verbetertraject. In dat gesprek is aan werknemer medegedeeld dat Eurosort het dienstverband met hem wil beëindigen, omdat het verbetertraject onvoldoende tot verbetering heeft geleid. Werknemer heeft zich direct na afloop van dit gesprek ziekgemeld. Op 27 september 2023 heeft Eurosort aan werknemer, in het kader van zijn re-integratie, een (concept)plan van aanpak gestuurd waarin staat dat werknemer niet kan re-integreren in eigen of ander werk bij Eurosort, omdat het verbetertraject niet tot verbetering heeft geleid. Op advies van de bedrijfsarts zijn partijen een mediationtraject gestart, maar dit heeft geen resultaat opgeleverd. Eurosort verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Er kan niet worden ontbonden op de d-grond, aangezien Eurosort er niet in is geslaagd het gestelde disfunctioneren voldoende aannemelijk te maken. Eurosort heeft immers geen feitelijke concrete voorbeelden gegeven ten aanzien van punten waarop werknemer in zijn functioneren tekortschiet. Daarbij komt dat Eurosort gaandeweg het verbetertraject bij herhaling heeft aangegeven dat werknemer zijn functioneren duidelijk had verbeterd en dat zijn communicatie goed verloopt. Vervolgens heeft Eurosort in haar e-mails van 30 mei, 7 juli en 14 juli 2023 enkele kritiekpunten genoemd, maar het gaat hier om kritiekpunten die eerder niet aan de orde zijn gesteld en die ook niet worden vermeld in het verbeterplan. In de e-mail van 24 augustus 2023 concludeert Eurosort dat het verbetertraject onvoldoende resultaat heeft opgeleverd en noemt daarbij twee voorbeelden van disfunctioneren. Werknemer heeft deze voorbeelden in zijn e-mail van 14 september 2023 uitgebreid weerlegd, waarop Eurosort niet inhoudelijk heeft gereageerd. Ook tijdens de zitting kon Eurosort dit niet voldoende weerleggen. In dit kader is dus evenmin aangetoond dat sprake is geweest van disfunctioneren. Ook als sprake zou zijn van disfunctioneren, levert dit geen redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Eurosort moet werknemer immers in voldoende mate de gelegenheid geven om zijn functioneren te verbeteren. Aan die eis is niet voldaan, omdat uit de eindevaluatie niet blijkt of de doelstellingen al dan niet zijn behaald. Daarbij komt dat Eurosort niet heeft weersproken dat ongeveer 80% van de in het verbeterplan afgesproken wekelijkse begeleidings- en beoordelingsgesprekken niet hebben plaatsgevonden en zijn geannuleerd. Bovendien is aan werknemer gaandeweg het verbetertraject bij herhaling meegedeeld dat hij zijn functioneren duidelijk had verbeterd. Pas aan het eind van het traject zijn nieuwe en andere punten van kritiek aan de orde gesteld. Daardoor had werknemer nog maar zeer beperkt tijd om de gewenste verbetering te laten zien, mede omdat Eurosort heeft geweigerd het verbetertraject te verlengen.

Er kan wel worden ontbonden op de g-grond. De kantonrechter stelt vast dat partijen elkaar steeds meer en vaker verwijten zijn gaan maken tijdens en na het verbetertraject. Partijen blijven ook fundamenteel van mening verschillen over het functioneren van werknemer en over de wijze waarop de arbeidsrelatie nog een succes zou kunnen worden. Ook heeft mediation niet tot enig resultaat of enige verbetering van de arbeidsrelatie geleid. Gelet hierop ziet de kantonrechter niet in dat de arbeidsrelatie nog enige toekomst heeft en evenmin dat nog herstel van die relatie mogelijk is. Hierdoor ligt herplaatsing ook niet in de rede. Daarnaast is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Daarnaast zijn er omstandigheden aanwezig die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer behoort te eindigen. Uit de rapportage van de bedrijfsarts van 15 juli 2024 kan namelijk worden afgeleid dat het herstel van werknemer wordt belemmerd of bemoeilijkt zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 november 2024.

Vergoeding

De kantonrechter ziet aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen van € 30.000,00 bruto. Eurosort heeft immers ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten door onvoldoende aannemelijk te maken dat sprake is van ongeschiktheid, door onvoldoende in te gaan op het weerwoord van werknemer bij verschillende gelegenheden en door niet mee te werken aan de re-integratie van werknemer. Daarnaast wordt werknemer gevolgd in zijn stelling dat er aanleiding bestaat om aan te nemen dat werknemer nog ieder geval twee jaar bij Eurosort in dienst had kunnen blijven, als het ernstig verwijtbaar handelen van Eurosort achterwege was gebleven. Verder heeft de kantonrechter bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding meegewogen dat aannemelijk is dat werknemer enige immateriële schade heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van Eurosort. Werknemer wordt ook een transitievergoeding toegekend. Tot slot wordt Eurosort in de proceskosten veroordeeld en wordt het verzoek van werknemer met betrekking tot de volledige proceskostenvergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9480

Zaaknummer: 11151955 \ AO VERZ 24-15

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M. Maaijen, B.J.L. Baas en C. Zweipfenning

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

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging na verkregen ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werknemer verzoekt onder meer de betalingen van diverse vergoedingen, vakantiedagen, vakantietoeslag en onbetaalde bonussen.

Feiten

Werknemer is op 19 maart 1984 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Duijvelaar Pompen B.V. (hierna: DP) en was laatstelijk werkzaam in de functie van verkoper buiten tegen een salaris van € 6.761,33 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld. Er is sprake van een onberispelijke staat van dienst. Hij is in of omstreeks 2000 geconfronteerd met een progressieve spieraandoening. Het rayon waarin hij werkte, omvatte heel Nederland. Voor het behalen van de bonus was hij (naast een algemene winstpremie) grotendeels gebonden aan de doelen, die hij steeds ruimschoots behaalde. Werknemer heeft zich verschillende keren ziek moeten melden, waarbij uiteindelijk is geadviseerd een vervroegde IVA aan te vragen. In de re-integratietrajecten treft DP het verwijt onvoldoende inspanningen te hebben gepleegd. Per 19 januari 2023 is aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. DP vraagt vervolgens toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. De ontslagvergunning is op 7 februari 2024 verleend. Bij brief d.d. 15 februari 2024 heeft DP de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 maart 2024. Daarbij heeft zij de geldende opzegtermijn van vier maanden ten onrechte niet in acht genomen. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt, maar daarop is niet gereageerd. Werknemer verwijt DP dat zij met haar handelwijze zijn herstel heeft gestagneerd. Zij heeft niet adequaat op zijn klachten gereageerd en onvoldoende begeleiding gegeven. Door de werkdruk desondanks op te voeren, kreeg hij met een burn-out te kampen. DP heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Naast de gefixeerde schadevergoeding ad € 29.208,94 verzoekt werknemer betaling van een transitievergoeding ad € 104.937,55 en een billijke vergoeding van € 331.127 bruto. DP verzoekt werknemer niet-ontvankelijk te verklaren in zijn verzoeken, althans om deze af te wijzen.

Oordeel

Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat bij eindbeschikking de gefixeerde schadevergoeding is toe te wijzen, omdat niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst door werkgever onregelmatig is opgezegd. Ook heeft werknemer recht op betaling van de onbetaald gelaten bonussen. De hoogte daarvan zal worden vastgesteld op het gemiddelde van de bonussen die werknemer in de drie jaren voor zijn ziekmelding heeft ontvangen. Verder heeft werknemer recht op de vakantietoeslag zoals berekend door

werkgever en betaling van het resterende verlofsaldo. De billijke vergoeding is bij eindbeschikking af te wijzen, nu niet komt vast te staan dat werknemer zich door toedoen van werkgever definitief ziek heeft moeten melden. Ook de vergoeding van de juridische kosten zal bij eindbeschikking zijn af te wijzen, omdat geen sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen door werkgever. Tot slot zal de transitievergoeding bij eindbeschikking zijn toe te wijzen op basis van nog nader bij akte door werkgever te verschaffen informatie. DP dient een akte te nemen en de eindbeslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14813

Zaaknummer: 11080561 EJ VERZ 24-82024

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: D.J.W. Feddes en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 6: 248 BW; 7:628 BW; 7:629 BW; 7:641 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:682 BW; 7:686a BW; 12 Wet CAO

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster. Werkgeefster stelt dat sprake is van verwijtbaar handelen werkneemster. Werkneemster ontkent. Bewijsopdracht werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is sinds 21 januari 2022 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Vanaf januari 2024 is zij werkzaam als senior medewerker servicedesk voor een businessunit die zich bezighoudt met technische dienstverlening in de bouw, renovatie, verduurzaming en technisch onderhoud van gebouwen. Werkneemster is sinds 20 februari 2024 arbeidsongeschikt. Op 1 maart 2024 heeft een voormalig werknemer bij werkgeefster gemeld dat hij en enkele andere werknemers gedeeltelijk onder werktijd bouwwerkzaamheden in het huis van werkneemster hebben verricht. Werkneemster zou hiervan af hebben geweten. Ze betaalde ook een 'mats' prijs. Werkgeefster heeft werkneemster en alle betrokken collega's op 4 maart 2024 geschorst. Werkgeefster heeft daarna gesprekken met deze werknemers gevoerd en een onderzoek laten doen. Werkgeefster vindt dat uit het onderzoek blijkt dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De arbeidsverhouding is daardoor ook verstoord geraakt. Werkneemster ontkent dit. Werkgeefster wil dat de arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk wordt ontbonden zonder vergoeding. Werkneemster wil gewoon bij in dienst blijven.

Oordeel

De vraag is of sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Werkgeefster verwijt werkneemster (a) dat zij wist dat er onder werktijd door werknemers van de businessunit in haar woning werkzaamheden werden verricht, (b) dat zij actief heeft meegedacht en meegewerkt aan constructies om deze werkzaamheden onder werktijd mogelijk te maken, (c) dat zij wist dat de uren van de in haar woning ingezette werknemers zijn geboekt op orders van andere klanten en (d) dat zij een deel van de voornoemde uren, terwijl zij wist dat deze niet klopten, in het systeem van werkgeefster heeft goedgekeurd. Werkgeefster heeft haar stellingen voldoende onderbouwd. Werkneemster betwist daartegenover de door werkgeefster gestelde gang van zaken met klem. Omdat werkgeefster zich op de rechtsgevolgen beroept van het verwijtbare handelen ligt het op haar weg de stellingen te bewijzen. Zij zal daartoe, overeenkomstig haar bewijsaanbod, in de gelegenheid worden gesteld. Werkneemster verzoekt betaling van achterstallig loon en vakantietoeslag. Met betrekking tot deze posten heeft werkgeefster gesteld dat zij deze verrekend heeft met de veroorzaakte schade, waaronder de onderzoekskosten. Op grond van artikel 7:632 BW is de

werkgever tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst slechts in beperkte mate bevoegd om zijn opeisbare vordering op de werknemer met diens loonvordering te verrekenen. De beslissing op dit punt wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5482

Zaaknummer: 1178472 ME VERZ 24-74 RD/96o

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A. van der Kolk en J. Peute

Wetsartikelen: 7:632 BW; 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding tot betaling van (inmiddels voldaan) achterstallig loon met nevenvorderingen. Spoedeisend belang. De vorderingen worden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 12 februari 2024 als specialist passenger control bij Menzies Aviation (Ground Handling) B.V. (hierna: Menzies) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 januari 2025. De arbeidsomvang bedraagt 32 uur per week, tegen een salaris van € 2.063,15 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en andere emolumenten. De Cao Passagiers en Bagageafhandeling Luchtvaart is van toepassing. Op 6 mei 2024 heeft werkneemster een e-mail aan de afdeling Personeelszaken gestuurd waarin zij haar ongenoegen heeft geuit over haar leidinggevende en de gang van zaken op het werk. Door verschillende omstandigheden (o.a. zwangerschap) heeft werkneemster zich op 8 mei 2024 ziek gemeld. Menzies is van oordeel dat werkneemster niet meewerkt aan haar re-integratie en kondigt een loonstop aan. Op 5 juni 2024 constateert de bedrijfsarts dat uitstel van de gesprekken tot een toename van de ervaren beperkingen heeft geleid en dat het conflict een duidelijke stagnerende rol in de re-integratie heeft. De bedrijfsarts adviseert partijen zo spoedig mogelijk in gesprek te gaan over het conflict en over passende werkzaamheden, rekening houdend met de beperkingen. Werkneemster vraagt tot twee keer toe een deskundigenoordeel bij het UWV aan. Op 22 juli 2024 (met betrekking tot de periode 8 mei 2024 tot 12 juli 2024) heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Menzies onvoldoende zijn. Werkneemster sommeert Menzies het achterstallige loon en de wettelijke verhoging te betalen. Na ontvangst van de conceptdagvaarding heeft Menzies op 9 augustus 2024 een bedrag van € 1.507,88 netto betaald met de omschrijving: '*onder protest, achterstallig loon, specificatie volgt.*' Werkneemster vordert een bedrag aan achterstallig loon en een wettelijke verhoging, omdat Menzies over de periode van 23 mei 2024 tot 17 juni 2024 ten onrechte een loonstop heeft toegepast.

Oordeel

De hoofdvordering van werkneemster betreft een vordering tot betaling van achterstallig loon (het bedrag van de loopstop van € 1.507,88 netto). Een dergelijke vordering is op zichzelf naar haar aard spoedeisend. Weliswaar is dit loon kort voor de betekening van de dagvaarding alsnog betaald, maar dat is uitdrukkelijk onder protest gebeurd. Op grond van de jurisprudentie van de Hoge Raad kan, indien de hoofdvordering voldoende spoedeisend is om in kort geding te worden beoordeeld, in verband met de proceseconomie in hetzelfde geding

ook worden beslist over de daarmee nauw verwante (minder spoedeisende) nevenvorderingen. Ook ten aanzien van de overige vorderingen van werkneemster wordt daarom het spoedeisend belang aangenomen. De kantonrechter is van oordeel dat Menzies de loonbetaling over de periode van 23 mei 2024 tot 17 juni 2024 ten onrechte heeft stopgezet. Op grond van het feitencomplex kan niet worden gezegd dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen (zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 3 onder c en d BW) heeft geschonden door geen gehoor te geven aan bovengenoemde oproepen. Dit geldt temeer omdat zij zich vanwege haar zwangerschap in een extra kwetsbare positie bevindt. De omstandigheid dat (naar Menzies heeft aangevoerd) de deskundige van het UWV in zijn oordeel van 22 juli 2024 niet heeft gezegd dat het loon ten onrechte is stopgezet, doet aan bovenstaand oordeel van de kantonrechter niet af. De conclusie is dat voldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de loopstop ten onrechte is opgelegd en dat Menzies het ingehouden loon van € 1.507,88 netto over de periode van 23 mei 2024 tot 17 juli 2024 verschuldigd is. Omdat dit loonbedrag inmiddels op 9 augustus 2024 is voldaan, kan Menzies niet meer tot betaling van dat bedrag worden veroordeeld. Wel zijn de wettelijke rente en de wettelijke verhoging over dat loonbedrag toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9690

Zaaknummer: 11255049 VV EXPL 24-142

Rechters: E. Jochem

Advocaten: J.N. Pracht en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:623 BW; 7:625 BW; 7:629 BW; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van schadevergoeding, waaronder advocaatkosten voorafgaand aan de procedure. Geen werkelijke proceskostenveroordeling.

Feiten

Werkgever exploiteert openbare toiletten in onder meer de Markthal in Rotterdam. Klanten van de werkgever kunnen via een tourniquet met contant geld betalen. De tourniquets worden regelmatig leeggehaald, waarbij het contante geld in zogenoemde *sealbags* wordt opgeslagen. Werknemer werkt sinds 1 mei 2019 bij werkgever. De functie van werknemer was areamanager. Werknemer is op 7 februari 2024 op staande voet ontslagen omdat hij enkele *sealbags* met contant geld van werkgever heeft gestolen. Werkgever vraagt om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld. Daarnaast vraagt werkgever om werknemer te veroordelen om de gefixeerde schadevergoeding, de kosten voor het onderzoek, de advocaatkosten, de buitengerechtelijke incassokosten en het gestolen geld aan werkgever te betalen. Ook wil werkgever dat werknemer wordt veroordeeld in de werkelijke proceskosten. Werknemer heeft gevraagd om werkgever te veroordelen tot afgifte van een bruto-nettospecificatie van de eindafrekening.

*Oordeel**Verklaring voor recht en overige verzoeken*

De verklaring voor recht wordt toegewezen omdat partijen het erover eens dat werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen omdat hij geld van werkgever heeft gestolen. De overige verzoeken (gefixeerde schadevergoeding, schadevergoeding voor het gestolen geld, de advocaatkosten en de kosten voor het onderzoeksbureau) heeft werkgever bestempeld als connexe verzoeken ex artikel 7:686a lid 3 BW. Gelet op de ruime werking die de wetgever heeft bedoeld te geven aan deze wetsbepaling, kunnen deze verzoeken naar het oordeel van de kantonrechter ook in de onderhavige verzoekschriftprocedure worden gedaan.

Gefixeerde schadevergoeding en afgifte specificatie eindafrekening

De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Werkgever wordt tevens veroordeeld tot afgifte van een bruto-nettosalarisspecificatie over de maand februari en de eindafrekening.

Kosten onderzoeksbureau en advocaatkosten en schade als gevolg van verdwenen sealbags

Werkgever heeft onderzoeksbureau CEFA ingeschakeld, nadat was geconstateerd dat er contant geld was verdwenen. De factuur voor de verrichte werkzaamheden bedroeg € 1.500 (exclusief btw). De kantonrechter is van oordeel dat werknemer deze kosten moet vergoeden. Werkgever verzoekt verder om vergoeding van de schade die hij heeft geleden in de vorm van gemaakte advocaatkosten, voor een bedrag van € 3.381 (exclusief btw). Het gaat om kosten anders dan ter voorbereiding van de onderhavige procedure. De kosten moeten wel de dubbele redelijkheidstoets kunnen doorstaan. Dit betekent dat de kosten redelijk zijn als de verrichte werkzaamheden redelijkerwijs noodzakelijk waren en de gemaakte kosten naar hun omvang ook redelijk zijn. De kantonrechter is van oordeel dat de omvang van de advocaatkosten in de maanden januari en februari (zowel voor wat betreft het aantal uren als het uurtarief) de redelijkheidstoets kan doorstaan. Over de maand maart komen de advocaatkosten niet voor vergoeding in aanmerking. Dit betekent dat een bedrag van € 2.719,50 zal worden toegewezen als schadevergoeding ter zake van advocaatkosten. De inhoud van de geldzakken varieerde van € 980,32 tot € 1.744,16. De gemiddelde inhoud van de geldzakken komt neer op € 1.412,13. Nu de exacte hoogte van het gestolen geld niet kan worden vastgesteld, zal de kantonrechter de schade ex aequo et bono begroten op $6 \times € 1.412,13 = € 8.472,78$.

Proceskosten

Uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad volgt dat veroordeling in de werkelijke kosten van een procedure alleen mogelijk is in 'buitengewone omstandigheden', waarbij gedacht dient te worden aan misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen. Daarvan is pas sprake als het instellen van een vordering, gelet op de evidente ongegrondheid ervan, in verband met de betrokken belangen van de wederpartij achterwege had behoren te blijven. Dat werknemer in de arbeidsrelatie onrechtmatig tegenover zijn werkgever heeft gehandeld door diefstal te plegen, kan gelet op voornoemd toetsingskader dan ook geen integrale proceskostenvergoeding rechtvaardigen. Wel zal werknemer worden veroordeeld in de kosten van de procedure conform het liquidatietarief.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9496

Zaaknummer: 11035763 VZ VERZ 24-3775

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: N. Mauer, U. Karatas en S.J.P.M. Crauwels

Wetsartikelen: 7:686a BW; 288 Rv; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Gedeeltelijke toewijzing vordering tot loondoorbetaling tijdens ziekte. De cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf is niet van toepassing. De cao voor Tankstations en Wasbedrijven wel.*Feiten*

Werkgever heeft een eenmanszaak. Dit bedrijf houdt zich volgens het handelsregister van de Kamer van Koophandel bezig met handel in en reparatie van auto's, de verhuur van auto's, het slepen van auto's, een autowasstraat en een winkel met een pakketpunt. Via een tweede onderneming exploiteert werkgever een tankstation. Werkneemster is op 19 april 2021 bij werkgever in dienst getreden als allround medewerkster. Zij heeft inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en is de enige werkneemster. Zij is op 15 december 2021 ziek geworden en is nog niet hersteld. Het UWV heeft werkgever een loonsanctie opgelegd waardoor hij het loon tot 17 april 2025 moet doorbetalen. In 2024 heeft werkneemster geschreven dat op de arbeidsovereenkomst een cao van toepassing is en werkgever de salarisverhogingen op grond van deze cao had moeten toepassen. Werkgever heeft vanaf januari 2024 het loon doorbetaald zonder rekening te houden met deze salarisverhogingen. Vanaf juli 2024 heeft hij helemaal geen loon meer betaald. Werkneemster vordert onder meer betaling van achterstallig loon en loondoorbetaling, zij verwijst daarbij naar twee cao's. Werkgever vindt dat de vorderingen moeten worden afgewezen. Volgens hem zijn de cao's waar werkneemster zich op beroept niet van toepassing en heeft hij tot juli 2024 aan zijn verplichting voldaan door 70% van het loon door te betalen. Hij verzoekt de wettelijke verhoging te matigen omdat hij ernstige financiële en gezondheidsproblemen heeft.

*Oordeel**Toepasselijke cao*

De kantonrechter stelt vast dat in de arbeidsovereenkomst niet staat dat er een cao van toepassing is. Ook is niet gebleken dat partijen aan een van de genoemde cao's gebonden zijn door het lidmaatschap van een partij die de cao's heeft gesloten, zoals de BOVAG of een werknemersvereniging. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de werkingssfeer de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf niet op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Daarentegen is de kantonrechter van oordeel dat op grond van de werkingssfeerbepaling de cao voor Tankstations wel van toepassing is en wel vanaf 4 mei 2024, de datum waarop de cao algemeen verbindend is verklaard.

Loon

Het salaris van werknemster bij indiensttreding bedroeg € 2.358,40 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. De kantonrechter gaat ervan uit dat dit salaris hetzelfde is gebleven, omdat niet is gebleken dat het salaris sinds die tijd is verhoogd. Werkgever moest over de maanden januari tot en met april 2024 70% van dit salaris doorbetalen en heeft dit ook gedaan. Over de periode mei 2024 tot en met juli 2024 had werkgever het loon op grond van de cao voor Tankstations moeten doorbetalen. Werkgever zal vanaf 1 augustus 2024 het loon van € 2.117,89 bruto per maand moeten doorbetalen tot aan de datum waarop de loondoorbetalingsverplichting stopt. Werkgever wordt veroordeeld om vanaf januari 2024 pensioenpremies af te dragen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5563

Zaaknummer: 11229159 AV EXPL 24-25

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J. Peters en L.T. Lonis

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over hoogte van de variabele beloningen in berekening transitievergoeding. Bij eindbeschikking geoordeeld dat het gaat om daadwerkelijk uitbetaalde bedragen in de drie voorafgaande kalenderjaren, en niet om over die jaren verschuldigde bedragen.

Feiten

Op 4 juli 2024 heeft de kantonrechter een tussenbeschikking gewezen, waarin hij partijen in de gelegenheid heeft gesteld zich bij akte nader uit te laten over de bedragen op grond waarvan de transitievergoeding moet worden berekend, omdat over een aantal meegerekende posten enige onduidelijk bestond. In zijn nadere akte heeft werkgever aangevoerd dat de transitievergoeding moet worden berekend op basis van het gemiddelde van de variabele beloningen in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Voor werkgever zijn dit de jaren 2021, 2022 en 2023, waarbij volgens hem een totale variabele beloning van € 25.574,59 is toegekend, wat leidt tot een maandelijkse variabele beloning van € 710,41. Hierdoor bedraagt het totale maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, € 8.013 bruto. De door werkgever berekende transitievergoeding komt op € 96.156 bruto.

Werknemer stelt echter dat de variabele beloning die daadwerkelijk in die jaren is uitbetaald, moet worden meegenomen. Voor de jaren 2021, 2022 en 2023 bedraagt dit respectievelijk € 14.691,53, € 6.011,77 en € 9.781,41, wat leidt tot een gemiddelde maandelijkse variabele beloning van € 846,80. Hiermee komt het totale maandsalaris op € 8.149,04 bruto. Aangezien de transitievergoeding in 2024 is gemaximeerd tot € 94.000, maar het jaarsalaris hoger is, stelt werknemer de vergoeding op € 107.569,89.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer wordt in het gelijk gesteld wat betreft de berekening van de variabele beloning. Het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding bepaalt in artikel 3 onder meer dat het loon, bedoeld in artikel 2 van dat besluit, voor de toepassing van artikel 7:673 lid 2 BW wordt vermeerderd met de overeengekomen variabele looncomponenten verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig. De stelling van werknemer dat bij de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de variabele beloning die is verschuldigd in de drie voorafgaande kalenderjaren en niet, zoals werkgever tot uitgangspunt neemt, de variabele beloning die verschuldigd is

over deze jaren, is derhalve juist. Dit brengt met zich mee dat de transitievergoeding wordt vastgesteld op een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan het bedrag ad € 94.000. Nu het loon over twaalf maanden in casu hoger is dan laatstgenoemd bedrag, is de transitievergoeding vast te stellen op het door werknemer berekende bedrag van (€ 8.149,04 bruto x 12 =) € 107.569,89 bruto. Derhalve wordt de transitievergoeding toegekend zoals werknemer heeft berekend. De gefixeerde schadevergoeding, onbetaalde bonussen, vergoeding voor verlofdagen, en vakantiebijslag worden eveneens toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, waarbij elke partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:14811

Zaaknummer: 11080561 EJ VERZ 24-82024

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: D.J.W. Feddes en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 7:673 BW en 3 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Werknemer op staande voet ontslagen vanwege herhaaldelijk onjuist gefactureerde bedragen. Werknemer verzoekt om een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Verzoek afgewezen. Ontslag (rechts)geldig. Werkgever mag bij eindafrekening verrekenen met schuld werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2023 in dienst bij 020 Security als operationeel directeur, met een salaris van € 6.150 bruto per vier weken. Voor zijn indiensttreding werkte hij bij Betaguard, dat eind 2022 is gestopt met brandopdrachten. Desondanks kreeg werknemer nog regelmatig telefoontjes van klanten met vragen over brandbeveiliging, die hij heeft doorverwezen naar bedrijf 2. Ook na zijn start bij 020 Security heeft hij deze doorverwijzingen voortgezet, waarvoor 020 Security commissies heeft gefactureerd aan bedrijf 2. Op 3 april 2023 heeft werknemer zijn eenmanszaak opgericht, waarna hij commissies deels via zijn eigen bedrijf heeft gefactureerd. Op 8 april 2024 is werknemer door 020 Security aangesproken, omdat hij slechts 25% van de door bedrijf 2 aan 020 Security verschuldigde commissie heeft laten factureren en de rest via zijn eenmanszaak heeft geïncasseerd. Er is toen afgesproken dat werknemer voortaan 25% van de commissie via zijn eigen bedrijf mocht factureren en 75% via 020 Security. Op 12 april 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, en op 29 april 2024 heeft hij een schuldbekentenis ondertekend waarin hij een schuld van € 39.419,21 aan 020 Security erkent. Op 24 mei 2024 is werknemer alsnog op staande voet ontslagen, omdat hij ondanks de waarschuwing opnieuw frauduleus heeft gehandeld. Werknemer heeft gemeld dat bepaalde projecten waren gestopt en niet meer konden worden gefactureerd, terwijl deze klanten nog actief waren en hij hen via zijn eenmanszaak factureerde. Werknemer verzoekt toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast vordert werknemer dat 020 Security wordt veroordeeld tot het uitbetalen van het openstaande verlofsaldo en de vakantietoeslag, evenals de terugbetaling van een bedrag van € 6.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Vaststaat dat werknemer tijdens werkuren bij 020 Security brandklanten heeft doorverwezen naar zijn eigen bedrijf. Er is geen bewijs voor afspraken waarin werknemer recht had op 75% van de ontvangen commissie. Werknemer stelt dat 020 Security bij de arbeidsovereenkomst wist van zijn eigen bedrijf en akkoord ging met de afdracht van 25% van de commissies. De kantonrechter heeft opgemerkt op dat een maandelijkse afrekening logischer zou zijn dan de gehanteerde werkwijze. Werknemer heeft deze gestelde afspraken echter niet onderbouwd.

Na de confrontatie op 8 april 2024 stuurde werknemer schuldbewuste berichten en het gesprek werd uitgesteld vanwege zijn emotionele toestand. Werknemer beweert dat het gesprek over een andere kwestie ging, maar heeft dit niet onderbouwd. Het lijkt aannemelijk dat werknemer zich bewust was van het overtreden van de afspraken door 75% van de commissiegelden vanuit zijn eenmanszaak te factureren. Het feit dat hij zonder medeweten van 020 Security een groot deel van de commissiegelden voor zichzelf hield, is verwijtbaar. In mei 2024 factureerde werknemer, ondanks een waarschuwing en schuldbekentenis, opnieuw 100% van de commissie voor zes opdrachten, in strijd met de afspraak. Zijn verweer dat deze commissies voortvloeien uit doorverwijzingen vóór 1 mei 2023 is niet concreet onderbouwd. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Vergoedingen

De verzoeken van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen omdat het ontslag op staande voet stand houdt. Het verzoek om 020 Security te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens afgewezen. Er is sprake van feiten en omstandigheden die een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is dan ook het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat de transitievergoeding niet verschuldigd is.

Werknemer heeft zich in de schuldbekentenis verplicht tot het terugbetalen van € 39.419,21 aan onterecht gefactureerde commissie. Het beroep van werknemer op de vernietigbaarheid van de schuldbekentenis vanwege een wilsgebrek wordt verworpen. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij een inhoudelijk onjuiste verklaring heeft ondertekend omdat hij onder druk is gezet door 020 Security. De verschuldigde vakantietoeslag- en dagen, door werknemer berekend op € 11.869,66, is niet door 020 Security betwist. 020 Security heeft in dit verband een beroep gedaan op verrekening met de schuld uit de schuldbekentenis. Vaststaat dat de openstaande schuld van werknemer hoger is dan het saldo aan vakantietoeslag en vakantiedagen tezamen (€ 11.869,66 bruto). Het verrekeningsverweer slaagt, zodat het verzoek tot uitbetaling van het openstaande verlofsaldo en de vakantietoeslag wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9689

Zaaknummer: 11178822 \ AO VERZ 24-83

Rechters: E. Jochem

Advocaten: C. Hofmans en T. Stevovic

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW, 7:677 BW en 3:44 lid 1 en 2 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd door werkgever. Geen billijke vergoeding toegekend, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

Feiten

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst bij Zaan Hotel als zelfstandig werkend kok, tegen een uurloon van € 17,70. De arbeidsovereenkomst zou, na twee verlengingen, eindigen op 8 november 2024. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen waarbij partijen de wettelijke opzegtermijn in acht moeten nemen. Op 10 mei 2024 stuurt de general manager een bericht aan de leidinggevende van werkneemster, waarin wordt verwezen naar het voornemen van werkneemster om binnen drie weken te stoppen. Op 13 mei 2024 stuurt de leidinggevende via WhatsApp berichten waarin wordt bevestigd dat werkneemster niet meer hoeft te komen, omdat er vervanging is gevonden. Ook wordt verzocht een e-mail te sturen voor de formele beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 15 mei 2024 reageert werkneemster per e-mail dat zij het niet eens is met het ontslag en dat zij via WhatsApp is ontslagen zonder haar contract te beëindigen. De leidinggevende antwoordt diezelfde dag dat het ontslag overeenkomt met de eerdere wens van werkneemster om te stoppen, en dat de contractbeëindiging is bevestigd volgens de wettelijke opzegtermijn. Werkneemster verzoekt om een transitievergoeding, een vergoeding voor onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding, achterstallige fooi en salarisspecificaties. Aan dit verzoek legt werkneemster kort gezegd ten grondslag dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door Zaan Hotel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat tussen partijen gesproken is over het mogelijke vertrek van werkneemster bij Zaan Hotel, omdat zij via LinkedIn een andere baan met hoger loon in het vooruitzicht had. Werkneemster vroeg daarom om een loonsverhoging, maar het is onduidelijk wat daarop volgde. Volgens werkneemster bleef het antwoord op haar verzoek in het midden, terwijl Zaan Hotel stelt dat zij duidelijk heeft gemaakt geen loonsverhoging te kunnen bieden. De nieuwe arbeidsovereenkomst zonder loonsverhoging zou klaar hebben gelegen om getekend te worden. De leidinggevende in de keuken interpreteerde het laatste gesprek met werkneemster echter als een opzegging van haar kant, wat ook bevestigd wordt door hun app-correspondentie, waarin hij vroeg haar de komende weken nog te blijven werken totdat een vervanger was gevonden. Nadat een vervanger was gevonden, stuurde hij het WhatsApp-bericht van 13 mei, waarin hij aangaf dat werkneemster

niet meer hoefde te komen.

Hoewel de kantonrechter gelooft dat de leidinggevende dit met de beste intenties deed, gelet op de personeelstekorten bij Zaan Hotel en het feit dat er geen tekenen van wrijving tussen de leidinggevende en werknemster waren, ging het mis bij de reactie op het bericht van werknemster op 15 mei 2024. Werknemster maakte toen duidelijk dat zij het WhatsApp-bericht als een ontslag ervoer en het daar niet mee eens was. Op dat moment had het voor de leidinggevende duidelijk moeten zijn dat werknemster haar arbeidsovereenkomst niet wilde opzeggen. Desondanks bleef hij vasthouden aan het beëindigen van de overeenkomst en roosterde hij werknemster niet meer in.

Het WhatsApp-bericht van 13 mei 2024 moet als een opzegging van de arbeidsovereenkomst worden gezien. Zaan Hotel heeft in strijd met de regels gehandeld door geen schriftelijke instemming van werknemster te verkrijgen en geen toestemming van het UWV. Hierdoor is sprake van onregelmatige opzegging en schending van de opzegtermijn, zodat een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding worden toegekend. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Zaan Hotel. Daarnaast wordt het verzoek om een achterstallige fooi afgewezen. De salarisspecificaties moeten wel worden verstrekt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9810

Zaaknummer: 11199047 \ AO VERZ 24-18

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: K.K.A. Aaron-de Bies en F.A.M. ten Broeke

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die een blikje cola uit een verzegelde trolley haalt en opdrinkt rechtsgeldige gegeven. Verzoeken werknemer afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 8 april 2022 in dienst getreden bij Gate Gourmet Amsterdam B.V. (hierna: Gate Gourmet) als chauffeur. De werkzaamheden van werknemer bestaan uit het inladen van vliegtuigtrolleys met voeding die vervolgens naar vliegtuigen worden gereden. Vervolgens rijdt werknemer met de gebruikte trolleys uit de vliegtuigen terug naar de loads. In het handboek van Gate Gourmet staat dat het ten strengste verboden is producten anders dan aangeboden in de kantine te eten. Als dat toch wordt gedaan, wordt dit aangemerkt als diefstal en volgt ontslag op staande voet. In de Gedragscode staat dat geen enkele werknemer eigendommen van Gate Gourmet mag meenemen of gebruiken. Naar aanleiding van meldingen van een klant over vermissing heeft Gate Gourmet verborgen camera's in vrachtwagens geplaatst om werknemers te kunnen controleren. Op 27 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan de hand van beeldmateriaal concludeerde Gate Gourmet dat werknemer zich schuldig had gemaakt aan inbreuk en diefstal van goederen. Gate Gourmet heeft in de ontslagbrief verwezen naar het Handboek, de Gedragscode en het zerotolerancebeleid. Werknemer verzoekt een gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Werknemer voert aan hij weliswaar een blikje cola uit een trolley met retourcatering heeft gepakt, maar dat dit in de praktijk werd toegestaan. Ook heeft werknemer aangevoerd dat het zerotolerancebeleid niet van toepassing was op het nuttigen van cola uit een retourcatering, en dat Gate Gourmet niet duidelijk en voldoende regelmatig heeft gecommuniceerd over dat beleid. Gate Gourmet stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Werknemer zou opzettelijk een verzegelde trolley hebben geopend, waardoor hij essentiële veiligheidsvoorschriften willens en wetens heeft geschonden en bedrijfseigendommen van een vliegmaatschappij heeft gestolen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft erkend dat hij de verzegeling van de trolley heeft verbroken. Op de camerabeelden is te zien dat werknemer meerdere objecten in zijn jaszakken stopt. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het wegnemen van de goederen is gelijk te stellen met diefstal en het verbreken van de verzegeling is in strijd met strikte veiligheidsvoorschriften. In de luchtvaart is de verzegeling van trolley een belangrijke procedure die gevolgd dient te

worden. Het verweer van werknemer dat hij niet bekend was met het zerotolerancebeleid treft geen doel. Werknemer heeft er bij het tekenen van zijn arbeidsovereenkomst voor getekend het handboek en de gedragscode van Gate Gourmet te hebben ontvangen, waarin expliciet staat opgenomen dat het meenemen of nuttigen van goederen leidt tot ontslag op staande voet. Ook blijkt uit de aangevoerde gegevens van Gate Gourmet dat er opleidingen worden aangeboden waarin het zerotolerancebeleid wordt besproken. Gate Gourmet biedt op meerdere momenten trainingen en informatie aan. De stelling dat werknemers deze trainingen niet heeft gevolgd en de informatie niet heeft ontvangen, legt tegenover de concrete toelichting van Gate Gourmet over de momenten van informatieverschaffing onvoldoende gewicht in de schaal. Werknemer heeft niet voldoende concreet onderbouwd door welke teamleiders op welke momenten is gezegd dat het consumeren van goederen uit trolleys toegestaan was, en kan zodoende onvoldoende aannemelijk maken dat sprake was van een bedrijfscultuur waarin het consumeren van goederen toegestaan was. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, een relatief kort dienstverband en het ontbreken van persoonlijke omstandigheden die zo zwaar wegen dat het ontslag achterwege dient te worden gelaten, maken dit niet anders. Het ontslag is voldoende onverwijld gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. De proceskosten komen voor rekening van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9545

Zaaknummer: 11055826 \ AO VERZ 24-60

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.J.C. Bindels en C.P. Bean

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:778 BW