

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 43, 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:2024:889](#) 17-10-2024

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:900](#) 17-10-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1488](#) 18-10-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1489](#) 18-10-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1490](#) 18-10-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1999:ZC2842](#) 05-02-1999

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1835](#) 08-10-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6227](#) 08-10-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3028](#) 26-09-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3026](#) 26-09-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2915](#) 17-09-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2911](#) 17-09-2024

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:16841](#) 16-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5840](#) 14-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9839](#) 10-10-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5166](#) 07-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9732](#) 04-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5705](#) 04-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9840](#) 02-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10127](#) 02-10-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5679](#) 02-10-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10083](#) 01-10-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5672](#) 30-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6808](#) 30-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5546](#) 24-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10200](#) 19-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6846](#) 18-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10201](#) 13-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5713](#) 11-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10199](#) 05-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5685](#) 03-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5715](#) 23-08-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6857](#) 31-07-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6859](#) 23-07-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6860](#) 17-07-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10247](#) 31-05-2024

RECHTSPRAAK

Niet in acht nemen van volledige anciënniteit bepaaldetijders versus vaste krachten is in strijd met clause 4 Raamovereenkomst Bepaalde tijd.*Feiten*

ED heeft gedurende de schooljaren 1996/1997 tot en met 1998/1999, 2000/2001 tot en met 2009/2010 en 2011/2012 tot en met 2014/2015 als docent in het hoger secundair onderwijs gewerkt in het kader van verschillende overeenkomsten voor bepaalde tijd, alvorens met ingang van 1 september 2015 als statutair docent in vaste dienst te worden aangesteld door middel van een procedure van aanwerving op de grondslag van schriftelijke bewijsstukken. Bij deze aanstelling in vaste dienst is ED krachtens de toepasselijke nationale regeling, voor juridische en financiële doeleinden op grond van die overeenkomsten voor bepaalde tijd een anciënniteit toegekend van 10 jaar, 5 maanden en 10 werkdagen dienst. Aangezien ED van mening was dat de berekening van deze anciënniteit in strijd was met clause 4 van de raamovereenkomst, aangezien daarbij geen rekening werd gehouden met de volledige duur van de diensten die hij vóór zijn aanstelling had verricht, heeft hij bij de verwijzende rechter gevorderd dat zou worden erkend dat hij uit hoofde van de genoemde overeenkomsten voor bepaalde tijd een anciënniteit van 10 jaar, 10 maanden en 17 dagen had verworven. Met zijn vragen, die gezamenlijk moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling die met het oog op de erkenning van de anciënniteit van een werknemer bij zijn aanstelling in vaste dienst als statutair ambtenaar de inaanmerkingneming van de op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vervulde diensttijdvakken boven vier jaar tot twee derde beperkt, ook wanneer het resterende derde na een bepaald aantal dienstjaren alsnog in aanmerking wordt genomen voor uitsluitend financiële doeleinden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Niet in acht nemen van volledige anciënniteit bepaaldetijders versus vaste krachten is in strijd met clause 4 Raamovereenkomst

Het Hof heeft reeds geoordeeld dat regels als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, betreffende de diensttijd die moet worden vervuld met het oog op de indeling in een salarisgroep, onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4 vallen (arrest

Ministero dell'Istruzione en INPS). Voor docenten die voor bepaalde tijd in dienst zijn genomen en die tot de openbare dienst worden toegelaten door middel van een vergelijkend onderzoek op de grondslag van schriftelijke bewijsstukken worden de diensttijdvakken voor bepaalde duur die gedurende een schooljaar zijn vervuld en niet de drempels hebben bereikt die zijn neergelegd in artikel 489 van wetsbesluit nr. 297/1994, zoals aangevuld bij artikel 11 lid 14 van wet nr. 124/1999, niet in aanmerking genomen voor de erkenning van hun anciënniteit. Bovendien worden overeenkomstig artikel 485 van wetsbesluit nr. 297/1994 de diensttijdvakken waarvoor deze drempels wel zijn bereikt slechts tot en met het vierde jaar volledig en daarna slechts voor twee derde in aanmerking genomen (zie in die zin arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS*, punt 58). Zoals in punt 13 van het onderhavige arrest is vermeld, zijn al deze bepalingen op ED toegepast. Bovendien heeft het Hof in punt 59 van het arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS* uitdrukkelijk rekening gehouden met het mechanisme van latere inaanmerkingneming van artikel 4 lid 3 van presidentieel besluit nr. 399/1988, op grond waarvan het derde van de anciënniteit dat niet in aanmerking was genomen bij de aanstelling in vaste dienst na een bepaalde periode in voorkomend geval alsnog in aanmerking kan worden genomen met het oog op de latere indelingen in de salarisgroep van de betrokken docenten. Wat dat betreft heeft het Hof erop gewezen dat een dergelijke latere inaanmerkingneming pas kan plaatsvinden na een bijzonder lange periode, namelijk tussen het 16e en het 24e dienstjaar. Het heeft ook in wezen opgemerkt dat deze latere inaanmerkingneming slechts geldt voor zover de betrokken docent aan het einde van die periode nog steeds deel uitmaakt van het personeel van het ministerie van Onderwijs en Verdiensten.

Rekening houdend met alle in de twee voorgaande punten bedoelde bepalingen heeft het Hof geoordeeld dat een nationale wettelijke regeling als die in het hoofdgeding een verschil in behandeling invoert ten nadele van docenten die zijn aangesteld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten opzichte van docenten die in vaste dienst zijn aangesteld door middel van algemene vergelijkende onderzoeken en voor wie de in het voorgaande punt vermelde beperkingen niet gelden (arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS*, punt 60). Uit het arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS* volgt dus dat een regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, een verschil in behandeling in de zin van clause 4 van de raamovereenkomst in het leven roept en dat het mechanisme van latere inaanmerkingneming van artikel 4 lid 3 van presidentieel besluit nr. 399/1988, waaraan de verwijzende rechter bijzonder belang hecht, deel uitmaakt van de regels die een dergelijk verschil in behandeling teweegbrengen. Hieraan moet worden toegevoegd dat, zoals de verwijzende rechter zelf benadrukt, het twee derde van de anciënniteit dat bij de aanstelling van een leraar in vaste dienst in aanmerking wordt genomen, voor juridische en financiële doeleinden in aanmerking wordt genomen, maar dat de eventuele latere inaanmerkingneming van het resterende derde aan anciënniteit op grond van artikel 4 lid 3 van presidentieel besluit nr. 399/1988 uitsluitend voor financiële doeleinden geschiedt. Hieruit volgt dat het mechanisme van latere inaanmerkingneming niet alleen erdoor wordt gekenmerkt, zoals vermeld in punt 42 van het onderhavige arrest, dat de eventuele toepassing ervan – mits de betrokkene nog steeds een functie van statutair docent uitoefent – meerdere jaren wordt

uitgesteld – in het geval van ED tot het einde van zijn 16e dienstjaar – en dus toekomstig en onzeker blijft, maar ook door het feit dat zelfs bij toepassing van dit mechanisme, de gevolgen ervan een beperkte draagwijdte hebben.

Geen objectieve rechtvaardiging onderscheid

Het Hof heeft reeds geoordeeld dat de functies die worden uitgeoefend door niet-statutaire docenten, zoals ED, in beginsel moeten worden geacht vergelijkbaar te zijn met die van docenten die in vaste dienst zijn aangesteld (zie in die zin arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS*, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu verklaart de verwijzende rechter dat de objectieve redenen die de Italiaanse regering heeft aangevoerd in de zaak die heeft geleid tot het arrest *Motter*, ook gelden in het kader van de onderhavige zaak. Uit punt 42 van laatstgenoemd arrest blijkt dat deze regering zich beriep op doelstellingen die er in wezen in bestonden, ten eerste, rekening te houden met de verschillen in beroepsuitoefening tussen de statutaire docenten die van meet af aan zijn aangeworven door middel van algemene vergelijkende onderzoeken en docenten die in vaste dienst worden aangesteld na het verwerven van beroepservaring op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en, ten tweede, omgekeerde discriminatie van eerstgenoemden te voorkomen. Volgens de rechtspraak van het Hof kan elk van deze doelstellingen een „objectieve reden” in de zin van punt 1 of punt 4 van clause 4 van de raamovereenkomst vormen (arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS*, punt 73 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Het Hof heeft evenwel geoordeeld dat een regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, verder gaat dan nodig is om de twee genoemde doelstellingen te bereiken, voor zover zij bepaalt dat de onderwijsdiensten die geen 180 dagen per jaar hebben bedragen of die niet ononderbroken zijn vervuld tussen 1 februari en de afloop van de eindevaluaties van de leerlingen, niet in aanmerking worden genomen, zelfs niet in beperkte mate, en voor zover naast deze uitsluiting de inaanmerkingneming van de anciënniteit van meer dan vier jaar die is opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt beperkt tot twee derde (zie in die zin arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS*, punt 81). Bijgevolg heeft het Hof in punt 84 van het arrest *Ministero dell'Istruzione en INPS* voor recht verklaard dat clause 4 van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarbij het voor deze uitlegging er rekening mee heeft gehouden dat deze regeling na een bepaald aantal dienstjaren de mogelijkheid biedt om het derde van de anciënniteit dat bij de aanstelling in vaste dienst niet in aanmerking is genomen voor financiële doeleinden alsnog in aanmerking te nemen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 17-10-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:900

Zaaknummer: C-322/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

De in Richtlijn 2000/78/EG genoemde gronden zijn limitatief en hebben geen betrekking op discriminatie op grond van de beroepscategorie of de arbeidsplaats (verschillende pensioenontslagleeftijden federale versus deelstaatrechters vallen niet onder reikwijdte richtlijn).

Feiten

HB, geboren op 20 september 1960, is rechter in het Bundesgerichtshof en is als federale rechter onderworpen aan een verplichte pensioenleeftijd, die is vastgesteld op 67 jaar. Het DRiG biedt HB geen enkele mogelijkheid om uitstel van de pensionering te krijgen en bepaalt dat voor personen die in 1960 zijn geboren, de wettelijke pensioenleeftijd 66 jaar en 4 maanden bedraagt. Volgens HB wordt hij rechtstreeks gediscrimineerd op grond van leeftijd, aangezien ten eerste federale ambtenaren, wier wettelijke pensioenleeftijd dezelfde is als de zijne, hun pensionering overeenkomstig par. 53 BBG met maximaal drie jaar kunnen uitstellen, en ten tweede rechters van de deelstaat Baden-Württemberg (Duitsland), wier pensioenleeftijd in beginsel eveneens 67 jaar is, op grond van par. 6, lid 2, eerste volzin, van het Landesrichter- und Staatsanwaltsgesetz des Landes Baden-Württemberg om uitstel van hun pensionering kunnen verzoeken voor een periode van maximaal één jaar, zonder echter het einde van de maand waarin zij de leeftijd van 68 jaar bereiken, te overschrijden.

Het BMJ betwist dat er in casu sprake is van directe discriminatie op grond van leeftijd in de zin van artikel 2, lid 1, onder a van Richtlijn 2000/78/EG. Het BMJ betoogt in dit verband met name dat, om vast te stellen of er al dan niet sprake is van een dergelijke discriminatie, geen vergelijking kan worden gemaakt tussen een federale rechter enerzijds en federale ambtenaren of rechters van de deelstaten anderzijds, aangezien de voordracht van federale rechters fundamenteel verschilt van de benoeming van federale ambtenaren en rechters van de deelstaten. Gesteld dat er sprake is van een ongelijke behandeling, dan is deze bovendien gerechtvaardigd, aangezien par. 48, leden 1 en 2, DRiG een evenwichtige leeftijdspiramide binnen de magistratuur beoogt te bereiken, gezien het feit dat juist door de pensionering van oudere werknemers beginners in het beroep toegang tot de openbare dienst kunnen krijgen. De regeling heeft bovendien voordelen wat betreft de voorspelbaarheid van het personeelsverloop in het licht van de bijzonderheden bij de selectie van rechters. Ten slotte heeft de voorspelbare en voortdurende opening van posten in de hogere rangen tot gevolg dat rechters ertoe worden aangespoord zich meer in te zetten.

De verwijzende rechter stelt prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie EU.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Verskil in pensioenleeftijd tussen federale rechters en rechters van deelstaten is niet gebaseerd op leeftijd maar beroepscategorie en valt niet onder de reikwijdte van Richtlijn 2000/78/EG

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, onder a van richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling volgens welke federale rechters hun pensionering niet kunnen uitstellen, terwijl federale ambtenaren en rechters van de deelstaten dit wel kunnen, tot een rechtstreeks op leeftijd gebaseerd verschil in behandeling in de zin van deze bepaling leidt.

Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, zijn de in artikel 1 van Richtlijn 2000/78/EG genoemde gronden limitatief en heeft deze richtlijn geen betrekking op discriminatie op grond van de beroepscategorie of de arbeidsplaats (HvJ EU 21 mei 2015, SCMD, C-262/14, ECLI:EU:C:2015:336, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu doet het in de eerste vraag bedoelde verschil in behandeling zich niet voor tussen federale rechters die na de in par. 48, lid 1, DRiG vastgestelde leeftijd niet langer mogen doorwerken, en federale rechters die deze leeftijd nog niet hebben bereikt en wel mogen blijven werken, maar betreft het een verschil in behandeling tussen enerzijds federale rechters en anderzijds federale ambtenaren en rechters van de deelstaten, met name die van de deelstaat Baden-Württemberg. Zoals blijkt uit het nationale rechtskader zijn de bepalingen die de uitoefening van de functies van deze verschillende rechters en ambtenaren beheersen, neergelegd in duidelijk los van elkaar staande wetgevingshandelingen. Binnen deze persoonscategorieën oefenen degenen die daartoe behoren niet dezelfde functies uit, en de omstandigheden waarin deze functies worden uitgeoefend zijn specifiek voor elke categorie.

Bijgevolg is het verschil in behandeling tussen federale rechters enerzijds en federale ambtenaren en rechters van de deelstaten anderzijds, met name die van de deelstaat Baden-Württemberg, gebaseerd op de functie die deze verschillende persoonscategorieën respectievelijk bekleden. Hieruit volgt dat een verschil in behandeling als bedoeld in de eerste vraag is gebaseerd op de beroepscategorie waartoe de betrokkenen op federaal en regionaal niveau behoren en niet op leeftijd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 17-10-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:889

Zaaknummer: C-349/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG en WGBL

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door haar re-integratieverplichtingen herhaaldelijk te veronachtzamen en meerdere adviezen van de bedrijfsarts naast zich neer te leggen. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding van € 45.000 bruto.

Feiten

Werkgeefster maakt onderdeel uit van een wereldwijd opererende handelsorganisatie in elektronische componenten en exploiteert het Europese logistieke distributiecentrum, waar in totaal 640 personen werkzaam zijn. Werkneemster is op 1 november 2010 als declarant bij werkgeefster in dienst getreden. Als gevolg van een verkeersongeval is werkneemster vanaf 21 augustus 2019 langdurig arbeidsongeschikt geworden. Er volgde een moeizaam re-integratietraject, waarbij zij meerdere malen een terugval kreeg. Op 23 december 2022 heeft het UWV in het kader van de toekenning van een WIA-uitkering de arbeidsongeschiktheid van werkneemster vastgesteld op 80-100%. Op 19 juli 2023 heeft werkgeefster, na toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 30 augustus 2023 opgezegd. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter onder andere verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, omdat werkgeefster volgens werkneemster haar restklachten en -beperkingen die zij overhield aan het ongeval (nekpijn en hoofdpijnlachten) niet voldoende serieus heeft genomen met een verdere uitputting en toename tot gevolg. Meer specifiek verwijt werkneemster werkgeefster dat zij haar stelselmatig de toegang tot de bedrijfsarts heeft onthouden, een voorgesteld multidisciplinair traject bewust heeft getraineed, een negatieve beoordeling over 2020 heeft afgegeven en een onvolledig medisch dossier aan het UWV heeft verstrekt. Ook stelt werkneemster dat zij ten onrechte geen salarisverhoging over 2020 heeft ontvangen en ook haar kerst- en paaspakket (die een totale waarde vertegenwoordigen van € 40) ten onrechte niet heeft ontvangen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep aangetekend. In hoger beroep moet het hof de vraag beantwoorden of werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd en of als gevolg daarvan de arbeidsovereenkomst met werkneemster is geëindigd.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat dit het geval is en oordeelt als volgt.

Ernstig verwijtbaar handelen

Werkgeefster heeft haar re-integratieverplichtingen geschonden door zich geen rekenschap te geven van de adviezen van de bedrijfsarts om een multidisciplinair traject op te starten en om in gesprek te gaan met werkneemster wegens de werkgerelateerde problemen. In plaats daarvan heeft werkgeefster werkneemster verplicht op locatie te komen werken, overuren te maken en haar verweten haar collega's in de steek te laten. Het door werkneemster ingezette herstel kon hierdoor niet worden voortgezet en is tenietgedaan. Daarnaast heeft werkgeefster drie maanden lang nagelaten een gesprek met de bedrijfsarts in te plannen en bleef werkgeefster ook daarna telkens lastig doen als werkneemster de bedrijfsarts wilde zien. Daar komt bij dat werkgeefster werkneemster over 2020 een slechte beoordeling heeft gegeven, waarin staat dat re-integratie erg moeilijk was voor werkneemster wegens haar onbereidheid tot het verrichten van andere activiteiten. Als gevolg daarvan is werkneemster weer volledig arbeidsongeschikt uitgevallen. Werkgeefster heeft, ondanks het advies hiertoe van de bedrijfsarts, niet de aangepaste beoordeling aan werkneemster verstrekt en is hierover niet met haar in gesprek gegaan. Op dat moment moest werkneemster nog een heel jaar re-integreren. Het tweede ziektejaar heeft werkgeefster geen tweedespoortraject opgestart en heeft zij afgewacht totdat zij toestemming aan het UWV kon vragen om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Het hof komt dan ook op grond van bovenstaande tot de conclusie dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen herhaaldelijk en ernstig heeft veronachtzaamd en adviezen van de bedrijfsarts in de wind heeft geslagen, wat maakt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Uit het dossier blijkt naar het oordeel van het hof voldoende dat de hiervoor genoemde aan werkgeefster te wijten gedragingen ertoe hebben geleid dat werkneemster niet binnen twee jaar ziekte kon re-integreren, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd (causaliteit). Daarbij is van belang dat tot tweemaal toe de opstelling van werkgeefster er direct toe heeft geleid dat werkneemster weer volledig uitviel en opnieuw moest beginnen met re-integreren.

Billijke vergoeding

Het hof kent werkneemster een billijke vergoeding toe en stelt de hoogte van deze vergoeding vast op een bedrag van € 45.000 bruto. Bij het vaststellen van die hoogte streeft het hof de kwade kans dat werkneemster vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst nog niet (volledig) hersteld is, weg tegen de goede kans dat zij al voor die tijd al meer inkomsten heeft dan thans het geval is en tegen de kans dat ze zonder ernstig verwijtbaar handelen ook niet volledig zou zijn gere-integreerd tot 100%. Daarmee gaat het hof uit van een inkomstenverlies als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van vijf jaar maal € 7.000 bruto is € 35.000 bruto. Ook heeft het hof bij het vaststellen van de hoogte een component opgenomen als genoegdoening voor het psychisch leed als gevolg van het aan werkgeefster te wijten ontslag.

Salarisverhoging, kerstpakket en paaspakket

Tot slot is het hof van oordeel dat werkneemster over 2020 recht had op een salarisverhoging van 2,2%. Ook stelt het hof vast dat werkneemster recht had op een kerstpakket en een paaspakket, en daarom recht heeft op een vervangende vergoeding van € 40.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3026

Zaaknummer: 200.340.103_01

Rechters: A.L. Bervoets, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: M.M. Pasman en E.B.M. Brons-Stikkelbroeck

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Achterstallig loon en verrekening studiekosten. Studiekosten mogen niet worden verrekend, want vallen onder artikel 7:611a lid 2 BW. Niet onderbouwd dat al het loon is betaald. Vordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als leerling-kok en is vanaf 1 september 2023 werkzaam als zelfstandig kok. op 28 februari 2023 is een studieovereenkomst met terugbetalingsbeding overeengekomen tussen partijen.

Werknemer vordert betaling van diverse bedragen uit hoofde van de tussen partijen per 1 maart 2024 geëindigde arbeidsovereenkomst, te vermeerderen met wettelijke verhoging, wettelijke rente en kosten. Als onderbouwing van zijn vordering voert hij aan dat werkgeefster het dienstverband niet juist heeft afgerekend.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het in de onderhavige zaak onder andere gaat om onbetaald gelaten loon. Loon dient om in het inkomen te kunnen voorzien, zodat het spoedeisend belang bij de vordering gegeven is. Tussen partijen staat vast dat er in het bedrijf van werkgeefster tijdens openingstijden op grond van de Alcoholverwet altijd iemand aanwezig moet zijn die de training SVH Sociale Hygiëne heeft gevolgd. In zoverre was het in het belang van werkgeefster dat werknemer die training zou volgen. Daarbij heeft werknemer aangevoerd dat hij in de avonden regelmatig een van de twee medewerkers was die deze cursus heeft gedaan. Ook ging hij vanaf september 2023 aan de slag als zelfstandig kok, zodat hij ook regelmatig alleen zou kunnen staan. Het is dan ook n.v.t. aannemelijk geworden dat deze scholing niet valt onder scholing als bedoeld in lid 2 van artikel 7:611a BW. Dat er meer medewerkers die training hebben gevolgd, doet aan het voorgaande niet af, gelet op de ruime openingstijden die werkgeefster hanteert en het feit dat er altijd iemand aanwezig dient te zijn die de training heeft gevolgd. De kantonrechter is dan ook voorlopig van oordeel dat het studiekostenbeding in de bodemprocedure nietig wordt geacht, zodat werkgeefster de opleidingskosten niet had mogen verrekenen. Dit betekent dat zij ten onrechte het bedrag van € 527,56 heeft verrekend. Dit betekent dat alle overige stellingen en werken met betrekking tot het studiekostenbeding geen behandeling meer behoeven.

Loon, opgebouwde niet-genoten vakantiedagen en vakantietoeslag

Werkgeefster stelt dat zij alle bedragen die zij nog verschuldigd waren uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, al heeft betaald en dat alle vakantiedagen waren opgenomen. Het is dan

ook aan haar om dit voldoende aannemelijk te maken. De kantonrechter overweegt dat de overgelegde stukken onvoldoende zijn om aannemelijk te maken dat de bedragen zijn betaald en alle vakantiedagen waren opgenomen. Daarbij is van belang dat een deel van de stukken niet overeenstemmen, zoals de betaling in december 2023 en de beschrijving daarbij ten opzichte van de overgelegde loonstrook van december 2023 en de daarop opgenomen bedragen. Ook bestaat een deel van de overgelegde stukken uit door de bestuurder van werkgeefster opgestelde overzichten, die niet controleerbaar zijn. Dit verweer slaagt niet. Het voorgaande leidt ertoe dat gevorderde hoofdsommen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6859

Zaaknummer: 11133350

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: G.M. Roze en mr. C. Schriks

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft in redelijkheid kunnen oordelen dat werkneemster onvoldoende geschikt is voor de functie van hoofdconducteur en in redelijkheid kunnen besluiten haar geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Feiten

Werkneemster is op 21 augustus 2023 bij werkgeefster in dienst getreden. Zowel in de arbeidsovereenkomst als in de daarop van toepassing zijnde cao is opgenomen dat bij gebleken geschiktheid aan werkneemster na een jaar een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, omdat volgens haar gebleken is dat werkneemster niet geschikt is voor de functie. Werkneemster is het daar niet mee eens. Werkneemster vordert in dit kort geding dat werkgeefster wordt veroordeeld om haar binnen 24 uur na dit vonnis een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de functie van hoofdconducteur primair voor onbepaalde tijd dan wel subsidiair voor bepaalde tijd en haar toe te laten tot het verrichten van de bedongen werkzaamheden.

Oordeel

In beginsel rust op de werkgever geen verplichting om met een werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan of die te verlengen. Dit kan echter anders zijn als, zoals in dit geval, een werknemer bij gebleken geschiktheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld. Daarbij geldt wel dat het aan de werkgever is om te beoordelen of hij de werknemer geschikt vindt voor de functie. De werkgever heeft daarbij een ruime beoordelingsvrijheid. De kantonrechter kan een oordeel van de werkgever over de geschiktheid van de werknemer en zijn beslissing om de werknemer wegens onvoldoende geschiktheid geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden, slechts marginaal toetsen aan de hand van de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster in dit geval in redelijkheid kunnen oordelen dat werkneemster onvoldoende geschikt is voor de functie van hoofdconducteur en in redelijkheid kunnen besluiten haar geen opvolgende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd aan te bieden. De kantonrechter overweegt daartoe dat werkneemster nadat zij door werkgeefster er nadrukkelijk op is gewezen dat zij op tijd moet zijn voor haar dienst, in korte tijd twee keer, zonder een gegronde reden, te laat is gekomen voor een dienst. Tijdens een gesprek op 18 januari 2024 heeft werkgeefster er (wederom) nadrukkelijk op gewezen dat te laat komen onacceptabel is, dat

werkgeefster van haar verwacht dat ze professioneel gedrag laat zien en wanneer ze dit niet doet, dit vergaande consequenties kan hebben, zoals het niet verlengen van haar contract. Het staat vast dat werkneemster daarna, op 20 februari 2024, toch weer te laat is gekomen voor een dienst. Voor werkgeefster was dit de spreekwoordelijke druppel. Dat er een verband is tussen de gestelde 'verziekte werksfeer' en de beoordeling van werkneemster is verder niet gebleken.

Toezeggingen

Werkneemster stelt dat werkgeefster op basis van toezeggingen van B niet bij haar beslissing had kunnen blijven om werkneemster geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden. Uit de (geheim opgenomen) geluidsopname volgt dat B onder andere heeft gezegd dat werkneemster moet zorgen dat er weinig of niets op haar werk is aan te merken, ze dan in juli nog eens het gesprek gaan voeren en haar dan mogelijk een opvolgend contract voor bepaalde tijd wordt aangeboden. Uiteindelijk heeft werkgeefster, zonder eerst het gesprek te voeren, besloten bij haar besluit te blijven om werkneemster geen opvolgende arbeidsovereenkomst aan te bieden. De kantonrechter stelt voorop dat deze gang van zaken – waar beide partijen een aandeel in hebben – niet de schoonheidsprijs verdient. Dit leidt er echter niet toe dat er alsnog een arbeidsovereenkomst moet worden aangeboden. Bovendien is gebleken dat werkneemster ook na het gesprek niet van onbesproken gedrag is, omdat zij heeft gerookt waar dit niet is toegestaan. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5685

Zaaknummer: 11250848 \ UV EXPL 24-176

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: mr. A. Th. de Haan en Y.S. Farzanh

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet na verzilveren gevonden emballagebon*Feiten*

Werkneemster is op 21 juli 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van vulploegmedewerkster. Sinds 6 februari 2024 was zij ook werkzaam in de functie van kassière. Tijdens een periodieke (financiële) controle van 4 tot 6 juni 2024 heeft werkgeefster een ongebruikelijke en afwijkende handeling geconstateerd, namelijk het scannen en verzilveren van een emballagebon na sluitingstijd. Werkgeefster stelt kort en goed dat werkneemster op 26 mei 2024 een emballagebon met een waarde van € 7,80 naast de kassa heeft neergelegd en deze niet verwerkt bij de klant. Op camerabeelden is te zien dat werkneemster een emballagebon, die nog naast de kassa ligt, wegpakt en in haar broekzak stopt. Uit nader onderzoek bleek dat werkneemster de betreffende emballagebon heeft gescand en verzilverd. Werkneemster is hierna geconfronteerd met voornoemde feiten en heeft aangegeven dat het klopt dat zij op 26 mei 2024 tijdens haar dienst achter de servicebalie, een emballagebon met een waarde van € 7,80 heeft weggenomen en deze op dezelfde dag heeft gebruikt om haar eigen boodschappen mee af te rekenen. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens om voornoemde reden tijdens een gesprek op 5 juni 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster kan zich met het ontslag niet verenigen. Zij erkent de feiten, maar volgens haar is er geen sprake van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Bovendien heeft werkgeefster volgens werkneemster de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd onder onverwijld mededeling van de dringende reden. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de gedraging onder de gegeven omstandigheden een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter overweegt daartoe als volgt. Het staat vast dat de emballagebon die werkneemster heeft gevonden, niet haar eigendom was. Gelet hierop had werkneemster reeds moeten begrijpen dat zij zich de emballagebon niet mocht toe-eigenen en deze niet mocht verzilveren voor eigen gewin. Dat geldt eens te meer nu werkneemster wat betreft gevonden emballagebonnen een duidelijk beleid heeft, namelijk dat deze áltijd ingeleverd moeten worden. Weliswaar vertegenwoordigde de emballagebon een geringe waarde – € 7,80 – maar werkgeefster heeft onderbouwd gesteld dat zij ten aanzien van diefstal en het wegnemen van zaken een strikt zerotolerancebeleid hanteert. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voorts voldoende aannemelijk gemaakt dat dit zerotolerancebeleid bij werkneemster bekend was.

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster een gerechtvaardigd belang bij een strikte handhaving van het zerotolerancebeleid. Werkgeefster heeft te maken met een verhoogd risico op het wegnemen van geld en zaken door haar eigen personeel. Het voorgaande leidt de kantonrechter tot de conclusie dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan een gedraging die een zo wezenlijke inbreuk maakt op de belangen van werkgeefster en op het door werkgeefster in werkneemster gestelde en van deze te verlangen vertrouwen, dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet van werkgeefster kon worden gevergd. Voor wat betreft de onverwijldheid van het gegeven ontslag oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster voldoende voortvarend gehandeld heeft nadat haar bij voornoemde financiële controle op 4 juni 2024 bekend was geworden dat werkneemster een ongebruikelijke en afwijkende handeling had verricht en haar op 5 juni 2024 op staande voet heeft ontslagen. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Binnen deze tijdspanne is tevens aan het vereiste van hoor en wederhoor voldaan. Het voorgaande leidt de kantonrechter tot de conclusie dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5679

Zaaknummer: 11229194

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.C. Hesen en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Verzoeken tot ontbinding op de e-grond en g-grond na onterecht gegeven ontslag op staande voet, afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2008 bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer had een servicebus ter beschikking en bediende de klanten van werkgeefster die binnen zijn rayon gevestigd waren. In 2018 heeft werknemer een defecte batterij van een klant meegenomen. Aan werknemer is toen aangegeven dat ongevraagd zelf klussen aan batterijen niet tot zijn takenpakket hoorde. Op 13 juli 2023 heeft werknemer bij X werkzaamheden verricht en acht batterijen vervangen. Werknemer heeft die batterijen vervolgens opgehaald en gestald. Eind juli 2023 heeft de general manager erop geattendeerd dat de batterijen nog steeds niet waren ingeleverd. Medio augustus 2023 heeft zij een onderzoek ingesteld. Op 14 september 2023 is werknemer opgeroepen om naar kantoor te komen en is hij op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag op staande voet werd aangegeven dat werknemer, ondanks de waarschuwing in 2022, weer batterijen niet had ingeleverd en zich deze bedrijfseigendommen had toegeëigend. Werknemer heeft schriftelijk geprotesteerd tegen het ontslag op staande voet. Werknemer heeft vervolgens geweigerd om de bedrijfsgoederen in te leveren. Bij brief van 15 september 2023 is werknemer weer, voorwaardelijk, op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag ligt de weigering om de bedrijfseigendommen in te leveren ten grondslag. Per e-mail van 25 september 2023 heeft werknemer laten weten dat alles opgehaald kon worden. Op 29 september 2023 is de bedrijfsbus opgehaald, althans afgesleept omdat werknemer de sleutel mee had op vakantie. Op 3 oktober 2023 zijn de batterijen bij werknemer opgehaald en op 19 oktober 2023 de overige bedrijfseigendommen. Werknemer verzocht in eerste aanleg vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de verzoeken toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep. Werkgeefster verzoekt, nadat zij tijdens de zitting in hoger beroep een aantal verzoeken heeft ingetrokken om, samengevat, een datum te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen.

*Oordeel**Geen ontbinding op de e-grond*

Werkgeefster stelt dat zij werknemer drie keer heeft gewaarschuwd. Het hof is van oordeel dat de eerste gestelde waarschuwing buiten beschouwing wordt gelaten, omdat die niet ging over transport van batterijen en dateert van zeven jaar voor het ontslag. Voor de gestelde waarschuwingen in 2018 en 2022 geldt dat niet in rechte is vast komen te staan dat werknemer de brief c.q. brieven met waarschuwing(en) heeft ontvangen. Bovendien volgt hieruit geen

voldoende kenbare waarschuwing. Ook is naar het oordeel van het hof niet vast komen te staan dat werknemer de batterijen zich had willen toe-eigenen of niet van plan was om ze in te leveren. Het hof concludeert dat er geen sprake is van een voldragen e-grond.

Geen ontbinding op de g-grond

In rechte is niet vast komen te staan dat werknemer – zoals werkgeefster stelt – jarenlang ten onrechte een dubbele onkostenvergoeding ontving. Evenmin is vast komen te staan dat werknemer in 2018 in strijd met de waarheid heeft verklaard. Werkgeefster verwijst verder naar het handelen van werknemer na het gegeven ontslag. Het hof overweegt dat voor het oordeel over het gedrag de context waarbinnen het plaatsvond van belang is. De situatie was immers dat werkgeefster ten onrechte, naar achteraf is vastgesteld, werknemer op staande voet had ontslagen. Inmiddels is werknemer weer aan het werk. Werkgeefster stelt dat werknemer inmiddels twee van de gegeven werkinstructies heeft overtreden. Het hof oordeelt dat ook dit niet leidt tot een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Er is geen voldragen g-grond.

Schadevergoeding

Werkgeefster heeft haar verzoek gebaseerd op artikel 7:661 BW, maar onvoldoende onderbouwd dat aan de vereisten is voldaan. Dat van de vereiste opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst sprake was, is niet voldoende gesteld en niet gebleken. Iedere onderbouwing daarvan ontbreekt. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3028

Zaaknummer: 200.340.936_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M.E. Smorenburg en E.L. Traag

Advocaten: mr. R. Winters en N. van Heeckeren

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Artikel 16 lid 4 van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen stelt twee niet-cumulatieve voorwaarden voor verlenging van het recht op 100% doorbetaling van het salaris tijdens ziekte met een tweede periode van 52 weken: een aanvullende zorgverzekering met de in de bepaling omschreven dekking of blijvend volledige arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 23 januari 2017 bij werkgeefster in dienst getreden als (vrachtwagen)chauffeur. Op 20 juni 2020 is werknemer tijdens het lossen van een lading aardappelen van de oplegger gevallen, waarna hij zich heeft ziekgemeld. Tussen partijen is ten eerste in geschil of de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing is. Werknemer stelt dat dit het geval is, nu werkgeefster onder de werkingssfeer van de cao valt, en meent dat werkgeefster gehouden is zijn loon tijdens ziekte door te betalen conform de cao. Op grond van artikel 16 lid 2 en 3 van de cao heeft werknemer in ieder geval de eerste periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid recht op 100% loondoorbetaling. Artikel 16 lid 4 van de cao luidt vervolgens: “De duur van de aanvulling wordt (...) verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer (...) een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.” Werkgeefster betwist primair dat de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is en voert subsidiair aan dat de cao alleen van toepassing is in de periode waarin deze algemeen verbindend is verklaard (tussen 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en tussen 29 september 2021 en 31 december 2022). De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer per 1 oktober 2020 op grond van de algemeen verbindend verklaarde cao recht heeft gekregen op aanvulling van zijn loon tot 100%, in ieder geval gedurende 52 weken gerekend vanaf zijn eerste ziektedag. De kantonrechter heeft daarom de vordering van werknemer toegewezen over de maand oktober 2020 en deze afgewezen over de maand september 2020. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld. In het tussenvonnis d.d. 7 mei 2024 heeft het hof zich uitgelaten over de toepasselijkheid van de cao en vastgesteld dat werkgeefster een werkgever is met een onderneming die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wwg verricht en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verricht anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen, als bedoeld in artikel 2 lid 1 onder a van de cao. Aangezien het hof zich onvoldoende voorgelicht heeft geacht om te kunnen

vaststellen op welk concreet bedrag werknemer – mede gelet op artikel 16 lid 1 sub d, lid 3 en lid 4 van de cao – ter zake aanspraak heeft, heeft het hof partijen in de gelegenheid gesteld zich daarover bij akte uit te laten (zie AR 2024-0764). Partijen verschillen in dat kader ook nog van mening over de vraag hoe lang werknemer recht heeft op 100% loondoorbetaling op grond van artikel 16 van de cao. Werkgeefster meent dat werknemer alleen over de eerste 52 weken recht heeft op 100% loondoorbetaling, omdat voor het intreden van artikel 16 lid 4 van de cao voldaan moet zijn aan twee cumulatieve voorwaarden en werknemer aan de tweede cumulatieve voorwaarde (volledig arbeidsongeschiktheid zijn) niet heeft voldaan. Werknemer meent dat hij gedurende de tweede periode van 52 weken wel recht heeft op 100% loondoorbetaling en vordert na een wijziging en vermeerdering van eis over de periode 1 november 2020 tot en met 20 juni 2022 achterstallig salaris bestaande uit 30% van het netto-equivalent van € 2.837,97 bruto per maand. In onderhavig eindvonnis laat het hof zich uit over het oordeel van de kantonrechter met betrekking tot de veroordeling van werkgeefster tot betaling van het salaris over de maand oktober 2020 en over de vraag of werknemer in de tweede periode van 52 weken (ook) recht had op 100% loondoorbetaling.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Salarisvordering over de maand oktober 2020

Partijen zijn het erover eens dat het in aanmerking te nemen brutomaandsalaris van werknemer € 2.363,85 is, vermeerderd met een vergoeding voor 15 overuren van € 263,90 en met 8% vakantietoeslag (in totaal € 2.837,97 bruto per maand). De kantonrechter heeft met betrekking tot de maand oktober 2020 werknemer het netto-equivalent van € 2.715,72 bruto (met aftrek van een reeds betaald bedrag) toegekend. Nu dit bedrag lager is dan het genoemde bedrag van € 2.837,97 en werknemer in onderhavige procedure voor wat betreft deze vordering geen wijziging van eis heeft ingediend, bekrachtigt het hof het oordeel van de kantonrechter.

Loondoorbetaling van 100% in de tweede periode van 52 weken?

Volgens het hof stelt de bepaling van artikel 16 lid 4 van de cao twee niet cumulatieve voorwaarden voor verlenging van het recht op 100% doorbetaling van het salaris met een tweede periode van 52 weken: een aanvullende zorgverzekering met de in de bepaling omschreven dekking of blijvend volledige arbeidsongeschiktheid. Met andere woorden: om voor verlenging in aanmerking te komen volstaat het als de werknemer aan een van beide voorwaarden voldoet. Volgens het hof staat vast dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is (gebleven). Werknemer heeft vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd voor het einde van de wachttijd dan wel nooit een WIA-uitkering gekregen, maar de bedrijfsarts sprak kort voor de ingangsdatum van de AOW-leeftijd als prognose uit dat werknemer hoogstwaarschijnlijk niet meer in staat zal raken om te gaan werken. Hiermee voldoet werknemer aan één van de niet cumulatieve voorwaarden van artikel 16 lid 4 van de cao en heeft hij dus ook gedurende de tweede periode van 52 weken recht op doorbetaling van 100% van het salaris. Het hof wijst

de vordering van werknemer over de periode van 1 november 2020 tot en met 20 juni 2022 toe. Ook heeft werknemer recht op de gevorderde wettelijke rente en wettelijke verhoging van 50%, nu werkgeefster hiertegen geen verweer heeft gevoerd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2911

Zaaknummer: 200.301.874_02

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: M.B. Visser en R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt betaling transitievergoeding, uitbetaling vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen. Werkgeefster niet verschenen bij mondelinge behandeling. Vorderingen toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van verkoopmedewerker. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 31 maart 2024. Na afloop van het dienstverband heeft werknemer de transitievergoeding, het vakantiegeld en de niet-genoten vakantiedagen niet uitbetaald gekregen. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de vergoedingen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Op 5 juli 2024 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Daarbij is werknemer verschenen, bijgestaan door een gemachtigde. Namens werkgeefster is niemand verschenen. Omdat niet met zekerheid kon worden vastgesteld dat de oproep voor de mondelinge behandeling werkgeefster heeft bereikt, heeft de kantonrechter een nieuwe mondelinge behandeling bepaald. De nieuwe mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 20 september 2024. Daarbij is werknemer verschenen en aan de zijde van werkgeefster niemand. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van werknemer een afschrift van de deurwaarder overgelegd, waaruit blijkt dat zowel het deels gewijzigde verzoekschrift als de oproep voor de mondelinge behandeling bij de rechtbank op het van werkgeefster bekende adres zijn betekend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt op basis van de beschikbare stukken als volgt. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding. De transitievergoeding is niet verschuldigd als het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Hiervan is niet gebleken. Bij de berekening is werknemer uitgegaan van zijn netto maandelijks loon, bij gebrek aan wetenschap over de hoogte van zijn brutoloonbedrag. Nu dit alles niet door werkgeefster is betwist, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van deze berekening en zal het verzochte bedrag worden toegewezen. Ook de hierover verzochte wettelijke rente wordt toegewezen. Tot slot worden de verzochte bedragen van het vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen als niet weersproken toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 04-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5705
Zaaknummer: 11127687 \ UE VERZ 24-148
Rechters: Y.M. Vanwersch
Advocaten: J.B.A.M.E. Leushuis
Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt voorlopig deskundigenonderzoek en benoeming deskundige om een werkingssfeeronderzoek te laten uitvoeren om te bepalen of cao van toepassing is.*Feiten*

Werknemer was vanaf 1 juli 2017 in dienst bij Van Leeuwen Recycling c.s. (hierna: Van Leeuwen Recycling) als kraanmachinist/kraandrijver. In december 2020 is werknemer door ziekte uitgevallen. Op 31 augustus 2023 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen door opzegging van Van Leeuwen Recycling geëindigd. Partijen verschillen van mening over de doorbetaling van het juiste loon bij ziekte en de hoogte van het loon vanaf 2017. Werknemer meent dat op de arbeidsovereenkomst de cao M&T Metaalbewerkingsbedrijf (hierna: de cao) van toepassing is en dat zijn loon op basis van die cao moet worden uitbetaald. Van Leeuwen Recycling stelt zich daarentegen op het standpunt dat deze cao niet van toepassing is. Van Leeuwen Recycling is een bedrijf dat afval verzamelt en scheidt. Zij houdt zich niet bezig met bewerken en/of verwerken van metaal in de zin van de cao. Zij voert slechts voorbewerkingshandelingen uit. Werknemer is van plan een rechtsvordering in te stellen tegen Van Leeuwen Recycling om te beoordelen wat zijn rechtspositie is. Werknemer verzoekt daarom de kantonrechter een voorlopig deskundigenonderzoek te gelasten en een deskundige te benoemen om een werkingssfeeronderzoek te laten uitvoeren om te bepalen of de cao van toepassing is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 202 lid 1 Rv kan de rechter op verzoek van een belanghebbende en voordat een zaak aanhangig is, een voorlopig bericht of verhoor van deskundigen bevelen. Een verzoek om een voorlopig deskundigenonderzoek te bevelen is toegewezen als het doel is een partij zekerheid te geven over feiten en omstandigheden die voor de beslissing van een geschil relevant zijn, zodat die partij beter kan beoordelen of het raadzaam is een procedure te beginnen. Het verzoek wordt alleen afgewezen wanneer het in strijd is met de goede procesorde, wegens gebrek aan belang of als het afstuit op een ander, door de rechter zwaarwichtig geoordeeld bezwaar. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van werknemer aan de eisen voor toewijzing voldoet en dat geen sprake is van een deugdelijke afwijzingsgrond. Het verzoek wordt derhalve toegewezen.

Beide partijen hebben verzocht een andere deskundige te benoemen nu zij het niet met elkaar eens waren. De kantonrechter heeft partijen in de gelegenheid gesteld om overeenstemming

te bereiken over een te benoemen deskundige. Zij zijn daar uiteindelijk in geslaagd. Van de deskundige zal worden gevraagd om een werkingssfeeronderzoek te verrichten in het bedrijf van Van Leeuwen Recycling Groep B.V. en Rijnmond Recycling & Recovery B.V. om vast te stellen of de cao M&T Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing is op de destijds bestaande arbeidsovereenkomst tussen partijen. De kantonrechter wijst erop dat partijen wel wettelijk verplicht zijn om mee te werken aan het onderzoek door de deskundige. De kantonrechter werkt deze verplichting uit in de beslissing. Wordt aan een van deze verplichtingen niet voldaan, dan kan de kantonrechter daaruit de gevolgtrekking maken die zij geraden acht. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10201

Zaaknummer: 10544928 VZ VERZ 23-6556

Rechters: mr. M.C. van der Kolk

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 202 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt ruim na toekenning WIA alsnog met terugwerkende kracht arbeidsgeschikt geacht door het UWV. Terugkeer op werkvloer onmogelijk vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding.

Feiten

Werknemer is op 6 september 2021 arbeidsongeschikt geraakt door een verkeersongeval. Hij heeft met ingang van 4 september 2023 een WIA-uitkering ontvangen gebaseerd op een arbeidsongeschiktheidspercentage van 61,70%. Werknemer was het daar niet mee eens en heeft bezwaar gemaakt. Volgens werknemer had hij voor het einde van de wachttijd zijn eigen werk volledig hervat. Werkgeefster heeft op 13 oktober 2023 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Deze is geweigerd, omdat herstel binnen een periode van 26 weken mogelijk werd geacht door de bedrijfsarts. Het UWV heeft in een beslissing op bezwaar van 20 juni 2024 geoordeeld dat werknemer met terugwerkende kracht vanaf 4 september 2023 doorlopend arbeidsgeschikt moest worden geacht voor zijn eigen werk. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op meerdere gronden. Werknemer verzet zich daar primair tegen, en verzoekt subsidiair in geval van ontbinding toekenning van verschillende vergoedingen.

Oordeel

Werkgeefster vindt dat van haar als werkgeefster niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst in stand te houden, omdat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord (g-grond). In het verweerschrift heeft werknemer niet betwist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Desgevraagd heeft werknemer op de zitting erkend dat er ook wat hem betreft sprake is van een situatie waarin terugkeer naar werkgeefster onmogelijk is geworden. Partijen hebben mediation ingezet om tot een oplossing voor de verstoord arbeidsverhouding te komen, maar zijn daar niet in geslaagd. Er is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Herplaatsing is gelet op deze situatie onmogelijk. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing. Werkgeefster heeft zich ter zitting bereid getoond om in het kader van de ontbinding de transitievergoeding aan werknemer te betalen. Nu er op grond van een verstoord arbeidsverhouding wordt ontbonden en niet op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer, heeft werknemer daar op grond van de wet ook aanspraak op. De kantonrechter overweegt voor wat betreft de billijke vergoeding dat zowel werkgeefster als werknemer in het kader van re-integratie tijdens ziekte verplichtingen heeft. Beide partijen

moeten zich inspannen om indien mogelijk tot zo spoedig mogelijke werkhervatting van de werknemer te komen. In deze zaak is werkgeefster haar re-integratieverplichtingen nagekomen (en werknemer overigens ook). Gegeven de situatie zoals die in september 2023 was, is het niet verwijtbaar te noemen dat werkgeefster na 104 weken de loonbetaling heeft gestaakt en heeft ingezet op een beëindiging van het dienstverband. Dat er ongeoorloofde druk is uitgeoefend op werknemer om een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, is niet gebleken. De kantonrechter heeft werknemer voorts tijdens de zitting gevraagd zijn stelling dat werkgeefster gelogen zou hebben in het kader van re-integratiewerkzaamheden nader te onderbouwen. Hiertoe heeft werknemer onvoldoende aangevoerd. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat geen van de verwijten die werknemer werkgeefster maakt, standhouden. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zodat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6808

Zaaknummer: 11243901

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: J. van den Bosch en mr. A.M.W.A. van der Hoeven

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert loon in kort geding. Geen gevolg ontbreken deskundigenverklaring UWV bij betwisting arbeidsongeschiktheid door werkgever.

Feiten

Werknemer heeft sinds december 2019 gewerkt voor het bedrijf van zijn broer, Re-Flexx Services B.V. (hierna: Re-Flexx). Re-Flexx heeft op 6 mei 2024 een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen aangevraagd bij het UWV. Werknemer heeft zich op 9 mei 2024 ziekgemeld. Hij stelt dat Re-Flexx vanaf de ziekmelding te weinig loon (90%) betaald heeft en het vakantiegeld te laat heeft betaald. Re-Flexx betwist de arbeidsongeschiktheid van werknemer en ook dat zij tijdens de ziekte van werknemer 100% van het loon zou moeten doorbetalen. Werknemer vordert in deze procedure de wettelijke verhoging van 50%, de wettelijke rente over het achterstallige loon en het vakantiegeld. Daarnaast vordert hij doorbetaling van het loon (van 20 mei tot en met 16 juni 2024), vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De hoofdregel van artikel 7:629a BW bepaalt dat in het geval een werknemer loon vordert tijdens ziekte die vordering door de rechter wordt afgewezen als een deskundigenverklaring van het UWV ontbreekt. In kortgedingprocedures geldt echter een uitzondering op deze regel. Volgens de Hoge Raad is het in deze spoedprocedures aan de rechter om te bepalen of het wenselijk is dat de werknemer een deskundigenverklaring indient. Deze uitzondering is niet van toepassing als de werknemer voldoende tijd heeft gehad om zo'n verklaring aan te vragen. Dit laatste geldt hier niet nu Re-Flexx pas bij conclusie van antwoord de betwisting aanvoert. Toch oordeelt de kantonrechter dat het overleggen van een deskundigenverklaring in deze procedure niet nodig is nu de loonvordering op een andere grond wordt afgewezen. Re-Flexx heeft bij conclusie van antwoord aangevoerd dat op de arbeidsovereenkomst met werknemer de NBBU-cao van toepassing is en dat in deze cao is bepaald dat bij de eerste 52 weken van ziekte 90% van het loon wordt uitbetaald. De toepasselijkheid van deze cao is niet weersproken door werknemer. Re-Flexx heeft dus terecht vanaf 9 mei 2024 90% van het loon betaald.

Re-Flexx heeft vervolgens aangevoerd dat zij tot en met 8 september 2024 90% van het loon heeft doorbetaald. Ter zitting heeft werknemer dit erkend. Nu tussen partijen vaststaat dat de arbeidsovereenkomst na het verlenen van de ontslagvergunning door het UWV per 24

augustus 2024 is geëindigd, eindigt daarmee per die datum de verplichting tot doorbetaling van het loon. Re-Flexx heeft aan haar loonbetalingsverplichtingen voldaan en zelfs nog tot 9 september 2024 90% van het loon betaald, terwijl dat na 24 augustus 2024 niet verplicht was. Nu werknemer niet heeft betwist dat deze periodieke betalingen tijdig zijn gedaan, wordt de gevorderde wettelijke verhoging en rente hierover ook afgewezen. Het verschuldigde loon is op tijd betaald. Re-Flexx is daarom geen wettelijke verhoging en rente verschuldigd. De gevorderde wettelijke verhoging over het te laat betaalde vakantiegeld wordt toegewezen. In dit geval ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot nihil. Het vakantiegeld had op vrijdag 21 juni 2024 betaald moeten zijn en is betaald op maandag 9 juli 2024, althans dat is niet betwist. Voor een dergelijke korte overschrijding van de betalingstermijn is de wettelijke rente een afdoende sanctie en daarom wordt alleen deze toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9839

Zaaknummer: 11191387 VV EXPL 24-335

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: W.M. Everwijn

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft informatieverstrekking over de pensioenregeling overgelaten aan assurantiepersonen. Zij hoefde in dat geval niet ook zelf nog specifiek te waarschuwen tegen de negatieve consequenties van de keuze om niet deel te nemen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2005 bij werkgeefster in dienst gekomen. Werkgeefster had ten tijde van indiensttreding een pensioenregeling bij Reaal met als assurantiepersoon X. Werknemer heeft op 4 januari 2006 in reactie op een offerte van Reaal medegedeeld dat hij 'vooralsnog gebruik zal maken van de vrijwillige voortzetting van mijn bestaande pensioenregeling'. Tijdens het evaluatiegesprek in 2007 en 2008 is gesproken over pensioen. Werkgeefster heeft werknemer per 1 november 2011 een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden, in verband met zijn gedeeltelijke aanstelling als deurwaarder. In artikel 11 is een pensioenregeling bepaald, waarover werknemer vragen heeft gesteld aan assurantiepersoon Y. Op 7 mei 2018 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Assurantiepersoon Y heeft in een brief van 8 juni 2018 o.a. aan werknemer geschreven dat het zonde was om niet aan de regeling deel te nemen en hem uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dat gesprek is de pensioenregeling aan werknemer toegelicht. Na nog enkele vragen van werknemer heeft hij uiteindelijk begin juli besloten deel te nemen aan de pensioenregeling bij Reaal (inmiddels Zwitserleven). Vanaf 4 mei 2020 heeft werknemer een WIA-uitkering ontvangen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst tegen 31 december 2020 opgezegd. In eerste aanleg heeft werknemer o.a. een verklaring voor recht gevorderd dat werkgeefster de pensioenovereenkomst niet op correcte wijze is nagekomen, de onderbrengingsplicht heeft geschonden, haar zorgplicht heeft geschonden en onrechtmatig heeft gehandeld. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het standpunt van werknemer dat werkgeefster hem ongelijk heeft behandeld wordt verworpen. Aan werknemer is meermaals de gelegenheid geboden om deel te nemen aan de pensioenregeling. Uit niets blijkt dat werkgeefster daarbij beperkingen oplegde vanwege het aanvankelijke bepaaldetijdcontract en ook niet vanwege deeltijd, toen werknemer deels als boekhoudkundig medewerker en deels als deurwaarder ging werken. Tussen partijen staat vast dat een pensioenovereenkomst tot stand is gekomen, in ieder geval vanaf 1 juli 2019. Werknemer meent dat al veel eerder een pensioendatum tot stand is gekomen, althans van een eerdere ingangsdatum moet worden uitgegaan. Het hof volgt werknemer niet in zijn

standpunt dat er een onherroepelijk aanbod is gedaan tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, dat altijd alsnog kon worden aanvaard, waardoor met terugwerkende kracht een pensioenovereenkomst is ontstaan of moest ontstaan. Het hof is van oordeel dat het niet voldoen aan de in artikel 7:655 lid 1 BW gestelde eisen (tijdig en schriftelijk informeren), niet leidt tot een onherroepelijk aanbod, maar tot schadeplichtigheid. Verder is het hof wat betreft de periode voorafgaand aan 1 juli 2019 van oordeel dat werkgeefster niet fictief, maar daadwerkelijk een aanbod heeft gedaan, maar dat werknemer het aanbod heeft verworpen, en/of het aanbod (meermaals) niet binnen een redelijke termijn heeft aanvaard, waardoor het aanbod is vervallen (artikel 6:221 BW). Het hof is verder van oordeel dat werknemer er niet van uit kon gaan dat de op 1 juli 2019 tot stand gekomen pensioenovereenkomst terugwerkende kracht had of zou moeten hebben gehad. Bovendien is het hof van oordeel dat werkgeefster geen informatie- en zorgplichten heeft geschonden. Gelet op de mogelijkheden die werknemer heeft gekregen om alle voor- en nadelen met eerst X en later Y te bespreken, is het hof van oordeel dat werkgeefster niet ook zelf nog specifiek hoefde te waarschuwen tegen de negatieve consequenties van de keuze om niet deel te nemen. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2915

Zaaknummer: 200.331.232_01

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

Advocaten: T. Huijg en C.S.B.E. Reinders

Wetsartikelen: 7:655 BW, 6:221 BW, 2 Pw, 7 Pw en 7:649 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging door werknemer sorteert geen effect. Werkgeefster moet transitievergoeding betalen omdat arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht moet worden op haar initiatief niet te zijn voortgezet. Werkgeefster mocht loondoorbetaling niet opschorten.

Feiten

Werknemer treedt met ingang van 1 december 2021 bij Bastion in dienst als assistent-hotelmanager. Hij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van één jaar, dus tot 1 december 2022. Partijen komen overeen dat deze arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd niet tussentijds kan worden opgezegd. Daarop geldt één uitzondering: na vijf maanden (dus in april 2022) kan werknemer opzeggen om na zes maanden (dus per 1 juni 2022) uit dienst te kunnen treden. Op 22 of 23 juli 2022 meldt werknemer zich ziek. Op 28 juli 2022 stuurt werknemer een e-mail aan de afdeling Personeelszaken van Bastion waarin hij mededeelt zijn ontslag te willen indienen. Hij geeft aan dat de reden daarvoor is dat hij is aangenomen voor een voltijdstudie waardoor hij niet meer voltijds voor Bastion kan blijven werken. Bastion geeft in haar reactie op dit bericht aan dat de termijn om tussentijds te kunnen opzeggen is verstreken en dat werknemer dus pas per 1 december 2022 uit dienst kan treden bij Bastion. Op 10 augustus 2022 ontvangt hij een oproep om op 12 augustus 2022 bij de bedrijfsarts te verschijnen. Werknemer meldt zich de ochtend van de afspraak af en verschijnt niet bij de bedrijfsarts. Bastion stuurt diezelfde dag een e-mail aan werknemer waarin zij hem laat weten dat zij het ziekengeld zal blokkeren. Op 22 augustus 2022 nodigt Bastion werknemer uit voor een gesprek op het hoofdkantoor de volgende dag. Dat gesprek vindt geen doorgang. Vanaf 1 september 2022 betaalt Bastion werknemer geen loon meer. In oktober 2022 stuurt Bastion een eindafrekening aan werknemer. Werknemer laat Bastion weten het daar niet mee eens te zijn. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 december 2022 is geëindigd en Bastion veroordeeld om het gevorderde loon en de transitievergoeding aan werknemer te betalen.

Oordeel

Partijen zijn overeengekomen dat werknemer de arbeidsovereenkomst in juli 2022 niet tussentijds mocht opzeggen tegen een datum voor 1 december 2022. Dus ook niet per 1 september 2022, de einddatum die werknemer volgens beide partijen voor ogen had met zijn opzegging. Het mag zo zijn dat opzegging een eenzijdige rechtshandeling is, maar Bastion heeft met haar reactie van eind juli 2022 richting werknemer voor een onduidelijke en verwarrende situatie gezorgd door expliciet te stellen dat werknemer pas per 1 december 2022

uit dienst kon treden. Zij heeft niet gevraagd om een reactie of gemeld wat zij zou doen als werknemer bij zijn voortijdige (onregelmatige) opzegging zou blijven. Werknemer heeft vervolgens niet laten weten bij zijn opzegging tegen de eerdere, niet toegestane datum te blijven. Naar het oordeel van het hof moet de (onregelmatige) opzegging door werknemer daarmee als ingetrokken worden beschouwd, met welke intrekking Bastion geacht moet worden te hebben ingestemd. Dat strookt met andere feiten, waaronder het feit dat werknemer op geen enkel moment erop is gewezen dat zijn dienstverband per 1 september 2022 zou eindigen of al geëindigd was. Het had op de weg van Bastion gelegen om duidelijkheid te verschaffen als zij werknemer, na haar reactie van eind juli 2022, aan zijn opzegging had willen houden. De conclusie luidt dan ook dat het dienstverband niet door opzegging van de kant van werknemer is geëindigd per 1 september 2022. Anders dan Bastion betoogt, kan niet worden aangenomen dat het dienstverband dan wel per 1 december 2022 op initiatief van werknemer is geëindigd. Werknemer kan alleen geacht worden zijn oorspronkelijke (onregelmatige) opzegging per 1 september 2022, na de reactie van Bastion daarop, te hebben omgezet in een regelmatige opzegging per 1 december 2022 als daar duidelijke aanknopingspunten voor zijn. Die zijn er niet. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat moet worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst op 1 december 2022 van rechtswege is geëindigd en op initiatief van Bastion niet aansluitend is voortgezet. Bastion is dan ook de transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. Daarnaast mocht Bastion het loon van werknemer niet stopzetten. Bastion heeft nagelaten werknemer eerst een duidelijke waarschuwing te geven waarbij de door Bastion gebezigde bewoordingen (respectievelijk “stopzetten”, “tegenhouden” en “niet krijgen” van ziekengeld) overigens onvoldoende onduidelijk maken of zij nu een loonstop of een loonopschorting voor ogen had. Het komt er al met al op neer dat werknemer recht op loon heeft over de periode van 1 september 2022 tot einde dienstverband.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6227

Zaaknummer: 200.333.622

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

Advocaten: F. Bakker en C.A.M.H. Vink

Wetsartikelen: 7:629a lid 1 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. Werkgever kan geen uitleg eisen van werknemer aangaande een aangifte in privé.*Feiten*

Werkneemster is op 18 januari 2024 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 21 maart 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft op 22 maart 2024 bij de politie Haaglanden aangifte gedaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag dan wel aanranding - van de directeur - tijdens werktijd. Dit zou hebben plaatsgevonden op 29 januari 2024 en op 16 februari 2024. Op 21 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om wedertewerkstelling.

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door werkgever aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werkneemster opgegeven redenen zoals vermeld in de e-mail van 21 mei 2024 en de brief van 24 mei 2024 maatgevend. Kort gezegd bestaat de dringende reden uit het niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever geven van een toelichting dan wel uitleg van de reden van de aangifte tegen de directeur. Vastgesteld kan worden dat beide partijen anders tegen de inhoud van de aangifte van werkneemster aankijken. In de visie van werkgever, althans haar directeur, is die aangifte vals, omdat hetgeen daarin wordt verklaard (voor zover bekend) niet is gebeurd. Werkneemster daarentegen blijft bij de inhoud van haar aangifte. Tijdens de mondelinge behandeling is werkgever expliciet gevraagd of de gegeven dringende reden in zijn visie ook aanwezig is indien dat wat in de aangifte is verklaard juist zou zijn. Dat beantwoordde hij bevestigend, omdat een werknemer volgens werkgever verplicht is (schriftelijk) uitleg te verschaffen aan de werkgever als hij daar om vraagt. De kantonrechter volgt werkgever niet in zijn standpunt. Nog los van het antwoord op de vraag of de aangifte terecht is gedaan - daarover zal binnen deze procedure in ieder geval geen duidelijkheid komen - is het niet aan werkgever om van werkneemster uitleg te verlangen over een aangifte die zij (in privé) heeft gedaan. Dat die aangifte zich richt tegen een andere medewerker van werkgever, in dit geval de directeur, en dat de vermeende gedragingen tijdens werktijd zouden hebben plaatsgevonden, brengt nog niet de verplichting voor werkneemster mee om daarover verantwoording af te leggen. De werkgerelateerdheid van de aangifte zou voor werkgever hooguit aanleiding kunnen zijn om mediation tussen betrokken werknemers te initiëren. Dat de directeur zich persoonlijk aangevallen voelt, uitgaande van zijn standpunt dat er niets is gebeurd tussen hem en werkneemster, is alleszins

invoelbaar, maar leidt nog niet tot de conclusie dat hij als leidinggevende namens werkgever die toelichting kan eisen. Alles afwegend is de kantonrechter van oordeel dat er geen dringende reden was om de arbeidsovereenkomst per onmiddellijke ingang te beëindigen. De andere aangevoerde feiten en omstandigheden waaruit zou moeten volgen dat werkneemster niet voldoende functioneerde en waaruit zou moeten volgen dat er diverse verdachte voorvallen waren waarmee de geloofwaardigheid van haar aangifte ter discussie kan komen te staan, behoeven geen bespreking, omdat die niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Op grond van het voorgaande zal het gegeven ontslag op staande voet worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:16841

Zaaknummer: 11219562

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: R.P.M. Duijndam en E.A. van Win

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Verwijtbaar handelen vanwege het schenden van re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werkneemster is vanaf 24 mei 2021 bij werkgever in dienst als algemeen medewerkster schoonmaak. Op 9 september 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de re-integratie van werkneemster, omdat zij niet op het werk is verschenen terwijl zij wel in staat was om te re-integreren. Werkgever heeft een loonstop opgelegd. Uit het door werkgever aangevraagde deskundigenoordeel volgt dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

Werkgever verzoekt ontbinding vanwege het niet-nakomen van de re-integratieverplichtingen. Uit de door werkgever overgelegde stukken blijkt dat deze afwijzingsgronden zich niet voordoen. Werkgever heeft de betaling van het loon gestaakt en een deskundigenoordeel van het UWV in het geding gebracht. Dan is de vraag of sprake is van het niet naleven van de re-integratieverplichtingen, zonder dat daarvoor een deugdelijke grond aanwezig is. Vooropgesteld wordt dat de bedrijfsarts vaststelt of een werknemer in staat is om (passende) werkzaamheden uit te voeren. Zowel op de werkgever als de werknemer rusten verplichtingen met betrekking tot de re-integratie, waarbij de werkgever bij het vormgeven van de re-integratie moet afgaan op het advies van de bedrijfsarts. Uit het advies van de bedrijfsarts van 19 juni 2023 volgt dat werkneemster in staat was om (een aantal uren per week) aangepaste werkzaamheden te verrichten. Omdat werkneemster de afspraken niet nakwam, heeft werkgever haar op 11 juli 2023 schriftelijk gewaarschuwd dat bij niet verschijnen en bij het weigeren passende werkzaamheden uit te voeren, de doorbetaling van het loon (ziektegeld) zou worden stopgezet. Ondanks die waarschuwing is werkneemster niet verschenen. Daarop heeft werkgever de doorbetaling van het loon stopgezet. Vast staat dat werkneemster, ook na een aangepast belastbaarheidsadvies van de bedrijfsarts en uitnodigingen van werkgever, tot 18 september 2023 regelmatig niet op haar werk is verschenen om de afgesproken re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Na 18 september 2023 is zij helemaal niet meer verschenen op haar werk. Dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van 4 oktober 2023. Op 16 januari en 6 maart 2024 komt de bedrijfsarts wederom tot een re-integratieadvies en op 18 januari 2024 oordeelt het UWV dat het aangeboden werk passend is.

Ondanks de adviezen van de bedrijfsarts, de rapporten van de arbeidsdeskundige van het UWV en een loonstop is werkneemster zich op het standpunt blijven stellen dat zij zich niet in staat acht om passende werkzaamheden te verrichten en blijft zij niet beschikbaar voor re-integratie. Uit de door werkneemster overgelegde stukken blijkt wel van (medische) klachten, maar daaruit kan niet worden vastgesteld dat zij niet in staat zou zijn om op de werkvloer te verschijnen en passende werkzaamheden uit te voeren. Voldoende is gebleken dat werkneemster zonder deugdelijke grond vanaf 18 september 2023 geen gehoor meer heeft gegeven aan de herhaaldelijke verzoeken van werkgever om haar re-integratieverplichtingen na te komen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat inderdaad sprake is van een voldragen e-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10247

Zaaknummer: 11004407 HA VERZ 24-13

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: R.M. Dessaur en G.H. Amstelveen

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wijzigt in 2014 eenzijdig premielastverdeling ten nadele van werknemers. Werkneemster die in de jaren 2014-2018 heeft stilgezeten in afwachting van uitkomst 7:613-procedure collega's, heeft haar recht verwerkt.

Feiten

Werkneemster en Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC) als (voormalig) werkgever hebben een pensioenovereenkomst gesloten op grond waarvan de werknemers deelnemen (of deelnamen) aan een collectieve pensioenregeling. De pensioenpremie kwam aanvankelijk geheel voor rekening van FPC. FPC heeft dit met ingang van 1 januari 2014 gewijzigd in die zin dat een deel van de pensioenpremie (gefaseerd) voor rekening van haar werknemers is gekomen. Vijf medewerkers van FPC zijn in 2014 een procedure gestart tegen de wijziging. Hof Den Bosch oordeelde op 20 februari 2018 dat FPC geen zwaarwichtig belang had bij de wijziging in de zin van artikel 7:613 BW, zij de ingehouden eigen bijdrage voor de pensioenpremie aan de (procederende) werknemers moest terugbetalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie bij hen mocht inhouden. Na deze uitspraak heeft zich een groot aantal andere personeelsleden, onder wie werkneemster, bij FPC gemeld met het verzoek om ook ten aanzien van hen de ingehouden eigen bedrage voor de pensioenpremie terug te betalen en in de toekomst af te zien van het inhouden van de premiebijdrage op het brutoloon, omdat zij in eenzelfde situatie verkeren als de eerder procederende werknemers. FPC heeft dit geweigerd, waarna verschillende personeelsleden, onder wie werkneemster, een procedure zijn gestart.

De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen en geoordeeld dat aan haar duidelijke en ondubbelzinnige informatie over de wijziging is verstrekt en dat FPC mocht aannemen dat werkneemster welbewust met de wijziging heeft ingestemd.

Het hof kwam ook tot een afwijzing van de vorderingen van werkneemster, zij het op een andere grond. Volgens het hof was geen sprake van een welbewuste instemming van werkneemster met de wijziging, maar heeft zij haar recht op nakoming van de oude premielastverdeling verwerkt. Tegen dit oordeel komt werkneemster in cassatie op.

Conclusie A-G (Van Peursem)

De A-G concludeert tot verwerping van het cassatieberoep en overweegt daartoe onder meer als volgt.

In rov. 3.7.2 heeft het hof de juiste maatstaf voorop gesteld: een beroep op rechtsverwerking kan slagen als sprake is van bijzondere omstandigheden op grond waarvan (1) bij de wederpartij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken of (2) waardoor de positie van de wederpartij onredelijk verzwaard of benadeeld zou worden indien het recht of de bevoegdheid alsnog geldend wordt gemaakt. Het gaat hier om twee zelfstandige gronden die beide de conclusie dat sprake is van rechtsverwerking kunnen dragen. Het hof heeft vervolgens gemotiveerd geoordeeld dat FPC gelet op de bijzondere omstandigheden van dit geval op beide gronden een geldig beroep op rechtsverwerking toekomt. Het hof heeft daarbij ter motivering verschillende omstandigheden betrokken die in het partijdebat aan de orde zijn gekomen. Dit maakt volgens de A-G inzichtelijk dat het hof aan de hand van de bijzondere omstandigheden van dit geval heeft geoordeeld dat FPC een beroep op rechtsverwerking toekomt, hetgeen niet alleen is gestoeld op louter stilzitten van werkneemster.

Werkneemster stelt verder (onder meer) dat het hof heeft verzuimd in zijn overwegingen te betrekken dat werkneemster (onbestreden) heeft gesteld dat de reden voor het stilzitten in de jaren 2014-2018 was gelegen in het afwachten van de uitspraak in de 7:613-procedures. Volgens de A-G mist de klacht feitelijke grondslag. Volgens rov. 3.7.3 heeft werkneemster geen afdoende verklaring gegeven voor het tijdsverloop tussen haar bezwaarbrieven van 1 januari 2014 en de brieven van haar gemachtigden bijna vierenhalf jaar later waarin zij, met verwijzing naar de uitspraken in de 7:613-procedures, FPC heeft verzocht om de inhoudingen van de eigen bijdrage te restitueren en af te zien van verdere inhoudingen. Naar het oordeel uit rov. 3.7.7 had van werkneemster namelijk verwacht mogen worden dat zij, op de hoogte zijnde van de 7:613-procedures, op enigerlei wijze aan FPC zou hebben laten weten dat zij hoopte of verwachtte dat een gunstige uitkomst voor de werknemers uit die 7:613-procedures ook voor haar zou gelden, of dat zou hebben gevraagd of aangekaart bij FPC. Dat is allemaal niet gebeurd, zo constateert het hof. Aldus is de door werkneemster gegeven verklaring voor het stilzitten (uitkomst 7:613-procedure afwachten) door het hof meegewogen, maar te licht bevonden om de aangegeven redenen.

Werkneemster klaagt voorts dat het hof het beroep op gelijke behandeling van werkneemster heeft miskend en genegeerd bij het honoreren van het beroep op rechtsverwerking. Volgens de A-G ketst deze klacht af op een onjuiste lezing van het arrest. Het hof heeft immers geoordeeld dat de werknemers die destijds de 7:613-procedures aanhangig hebben gemaakt in een andere situatie verkeren dan werkneemster. Zij hebben hun bezwaren tegen de gewijzigde premiebijdrage doorgezet en zijn een procedure gestart hierover. Werkneemster heeft dat niet gedaan. Daarnaast was werkneemster op de hoogte van die procedures, maar heeft zij gedurende de looptijd van die procedures intern op geen enkele wijze aangekaart bij FPC dat zij hoopte of verwachtte dat een voor die werknemers gunstige uitkomst ook voor hen zou gelden. Dat beoordeelt het hof als een belangrijk verschil in positie tussen werkneemster en de werknemers die hun bezwaren wél hebben doorgezet toen de premiewijziging werd aangekondigd en doorgevoerd. Daarnaast heeft werkneemster gedurende de tijd dat die procedures liepen, op geen enkele wijze betrokkenheid daarbij getoond. In deze overwegingen

ligt besloten dat het hof werkneemster niet is gevolgd in haar stelling dat zij mocht verwachten dat een gunstige uitkomst voor de andere medewerkers in de 7:613-procedures *automatisch* ook voor haar zou gelden, waarmee het hof de grief voldoende kenbaar heeft verworpen.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1490

Zaaknummer: 23/02257

Rechters: M.J. Kroeze, C.E. du Perron, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg, S.F. Sagel en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wijzigt in 2014 eenzijdig premielastverdeling ten nadele van werknemers. Werknemers die in de jaren 2014-2018 hebben stilgezeten in afwachting van uitkomst 7:613-procedure collega's, hebben hun recht verwerkt.

Feiten

Werknemers en Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC) als (voormalig) werkgever hebben een pensioenovereenkomst gesloten op grond waarvan de werknemers deelnemen (of deelnamen) aan een collectieve pensioenregeling. De pensioenpremie kwam aanvankelijk geheel voor rekening van FPC. FPC heeft dit met ingang van 1 januari 2014 gewijzigd in die zin dat een deel van de pensioenpremie (gefaseerd) voor rekening van haar werknemers is gekomen. Vijf medewerkers van FPC zijn in 2014 een procedure gestart tegen de wijziging. Hof Den Bosch oordeelde op 20 februari 2018 dat FPC geen zwaarwichtig belang had bij de wijziging in de zin van artikel 7:613 BW, zij de ingehouden eigen bijdrage voor de pensioenpremie aan de (procederende) werknemers moest terugbetalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie bij hen mocht inhouden. Na deze uitspraak heeft zich een groot aantal andere personeelsleden, onder wie de zeventien werknemers van de onderhavige procedure, bij FPC gemeld met het verzoek om ook ten aanzien van hen de ingehouden eigen bedrage voor de pensioenpremie terug te betalen en in de toekomst af te zien van het inhouden van de premiebijdrage op het brutoloon, omdat zij in eenzelfde situatie verkeren als de eerder procederende werknemers. FPC heeft dit geweigerd, waarna verschillende personeelsleden, onder wie werknemers, een procedure zijn gestart.

De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen en geoordeeld dat aan hen duidelijke en ondubbelzinnige informatie over de wijziging is verstrekt en dat FPC mocht aannemen dat werknemers welbewust met de wijziging hebben ingestemd.

Het hof kwam ook tot een afwijzing van de vorderingen van werknemers, zij het op een andere grond. Volgens het hof was geen sprake van een welbewuste instemming van werknemers met de wijziging, maar hebben zij hun recht op nakoming van de oude premielastverdeling verwerkt. Tegen dit oordeel komen werknemers in cassatie op.

Conclusie A-G (Van Peursem)

De A-G concludeert tot verwerping van het cassatieberoep en overweegt daartoe onder meer als volgt.

In rov. 3.7.2 heeft het hof de juiste maatstaf voorop gesteld: een beroep op rechtsverwerking kan slagen als sprake is van bijzondere omstandigheden op grond waarvan (1) bij de wederpartij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken of (2) waardoor de positie van de wederpartij onredelijk verzwaard of benadeeld zou worden indien het recht of de bevoegdheid alsnog geldend wordt gemaakt. Het gaat hier om twee zelfstandige gronden die beide de conclusie dat sprake is van rechtsverwerking kunnen dragen. Het hof heeft vervolgens gemotiveerd geoordeeld dat FPC gelet op de bijzondere omstandigheden van dit geval op beide gronden een geldig beroep op rechtsverwerking toekomt. Het hof heeft daarbij ter motivering verschillende omstandigheden betrokken die in het partijdebat aan de orde zijn gekomen. Dit maakt volgens de A-G inzichtelijk dat het hof aan de hand van de bijzondere omstandigheden van dit geval heeft geoordeeld dat FPC een beroep op rechtsverwerking toekomt, hetgeen niet alleen is gestoeld op louter stilzitten van werknemers.

Werknemers stellen verder (onder meer) dat het hof heeft verzuimd in zijn overwegingen te betrekken dat werknemers (onbestreden) hebben gesteld dat de reden voor het stilzitten in de jaren 2014-2018 was gelegen in het afwachten van de uitspraak in de 7:613-procedures. Volgens de A-G mist de klacht feitelijke grondslag. Volgens rov. 3.7.3 hebben werknemers geen afdoende verklaring gegeven voor het tijdsverloop tussen hun bezwaarbrieven van 1 januari 2014 en de brieven van hun gemachtigden bijna vierenhalf jaar later waarin zij, met verwijzing naar de uitspraken in de 7:613-procedures, FPC hebben verzocht om de inhoudingen van de eigen bijdrage te restitueren en af te zien van verdere inhoudingen. Naar het oordeel uit rov. 3.7.7 had van werknemers namelijk verwacht mogen worden dat zij, op de hoogte zijnde van de 7:613-procedures, op enigerlei wijze aan FPC zouden hebben laten weten dat zij hoopten of verwachtten dat een gunstige uitkomst voor de werknemers uit die 7:613-procedures ook voor hen zou gelden, of dat zouden hebben gevraagd of aangekaart bij FPC. Dat is allemaal niet gebeurd, zo constateert het hof. Aldus is de door werknemers gegeven verklaring voor het stilzitten (uitkomst 7:613-procedure afwachten) door het hof meegewogen, maar te licht bevonden om de aangegeven redenen.

Werknemers klagen voorts dat het hof het beroep op gelijke behandeling van werknemers heeft miskend en genegeerd bij het honoreren van het beroep op rechtsverwerking. Volgens de A-G ketst deze klacht af op een onjuiste lezing van het arrest. Het hof heeft immers geoordeeld dat de werknemers die destijds de 7:613-procedures aanhangig hebben gemaakt in een andere situatie verkeren dan werknemers. Zij hebben hun bezwaren tegen de gewijzigde premiebijdrage doorgezet en zijn een procedure gestart hierover. Werknemers hebben dat niet gedaan. Daarnaast waren werknemers op de hoogte van die procedures, maar hebben zij gedurende de looptijd van die procedures intern op geen enkele wijze aangekaart bij FPC dat zij hoopten of verwachtten dat een voor die werknemers gunstige uitkomst ook voor hen zou gelden. Dat beoordeelt het hof als een belangrijk verschil in positie tussen werknemers en de werknemers die hun bezwaren wél hebben doorgezet toen de premiewijziging werd aangekondigd en doorgevoerd. Daarnaast hebben werknemers gedurende de tijd dat die procedures liepen, op geen enkele wijze betrokkenheid daarbij getoond. In deze overwegingen

ligt besloten dat het hof werknemers niet is gevolgd in hun stelling dat zij mochten verwachten dat een gunstige uitkomst voor de andere medewerkers in de 7:613-procedures *automatisch* ook voor hen zou gelden, waarmee het hof de grief voldoende kenbaar heeft verworpen.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1489

Zaaknummer: 23/02258

Rechters: M.J. Kroeze, C.E. du Perron, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg, S.F. Sagel en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wijzigt in 2014 eenzijdig premielastverdeling ten nadele van werknemers. Werknemers die in de jaren 2014-2018 hebben stilgezeten in afwachting van uitkomst 7:613-procedure collega's, hebben hun recht verwerkt.

Feiten

Werknemers en Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC) als (voormalig) werkgever hebben een pensioenovereenkomst gesloten op grond waarvan de werknemers deelnemen (of deelnamen) aan een collectieve pensioenregeling. De pensioenpremie kwam aanvankelijk geheel voor rekening van FPC. FPC heeft dit met ingang van 1 januari 2014 gewijzigd in die zin dat een deel van de pensioenpremie (gefaseerd) voor rekening van haar werknemers is gekomen. Vijf medewerkers van FPC zijn in 2014 een procedure gestart tegen de wijziging. Hof Den Bosch oordeelde op 20 februari 2018 dat FPC geen zwaarwichtig belang had bij de wijziging in de zin van artikel 7:613 BW, zij de ingehouden eigen bijdrage voor de pensioenpremie aan de (procederende) werknemers moest terugbetalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie bij hen mocht inhouden. Na deze uitspraak heeft zich een groot aantal andere personeelsleden, onder wie de vijftig werknemers van de onderhavige procedure, bij FPC gemeld met het verzoek om ook ten aanzien van hen de ingehouden eigen bedrage voor de pensioenpremie terug te betalen en in de toekomst af te zien van het inhouden van de premiebijdrage op het brutoloon, omdat zij in eenzelfde situatie verkeren als de eerder procederende werknemers. FPC heeft dit geweigerd, waarna verschillende personeelsleden, onder wie werknemers, een procedure zijn gestart.

De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen en geoordeeld dat aan hen duidelijke en ondubbelzinnige informatie over de wijziging is verstrekt en dat FPC mocht aannemen dat werknemers welbewust met de wijziging hebben ingestemd.

Het hof kwam ook tot een afwijzing van de vorderingen van werknemers, zij het op een andere grond. Volgens het hof was geen sprake van een welbewuste instemming van werknemers met de wijziging, maar hebben zij hun recht op nakoming van de oude premielastverdeling verwerkt. Tegen dit oordeel komen werknemers in cassatie op.

Conclusie A-G (Van Peursem)

De A-G concludeert tot verwerping van het cassatieberoep en overweegt daartoe onder meer als volgt.

In rov. 3.7.2 heeft het hof de juiste maatstaf voorop gesteld: een beroep op rechtsverwerking kan slagen als sprake is van bijzondere omstandigheden op grond waarvan (1) bij de wederpartij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken of (2) waardoor de positie van de wederpartij onredelijk verzwaard of benadeeld zou worden indien het recht of de bevoegdheid alsnog geldend wordt gemaakt. Het gaat hier om twee zelfstandige gronden die beide de conclusie dat sprake is van rechtsverwerking kunnen dragen. Het hof heeft vervolgens gemotiveerd geoordeeld dat FPC gelet op de bijzondere omstandigheden van dit geval op beide gronden een geldig beroep op rechtsverwerking toekomt. Het hof heeft daarbij ter motivering verschillende omstandigheden betrokken die in het partijdebat aan de orde zijn gekomen. Dit maakt volgens de A-G inzichtelijk dat het hof aan de hand van de bijzondere omstandigheden van dit geval heeft geoordeeld dat FPC een beroep op rechtsverwerking toekomt, hetgeen niet alleen is gestoeld op louter stilzitten van werknemers.

Werknemers stellen verder (onder meer) dat het hof heeft verzuimd in zijn overwegingen te betrekken dat werknemers (onbestreden) hebben gesteld dat de reden voor het stilzitten in de jaren 2014-2018 was gelegen in het afwachten van de uitspraak in de 7:613-procedures. Volgens de A-G mist de klacht feitelijke grondslag. Volgens rov. 3.7.3 hebben werknemers geen afdoende verklaring gegeven voor het tijdsverloop tussen hun bezwaarbrieven van 1 januari 2014 en de brieven van hun gemachtigden bijna vierenhalf jaar later waarin zij, met verwijzing naar de uitspraken in de 7:613-procedures, FPC hebben verzocht om de inhoudingen van de eigen bijdrage te restitueren en af te zien van verdere inhoudingen. Naar het oordeel uit rov. 3.7.7 had van werknemers namelijk verwacht mogen worden dat zij, op de hoogte zijnde van de 7:613-procedures, op enigerlei wijze aan FPC zouden hebben laten weten dat zij hoopten of verwachtten dat een gunstige uitkomst voor de werknemers uit die 7:613-procedures ook voor hen zou gelden, of dat zouden hebben gevraagd of aangekaart bij FPC. Dat is allemaal niet gebeurd, zo constateert het hof. Aldus is de door werknemers gegeven verklaring voor het stilzitten (uitkomst 7:613-procedure afwachten) door het hof meegewogen, maar te licht bevonden om de aangegeven redenen.

Werknemers klagen voorts dat het hof het beroep op gelijke behandeling van werknemers heeft miskend en genegeerd bij het honoreren van het beroep op rechtsverwerking. Volgens de A-G ketst deze klacht af op een onjuiste lezing van het arrest. Het hof heeft immers geoordeeld dat de werknemers die destijds de 7:613-procedures aanhangig hebben gemaakt in een andere situatie verkeren dan werknemers. Zij hebben hun bezwaren tegen de gewijzigde premiebijdrage doorgezet en zijn een procedure gestart hierover. Werknemers hebben dat niet gedaan. Daarnaast waren werknemers op de hoogte van die procedures, maar hebben zij gedurende de looptijd van die procedures intern op geen enkele wijze aangekaart bij FPC dat zij hoopten of verwachtten dat een voor die werknemers gunstige uitkomst ook voor hen zou gelden. Dat beoordeelt het hof als een belangrijk verschil in positie tussen werknemers en de werknemers die hun bezwaren wél hebben doorgezet toen de premiewijziging werd aangekondigd en doorgevoerd. Daarnaast hebben werknemers gedurende de tijd dat die procedures liepen, op geen enkele wijze betrokkenheid daarbij getoond. In deze overwegingen

ligt besloten dat het hof werknemers niet is gevolgd in hun stelling dat zij mochten verwachten dat een gunstige uitkomst voor de andere medewerkers in de 7:613-procedures *automatisch* ook voor hen zou gelden, waarmee het hof de grief voldoende kenbaar heeft verworpen.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1488

Zaaknummer: 23/02267

Rechters: M.J. Kroeze, C.E. du Perron, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg, S.F. Sagel en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft over het jaar 2018 te veel loonheffingskorting toegekend. Onverschuldigde betaling. Terugvordering. Goed werkgeverschap en/of redelijkheid en billijkheid. De vordering wegens onbetaald loon wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.

Feiten

Werknemer is op 16 januari 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van marktmanager. Werkgeefster is verantwoordelijk voor het organiseren, beheren, uitvoeren en continueren van markten. Werknemer vordert onder meer een bedrag van € 3.337,82 netto als ten onrechte ingehouden op de eindafrekening en een bedrag aan onbetaald salaris. Werknemer is van oordeel dat in 2018 te veel loonheffingskorting is toegekend en dat dit bedrag ten onrechte bij eindafrekening is verrekend. De vordering met betrekking tot achterstallig loon onderbouwt werknemer aan de hand van financiële afspraken begin januari 2017 met de gemeente Tilburg over het openen en sluiten van elektrakasten op de diverse weekmarkten. Werkgeefster voert verweer en concludeert tot afwijzing van de vorderingen omdat werknemer zijn stellingen onvoldoende heeft onderbouwd. Ten aanzien van de vordering met betrekking tot de verrekening van de loonheffingskorting heeft de accountant van werkgeefster dit opgepakt en op verzoek van werknemer een nieuwe jaaropgave en nieuwe loonstroken over 2018 verstrekt, zodat hij vanaf medio april 2019 al op de hoogte was van het bedrag dat hij op enig moment zou moeten terugbetalen. Werkgeefster stelt niet te zijn betrokken geweest bij de afspraken tussen werknemer en de gemeente Tilburg. De gemeente wilde niet met werknemer, als zelfstandige, in zee gaan, zodat is verzocht dat werkgeefster de bedragen zou gaan verlonen. Daar heeft zij mee ingestemd. Zij kon de bedragen niet op een andere manier aan werknemer vergoeden, omdat hij geen eigen onderneming voerde.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkgeefster te veel loonheffingskorting heeft toegekend aan werknemer over 2018, zodat de te veel toegekende loonheffingskorting onverschuldigd is betaald. Uit vaste jurisprudentie volgt dat als hoofdregel geldt dat onverschuldigd betaalde bedragen door een werkgever kunnen worden teruggevorderd. Tussen partijen staat vast dat werknemer in 2019 zelf heeft geconstateerd dat te veel loonheffingskorting was toegekend. Ook staat vast dat hierover overleg is geweest tussen partijen en dat werkgeefster toen heeft gecorrigeerd, met toezending van een nieuwe jaaropgave aan werknemer. Vanuit beide partijen is er toen geen initiatief gekomen om tot terugbetaling van het onverschuldigd

betaalde bedrag te komen tot het moment dat werkgeefster de eindafrekening van het dienstverband opstelde. Naar het oordeel van de kantonrechter was voldoende kenbaar voor werknemer dat hij moest terugbetalen en om welk bedrag het ging. Het is vervolgens beide partijen aan te rekenen dat zij geen afspraken hebben gemaakt over de terugbetaling van het bedrag. Zij hebben immers beiden stilgezeten. De kantonrechter oordeelt dat het handelen van werkgeefster, het verrekenen van dit bedrag op de eindafrekening, niet in strijd is met het goed werkgeverschap of de redelijkheid en billijkheid. De kantonrechter overweegt dat werknemer voldoende heeft onderbouwd hoe en tussen wie de afspraak met de gemeente Tilburg tot stand is gekomen. Hij heeft vervolgens niet onderbouwd wat er tussen hem en werkgeefster over die bedragen is afgesproken. De vordering wordt afgewezen

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6857

Zaaknummer: 10843146 \ CV EXPL 23-5207

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: A.A.M. Roza-Verwijs en H.L.J.M. van Grinsven

Wetsartikelen: 21 Rv; 22 Rv; 24 Rv; 111 Rv; 6:199 BW; 6:248 BW; 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding niet op grond van wanprestatie maar op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft zich niet gehouden aan haar re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werkneemster is werkzaam in loondienst bij Carrière Personeelsdiensten B.V. (hierna: Carrière) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van productiemedewerkster tuinbouw. Zij heeft zich, na eerdere ziekmeldingen, op 3 februari 2023 ziek gemeld. Carrière verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van artikel 7:686 BW (wanprestatie) of op grond van artikel 7:671 b lid 5 BW jo. artikel 7:669 lid 1 en 3 sub e BW (ernstig verwijtbaar handelen), zonder toekenning van enige (transitie)vergoeding en subsidiair op grond van wanprestatie of verwijtbaar handelen, met toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Carrière is van mening dat werkneemster zich niet heeft gehouden aan haar re-integratieverplichtingen en heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden.

Oordeel

Werkneemster heeft als vergaandst verweer aangevoerd dat Carrière geen belang heeft bij deze procedure. De eerste ziektedag van werkneemster was 4 oktober 2022, zodat het einde van de wachttijd ongeveer zal samenvallen met de eindbeschikking in deze zaak. Carrière heeft op de zitting verklaard dat zij eigenrisicodrager is bij zieke werknemers en dat zij recht en belang heeft bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen omdat zij niet het risico wil lopen dat het UWV haar sancties oplegt. De kantonrechter is van oordeel dat Carrière voldoende heeft gesteld waaruit blijkt dat zij belang heeft bij ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst.

Ernstige wanprestatie

Carrière stelt dat er sprake is van een ernstige wanprestatie omdat werkneemster weigert uitvoering te geven aan haar re-integratieverplichtingen, ondanks veelvuldige en herhaalde verzoeken van Carrière. Ook heeft werkneemster geen gehoor gegeven aan oproepen van Carrière om de passende arbeid te verrichten, zoals de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige is geadviseerd. Volgens werkneemster gaat het om de vraag of zij zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen en daarvoor geldt het juridisch kader van artikel 7:671b lid 5 BW. De kantonrechter overweegt dat een arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van artikel 7:686 BW kan worden ontbonden als sprake is van een ernstige

tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. In de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid, waarbij artikel 7:66g BW is geïntroduceerd, wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als bedoeld in artikel 7:66oa BW juist als voorbeeld van een e-grond genoemd. Dat in dit geval moet worden afgeweken van voormeld uitgangspunt is de kantonrechter onvoldoende gebleken.

Ernstig verwijtbaar handelen

Vast staat dat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige in februari 2023 hebben gerapporteerd dat werkneemster geschikt is voor passend werk, rekening houdend met haar beperkingen, waarbij de omgeving rustig moet zijn. Werkneemster heeft vervolgens de door Carrière op 17, 23 en 27 februari 2023 aangeboden re-integratiewerkzaamheden geweigerd. Carrière heeft een deskundigenoordeel gevraagd. In dit deskundigenoordeel wordt geconcludeerd dat het werk passend is. Werkneemster betwist dat het werk passend is. De kantonrechter is van oordeel dat het aangeboden werk passend was en werkneemster, door zonder deugdelijke grond te weigeren deze werkzaamheden te verrichten, niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Werkneemster heeft lang gewacht met het vragen van een deskundigenoordeel en is vervolgens ook zonder kennisgeving naar Polen vertrokken om daar verder te werken aan haar herstel. Dit alles leidt ertoe dat moet worden geoordeeld dat werkneemster in ernstige mate in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende verplichtingen die op grond van de wet gelden. De arbeidsovereenkomst wordt op grond van ernstig verwijtbaar handelen ontbonden, zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10199

Zaaknummer: 11094454 VZ VERZ 24-4735

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: R.D. Ouwerling en S. Ramautar

Wetsartikelen: 7:629 BW; 7:629a BW; 7:658a BW; 7:66oa BW; 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Eiseres valt onder de werkingssfeerbepaling van de verplichtstellingsbesluiten van het Bedrijfstakpensioenfonds Foodservice & Groothandel in Levensmiddelen.

Feiten

Eiseres houdt zich vanaf haar oprichting op 26 maart 2015 bezig met het afleveren van proviand en accijnsgoederen aan (zee)schepen, hun kapiteins en rederijen (een shipchandlerbedrijf). Het pensioenfonds Foodservice & Groothandel in Levensmiddelen (hierna: Pensioenfonds) is een verplicht gesteld pensioenfonds in de zin van de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. Het Pensioenfonds heeft eiseres met terugwerkende kracht per 26 maart 2015 verplicht aangesloten, omdat zij vindt dat zij onder de werkingssfeer van de verplichtstellingsbesluiten valt. Eiseres is het daar niet mee eens.

Oordeel

Vanaf december 2021 heeft het Pensioenfonds eiseres herhaaldelijk aangeschreven voor informatie over haar activiteiten om te beoordelen of zij onder de verplichtstelling valt. Eiseres reageerde daar niet op. Het Pensioenfonds heeft haar vervolgens op basis van openbare bronnen aangesloten en op 26 augustus 2022 een ambtshalve nota opgelegd van € 80.000 aan pensioenpremies. In november 2022 is er voor het eerst contact met eiseres en daarna heeft zij vragenlijsten ingevuld en informatie aangeleverd. Het Pensioenfonds heeft eiseres laten weten dat die informatie niet leidt tot een andere conclusie. Het Pensioenfonds heeft op 25 juli 2023 een laatste aanmaning van de ambtshalve nota gestuurd. Eiseres heeft de nota niet betaald. Op 4 december 2023 heeft het Pensioenfonds een dwangbevel opgemaakt. Het dwangbevel is op 7 december 2023 betekend. Aan de hand van vier opeenvolgende verplichtstellingsbesluiten komt de kantonrechter tot het oordeel dat eiseres vanaf 26 maart 2015 onder de werkingssfeerbepaling van de verplichtstellingsbesluiten valt. Daarbij geldt dat de tekst van de werkingssfeerbepaling uitgelegd moet worden aan de hand van de cao-norm. Eiseres voldoet aan de afnemerseis omdat de schepen, kapiteins en rederijen waaraan eiseres levert de producten ter beschikking stellen aan de bemanning. Daarbij komt dat in het Verplichtstellingsbesluit 2023 in het kader van de afnemerseis niet meer de termen “wederverkopers” en “instellingen” worden gebruikt maar “verkopen aan bedrijfsmatige afnemers”, waarbij rederijen expliciet als voorbeeld worden genoemd. De kantonrechter is het met eiseres eens dat haar bedrijfsactiviteiten in eerste instantie op basis van het dagelijks taalgebruik niet zonder meer overeenkomen met een groothandel. Naar het oordeel van de

kantonrechter staat in dit geval staat wel vast dat eiseres grote hoeveelheden producten verkoopt aan haar afnemers. De enkele omstandigheid dat eiseres geen voorraden aanhoudt, maakt niet dat zij geen groothandel kan zijn. De verklaring voor recht die het Pensioenfonds eist, wordt toegewezen. Eiseres wordt veroordeeld tot betaling van € 81.575 aan het Pensioenfonds en tevens tot verstrekking van de werknemersgegevens.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9732

Zaaknummer: 10884970 CV EXPL 24-1415

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: D.M.A. Oud, E. Luttjens en H.L. Doorn

Wetsartikelen: 237 Rv, 6:119a BW; 4 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer is vrachtwagenchauffeur. Discussie over (de uitvoering van) het cabinebeleid. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2019 in dienst van werkgeefster in de functie van chauffeur voor 36 uur per week. Zijn salaris bedraagt € 2.871,90 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige toeslagen. Werknemer werkt als 'springer', dat wil zeggen dat hij niet op een vaste vrachtauto rijdt, maar wordt ingezet op vrachtauto's van 'vaste chauffeurs' (chauffeurs die hun 'eigen vrachtwagen' hebben bij werkgeefster). In het toepasselijke chauffeurshandboek van werkgeefster zijn onder andere bepalingen opgenomen met betrekking tot het aanbrengen van privéspullen en -materialen in de cabine van de vrachtauto. Werknemer heeft een andere opvatting met betrekking tot de uitleg van deze bepalingen. Werkgeefster heeft werknemer herhaaldelijk aangesproken op zijn dwingend en provocerend gedrag tijdens de discussies over het cabinebeleid. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 7.169,48 bruto en het door werknemer gevraagde achterstallige loon. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een onjuiste uitleg geeft aan de bepalingen met betrekking tot het cabinebeleid en deze bepalingen te strikt uitlegt. Partijen hebben afgesproken dat wanneer werknemer een cabine zou aantreffen waar hij problemen mee had, hij de planning zou waarschuwen. Werknemer heeft verklaard dat hij hier op een gegeven moment mee op is gehouden omdat er 'niets gebeurde' en 'de kern niet werd aangepakt'. De kantonrechter leidt uit de door werkgeefster overgelegde stukken (verklaringen van medewerkers en met werknemer gewisselde e-mails) af dat werknemer zich in de discussie over het cabinebeleid dwingend en provocerend heeft opgesteld. De kantonrechter stelt vast dat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op zijn gedrag. Door de manier waarop werknemer heeft gereageerd en geen zelfinzicht toont, zijn de verhoudingen ernstig verstoord geraakt. Werknemer heeft verzocht hem in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter ziet - ondanks het oordeel dat werkgeefster sommige zaken beter had moeten aanpakken - geen reden om aan

werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster geen sprake is

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5715

Zaaknummer: 11175416 ME VERZ 24-73 J/13702

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P.M.J. Nijboer en C.J.M. Fens

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentie- en relatiebeding, zodat hij bij Akzo Nobel in dienst kan treden. De kantonrechter wijst de vorderingen af. Belangenafweging. Bij schorsing van het relatiebeding ontbreekt een spoedeisend belang.

Feiten

Werknemer werkt sinds februari 2023 bij PPG Coatings Nederland B.V. (hierna: PPG), een leverancier van verven en coatings, laatstelijk in de functie van vertegenwoordiger. In maart 2024 zijn partijen overeengekomen dat de aanvankelijk tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en/of relatiebeding, waarin een aantal concurrenten zijn genoemd, waaronder Akzo. Werknemer heeft bij Akzo Nobel de functie van accountmanager aangeboden gekregen. Hij heeft met PPG contact gehad over een mogelijke overstap naar Akzo Nobel. PPG heeft werknemer laten weten dat het overeengekomen concurrentie- en relatiebeding aan een overstap in de weg staat en zij hem aan dit beding houdt. Werknemer vordert onmiddellijke schorsing van het beding. Hij stelt dat PPG geen gerechtvaardigd belang heeft bij handhaving van het overeengekomen concurrentiebeding, althans dat zijn belang bij schorsing van het concurrentiebeding, om zodoende de overstap naar Akzo Nobel te kunnen maken, zwaarder weegt dan het belang van PPG om hem aan het concurrentiebeding te houden. Ten aanzien van het relatiebeding geeft hij aan dat hij dit beding in volle omvang zal respecteren voor zover het de relaties betreft die hij gedurende zijn dienstverband bij PPG heeft bediend, maar dat het ondoenlijk is om het beding ook te respecteren voor alle relaties die in de arbeidsovereenkomst zijn aangeduid. PPG concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Werknemer heeft aangevoerd dat hij, naast het onbelemmerd gebruik kunnen maken van zijn recht op vrijheid van arbeidskeuze, een zwaarwegend belang heeft bij indiensttreding bij Akzo Nobel, omdat zijn positie daar aanzienlijk zal verbeteren: zijn jaarsalaris zal stijgen met ruim veertien procent plus een dertiende maand en er zal meer aandacht zijn voor zijn persoonlijke ontwikkeling en er zijn meerdere doorgroeimogelijkheden. PPG heeft hiertegen ingebracht dat Akzo Nobel slechts een jaarcontract heeft aangeboden en dat een loonstijging met veertien procent nergens uit blijkt. Volgens haar bedraagt het huidige salaris van werknemer meer dan dat hij doet voorkomen, omdat hij ook bij PPG een dertiende maand ontvangt en nog een dagvergoeding van elf euro per gewerkte dag. De kantonrechter stelt vast dat het aanbod van

Akzo Nobel een jaarcontract behelst met een proeftijd van een maand. De kantonrechter kan niet op voorhand vaststellen dat werknemer bij Akzo Nobel significant meer gaat verdienen dat bij PPG. PPG stelt dat zij bij een overstap van werknemer naar Akzo Nobel wordt aangetast in haar bedrijfsdebiet. Volgens haar bezit werknemer kennis over essentiële bedrijfsinformatie. Zo heeft hij volgens PPG vanuit zijn functie toegang tot het CRM- systeem en het Sales dashboard. Werknemer erkent dat hij kennis heeft van opdrachtgevers en prijzen, maar voert aan dat kan Akzo Nobel niets met die informatie kan, omdat die haar eigen prijzen en marges hanteert en haar eigen CRM-systeem heeft. De kantonrechter overweegt dat een concurrentiebeding bedoeld is om het bedrijfsdebiet van de werkgever - de opgebouwde knowhow en goodwill - te beschermen. De kantonrechter oordeelt dat PPG voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij bij een overstap van werknemer naar Akzo Nobel wordt aangetast in haar bedrijfsdebiet. Het belang van werknemer om per november 2024 in dienst te kunnen bij Akzo Nobel is niet zo zwaarwegend dat hij in verhouding tot het belang van PPG onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het concurrentiebeding. De vordering tot (gedeeltelijke) schorsing wordt afgewezen, wat betekent dat werknemer ook geen (spoedeisend) belang bij zijn vordering tot schorsing van het relatiebeding heeft.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5166

Zaaknummer: 11299912 \ CV EXPL 24-3245

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: S. Scheltinga en H.C. Tonino

Wetsartikelen: 7:650 BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Taxichauffeur vordert achterstallig loon. Werkgever verwijt hem dat hij de boordcomputer ook buiten werktijd aan heeft laten staan, waardoor het aantal gewerkte uren te hoog uitvalt. Werknemer krijgt de gelegenheid zijn stellingen te bewijzen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2022 in dienst getreden bij werkgever als taxichauffeur. Op 12 januari 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. In juli 2023 is werknemer een procedure begonnen bij de Regelrechter in Rotterdam met betrekking tot de door hem gemaakte uren. In september 2023 heeft werkgever werknemer bericht dat hij op het bedrijf kan komen om zijn uren in te zien. In november 2023 heeft werknemer de procedure bij de Regelrechter ingetrokken omdat werkgever zich er niet over uitliet of hij met de procedure instemde. Werknemer vordert een veroordeling van werkgever tot betaling van achterstalling loon, te verhogen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werknemer voert aan dat niet alle uren die hij voor werkgever gewerkt heeft, zijn uitbetaald. Dit volgt uit een optelling die werknemer zelf heeft moeten maken omdat werkgever hem ondanks diverse verzoeken geen overzicht van zijn uren heeft verstrekt. Werkgever voert aan dat werknemer in zijn pauzes of buiten werktijd ook reed en hier regelmatig op is aangesproken. Hierdoor wordt extra tijd uit de boordcomputer geregistreerd als werktijd, terwijl dit feitelijk geen werktijd was. Werknemer is daarop aangesproken maar heeft zich niet aangepast. Bij het door werknemer opgestelde overzicht is waarschijnlijk geen rekening gehouden met die uren. Volgens werkgever zijn alle gewerkte uren uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen gaan uit van een andere hoeveelheid gewerkte uren. De door werknemer gestelde hoeveelheid uren wordt gemotiveerd betwist, nu werknemer de boordcomputer niet goed zou hebben gebruikt. Door deze gemotiveerde betwisting dient werknemer te bewijzen dat hij de gestelde hoeveelheid uren gewerkt heeft. Werknemer wordt daartoe in de gelegenheid gesteld en iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:686o

Zaaknummer: 11049848 \ CV EXPL 24-1889

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: mr. F.F.J. van Dijk

Wetsartikelen: 7:625 BW en 150 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt vernietiging van (tweede) ontslag op staande voet door het bedrijf van zijn vader. Omdat partijen ieder een andere lezing hebben over de aan het ontslag ten grondslag liggende feiten wordt werkgeefster in de gelegenheid gesteld de dringende redenen te bewijzen.

Feiten

Werknemer is sinds 8 april 2008 in dienst bij werkgeefster als inkoper/hoofd balie met een brutosalaris van € 3.957,76 per maand. Werkgeefster is een autodemontagebedrijf, geleid door de vader van werknemer. De vader is tevens eigenaar. Op 11 januari 2024 ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet vanwege het wegnemen van eigendommen van werkgeefster en onrechtmatig tanken. Dit ontslag wordt op 24 april 2024 door de rechtbank Noord-Holland vernietigd, en de arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2024 ontbonden onder toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Ook is werkgeefster veroordeeld tot doorbetaling van loon. Op 11 april 2024 volgt een nieuw ontslag op staande voet wegens de verkoop van Opel-motorblokken zonder toestemming, terwijl werknemer de opbrengst voor zichzelf hield. Dit tweede ontslag op staande voet is gegeven na de mondelinge behandeling, maar voor de beschikking in de procedure van het eerste ontslag op staande voet. In deze procedure verzoekt werknemer de kantonrechter (opnieuw) het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens het onterecht gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als een op staande voet ontslagen werknemer de kantonrechter verzoekt dit ontslag te vernietigen en daarbij de dringende reden betwist, moet een werkgever volgens vaste rechtspraak stellen en zo nodig bewijzen dat de dringende reden op het moment van het ontslag op staande voet aanwezig was. Het ontslag is gegeven onder de voorwaarde dat het eerdere ontslag op staande voet van 11 januari 2024 in rechte geen stand houdt. De kantonrechter constateert dat tot dit moment aan die voorwaarde is voldaan aangezien het ontslag van 11 januari 2024 in de beschikking van de kantonrechter van 24 april 2024 is vernietigd. De kantonrechter heeft op de zitting begrepen dat hoger beroep tegen die beslissing is ingesteld en de beslissing dus nog niet onherroepelijk is. Dat betekent dat het oordeel van de kantonrechter over het ontslag van 11 april 2024 geldt voor het geval het ontslag op staande voet van 11 januari 2024 (onherroepelijk) in rechte is vernietigd.

Onverwijldheid

Werkgeefster heeft gesteld dat haar kort voor de mondelinge behandeling van het eerdere verzoek op 27 maart 2024 signalen bereikten dat werknemer twee Opel-motoren aan een collega had verkocht. Ze heeft het onderzoek daarnaar tijdens de mondelinge behandeling aangekondigd. Werkgeefster heeft vervolgens onderzoek laten uitvoeren naar de herkomst van de motorblokken. Nadat de betreffende collega op 10 april 2024 een schriftelijke verklaring had afgelegd was het onderzoek afgerond en is werknemer de volgende dag, op 11 april 2024, op staande voet ontslagen. In deze omstandigheden heeft werkgeefster voldoende voortvarend gehandeld met het geven van het ontslag en het meedelen van de dringende reden.

Bewijs dringende reden

Werkgeefster stelt dat werknemer zonder toestemming twee motorblokken heeft verkocht en de opbrengst voor zichzelf heeft gehouden. Volgens werkgeefster is motorblok 1 duidelijk eigendom van haar, aangezien zij handelt in gebruikte auto-onderdelen. Werknemer betwist dit en claimt dat motorblok 1 van hem is, afkomstig uit een auto die hij in 2016 heeft gekocht. Hij onderbouwt dit met Whatsappberichten. Voor motorblok 2 beweert werknemer dat deze afkomstig is uit een sloopauto die in 2017 binnenkwam. Hij stelt toestemming te hebben gekregen om deze motor te gebruiken in zijn raceauto. Werkgeefster heeft onvoldoende bewijs geleverd dat zij eigenaresse is van motorblok 1 of dat werknemer motorblok 2 zonder toestemming heeft verkocht. De rechtbank stelt dat werkgeefster moet bewijzen dat zij de eigenaresse is van motorblok 1 en dat werknemer niet gerechtigd was om motorblok 2 te verkopen. Tevens worden de door werknemer ingebrachte verklaringen betwist door werkgeefster, maar de rechter kan deze nog steeds waarden als bewijs, ongeacht het ontbreken van een handtekening. Indien werkgeefster het bewijs (mede) wenst te leveren door schriftelijke stukken of andere gegevens, dient zij deze in het geding te brengen. Indien werkgeefster het bewijs wil leveren door het doen horen van getuigen, dient zij dit te melden en de verhinderdata op te geven van alle partijen en van de op te roepen getuigen. De kantonrechter zal dan vervolgens een dag en uur voor een getuigenverhoor bepalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10127

Zaaknummer: 11130723 \ AO VERZ 24-46

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: A. Lof en C.I.M. Molenaar

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster gemeente Rotterdam handelt verwijtbaar door meermaals re-integratieverplichtingen niet na te komen. Geen ernstig verwijtbaar handelen omdat ook de gemeente steken heeft laten vallen. Ontbinding op de e-grond toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 2 mei 2017 in dienst bij de gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als medewerkster belastingen, met een brutosalaris van € 3.784 per maand. Werkneemster meldt zich op 28 april 2022 ziek. De bedrijfsarts concludeert dat ze per 26 mei 2022 kan beginnen met re-integreren. De gemeente neemt contact op, maar werkneemster geeft aan niet in staat te zijn te re-integreren. Ze vraagt om vervanging van de HR-adviseur, wat de gemeente afwijst. Tevergeefs probeert een andere leidinggevende meermaals contact te krijgen tussen juni en oktober 2022. De bedrijfsarts adviseert op 13 september 2022 dat werkneemster niet kan re-integreren. Op 14 september krijgt werkneemster een formele waarschuwing wegens onbereikbaarheid. Op 13 september 2023 komt werkneemster te laat en verlaat vroegtijdig een afspraak met de bedrijfsarts, waarna ze volledig ziek wordt gemeld. Werkneemster verschijnt vervolgens ook niet op de afspraak van 27 september met de nieuwe bedrijfsarts, wat leidt tot een tweede waarschuwing. Ze wordt gewaarschuwd voor een loonopschorting. Werkneemster klaagt op 10 oktober over de waarschuwing en diverse medewerkers van de gemeente. De bedrijfsarts adviseert een gesprek met een neutrale derde, maar werkneemster weigert contact. In november 2023 concludeert de bedrijfsarts dat er geen mentale beperkingen zijn voor werkneemster om met haar leidinggevende te praten. De gemeente verzoekt een deskundigenoordeel en nodigt werkneemster uit voor een gesprek in maart 2024, met waarschuwing voor een loonopschorting. Op 25 maart 2024 wordt het loon stopgezet omdat werkneemster niet meewerkt aan haar re-integratie en geen WIA-aanvraag indient. Het UWV oordeelt op 26 april dat werkneemster onvoldoende meewerkt. De gemeente dient vervolgens een ontbindingsverzoek in op de e- en g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen

De gemeente stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, zodat geen transitievergoeding is verschuldigd. Er is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen of

nalaten van werknemster, maar de lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt niet gehaald. Vaststaat dat werknemster zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen meermaals en gedurende een lange periode heeft geschonden. Desondanks is niet gebleken dat de gemeente in de periode tussen september 2022 en juli 2023 inspanningen heeft geleverd om contact te krijgen met werknemster. Bovendien had werknemster te maken met diverse opvolgende leidinggevend en was er enige onduidelijkheid wie de casemanager was. Werknemster had daarnaast te kampen met veel lichamelijke en mentale klachten, zodat het niet gemakkelijk is om verschillende leidinggevend en te hebben. Niet is gebleken dat de gemeente enige ondersteuning heeft geboden. Weliswaar heeft de gemeente als werkgeefster de mogelijkheid om een loonstop toe te passen, maar gegeven de financiële omstandigheden van werknemster waarmee de gemeente kennelijk bekend was, is het de vraag of dit wel op haar plaats was.

Geen opzegverbod

Hoewel werknemster ziek is, staat in dit geval het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:670 lid 1 BW) niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemster in de weg. Het opzegverbod is namelijk niet van toepassing als de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 7 BW de betaling van het loon heeft gestaakt (artikel 7:670a lid 1 BW).

Ontbinding op e-grond

De conclusie is dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemster, zodanig dat van de gemeente niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt in dit geval niet in de rede. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de e-grond. Werknemster heeft recht op een transitievergoeding omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10200

Zaaknummer: 11115026 VZ VERZ 24-5097

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.M. de Jonge

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is toegelaten tegenbewijs te leveren tegen de stelling van werkgever dat de ontbindende voorwaarde is ingegaan. Bewijs is niet geleverd, zodat de vergoeding in reconventie niet verschuldigd is. Daarnaast heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst overtreden door zich onnodig grievend uit te laten over werkgeefster.

Feiten

In artikel 3 lid 1 en lid 3 van de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen waaruit volgt dat de beëindigingsvergoeding door werkgeefster aan werknemer verschuldigd is, behalve als werknemer al een nieuwe baan had of een concreet vooruitzicht op een nieuwe baan had bij het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst en informatie op dit punt heeft achtergehouden voor werkgeefster. In het tussenvonnis heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer al een concreet uitzicht had op zijn nieuwe functie toen hij de vaststellingsovereenkomst met werkgeefster tekende. Werknemer begon immers pas druk uit te oefenen op werkgeefster om het dienstverband te beëindigen toen de vacature voor zijn functie online verscheen. Tevens ging hij zonder onderhandeling akkoord met de vaststellingsovereenkomst van werkgeefster, waarbij geen rekening werd gehouden met de opzegtermijn van drie maanden, terwijl een langere termijn in zijn belang was. Daarnaast begon hij op 1 september 2023, direct na het einde van zijn dienstverband, bij zijn nieuwe werkgever. Gezien de korte sollicitatieprocedure lijkt het onwaarschijnlijk dat hij pas na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst van de vacature op de hoogte was. Werknemer is, in deze procedure, in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren, waarbij hij in de gelegenheid is gesteld de volledige e-mailcorrespondentie tussen hem en zijn huidige werkgever, die ziet op zijn sollicitatie(procedure), in het geding te brengen, zoals ter mondelinge behandeling door hem werd aangeboden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werknemer overgelegde e-mailcorrespondentie is niet volledig. De allereerste sollicitatie, waarop bij e-mailbericht van 21 juli 2023 is gereageerd, ontbreekt. Daarbij is de lay-out van het e-mailbericht van 22 juli 2023 anders en ontbreken er leestekens in het e-mailbericht van 3 augustus 2023. Ook is de kop van het e-mailbericht, overgelegd als productie 18 bij conclusie van antwoord in conventie en eis in reconventie, pagina 3 van 6, niet overgelegd en is niet inzichtelijk gemaakt wat er op pagina 2 van 6, 4 van 6 en de pagina na 5 van 6 van productie 18 bij conclusie van antwoord in conventie en eis in

reconventie is opgenomen. Tot slot staat op de laatste pagina van productie 18 bij conclusie van antwoord in conventie en eis in reconventie dat dit pagina 7 van 6 is. Werknemer heeft met het overleggen van de e-mailberichten dan ook onvoldoende weggenomen dat de e-mailberichten niet authentiek zijn. De kantonrechter kan er dus niet van uitgaan dat de eerste sollicitatie pas op 20 juli 2023 is ontvangen, welke suggestie lijkt te volgen uit het e-mailbericht dat is overgelegd als productie 7. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het gevraagde tegenbewijs niet geleverd is. Het voorgaande betekent dat werkgeefster terecht een beroep doet op de ontbindende voorwaarde van de vaststellingsovereenkomst, zodat zij de beëindigingsvergoeding niet verschuldigd is aan werknemer. Dit brengt (tevens) met zich mee dat werknemer zich onnodig grievend heeft uitgelaten over werkgeefster, zodat er sprake is van een overtreding van artikel 5 van de vaststellingsovereenkomst. De gevorderde verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar. De veroordeling tot verwijdering van de uitlating, voor zover deze nog op LinkedIn staat, en de dwangsom daarover zullen worden toegewezen. Ook het verbod tot het doen van toekomstige uitlatingen zal worden toegewezen. Werknemer heeft zich immers al eens niet gehouden aan artikel 5 van tussen de partijen gesloten vaststellingsovereenkomst, zodat werkgeefster belang heeft bij haar vordering. Aan de stelling van werknemer, dat deze vordering in strijd is met de vrijheid van meningsuiting, wordt voorbijgegaan. Buiten het feit dat de vrijheid van meningsuiting niet absoluut is en het de vraag is of onnodig grievende uitlatingen daaronder vallen, staat tussen partijen vast dat zij hierover afwijkende afspraken hebben gemaakt, hetgeen niet ongeoorloofd hoeft te zijn. Werknemer heeft geen omstandigheden aangevoerd die tot het oordeel kunnen leiden dat de tussen partijen gemaakte afspraak in dit geval ongeoorloofd is. Verder wordt de door werkgeefster gevorderde schade afgewezen, aangezien dit onderdeel van de vordering niet is onderbouwd. Tot slot wordt werknemer, in conventie en reconventie, veroordeeld tot betaling van de proceskosten (inclusief nakosten).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6846

Zaaknummer: 10811774 CV EXPL 23-4044 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: D. Brouwer en Y.L.S. Schipper

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet betalen voor verfartikelen en kitspuit houdt geen stand. Werkneemster kreeg de producten gratis van haar voormalig leidinggevende. Verzoek om wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als financieel en operationeel manager tegen een salaris van € 4.106 bruto per maand exclusief emolumenten. Tot 18 december 2023 was mevrouw C (hierna: C) operationeel directeur bij de werkgeefster. Daarna bleef C aldaar werkzaam op interimbasis. Bij e-mail van 12 februari heeft C aan het personeel laten weten dat ging stoppen en dat zij alvast een deel van haar verantwoordelijkheden wilde overdragen aan werkneemster. Op 21 februari 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 15 mei 2024 is werkneemster per e-mail op staande voet te ontslagen omdat uit onderzoek was gebleken dat werkneemster verschillende verfartikelen en een kitpistool heeft afgenomen zonder daarvoor te betalen. Werkneemster verzet zich tegen het ontslag op staande voet en verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen, alsmede wedertewerkstelling in haar eigen functie. Subsidiair verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding van € 4.372 bruto, een billijke vergoeding van € 106.427,52 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 6.651,72 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Vaststaat dat werkneemster op 14 januari 2024, 25 en 29 april 2024 verschillende (verf)artikelen heeft besteld. Van iedere bestelling hebben collega's een bon in het systeem aangemaakt, en de artikelen zijn bij werkneemster afgeleverd. Werkneemster voert aan dat de op 14 januari 2024 bestelde artikelen bestemd waren voor C en dat C haar heeft opgedragen de artikelen met 100% korting af te boeken. Ten aanzien van de op 25 april 2024 bestelde artikelen stelt werkneemster dat C heeft besloten haar 100% korting te geven als beloning voor haar werkzaamheden tijdens haar ziekte en dat C de bon heeft afgeboekt. Met betrekking tot de op 29 april 2024 bestelde kitspuit voert werkneemster aan dat die niet beviel en dat de kitspuit in overleg met C is geretourneerd. C heeft volgens werkneemster ook die bon verwijderd. Werkneemster heeft haar stellingen onderbouwd met twee schriftelijke verklaringen van C, voornoemde stellingen worden bevestigd. Nu werkgeefster deze stellingen

niet gemotiveerd heeft betwist, moeten deze als juist worden aangenomen. De stelling van werkgeefster dat het geven van 100% korting binnen het bedrijf niet gebruikelijk is en C vanaf 18 december niet langer leidinggevende was, zodat werkneemster niet had mogen vertrouwen op de juistheid van het handelen van C, wordt verworpen. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het voor werkneemster duidelijk was dat de leidinggevende verhoudingen anders lagen na 18 december 2023, en dat het personeel van de gewijzigde verhoudingen op de hoogte moest zijn. Hoewel werkneemster lichtvaardig is omgegaan met de verleende kortingen en dit haar kan worden aangerekend, had werkgeefster in het onderhavige geval kunnen en moeten volstaan met een minder zware sanctie, zoals een schriftelijke waarschuwing. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Wedertewerkstelling

De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst ook na 15 mei 2024 is blijven bestaan. De door werkneemster verzochte wedertewerkstelling wordt toegewezen, inclusief achterstallig salaris vanaf datum ontslag op staande voet tot de datum van onderhavige beschikking. Gelet op het feit dat werkneemster nog altijd arbeidsongeschikt is, bestaat geen aanleiding om hier een dwangsom aan te verbinden.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek op e-grond en g-grond

Met het oog op artikel 7:671b lid 2 BW moet eerst worden vastgesteld of het verzoek van werkgeefster verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. Werkneemster is arbeidsongeschikt, maar het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW staat, gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW, niet aan een ontbinding in de weg omdat het verzoek van werkgeefster geen verband houdt met de ziekte werkneemster.

Het verzoek tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen wordt afgewezen omdat onvoldoende is aangetoond dat sprake is geweest van frauduleus handelen door werkneemster en haar handelen, hoewel lichtvaardig, niet kwalificeert als verwijtbaar handelen. Ook het verzoek op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen. Hoewel de arbeidsrelatie door het onterechte ontslag onder druk is komen staan, heeft werkgeefster onvoldoende aangetoond dat de verstoring ernstig en duurzaam is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5713

Zaaknummer: 11142988 ME VERZ 24-67 en 11166764 ME VERZ 24-72 J/13702

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: H. den Besten en A.C.G. Reezigt

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van medisch specialist is terecht ontbonden op de e-grond. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door jarenlang met verschillende vrouwen uit zijn directe werkomgeving seksuele en/of affectieve relaties aan te gaan, zonder daarvan aan zijn leidinggevende melding te doen.

Feiten

De kernactiviteiten van werkgever bestaan uit patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs. Werknemer is bij werkgever werkzaam in de functie van universitair medisch specialist. Werknemer is in 2008 gepromoveerd en was sindsdien staflid. Zijn belangrijkste taken omvatten het begeleiden van AIOS, het leiden van onderzoeken, en het deelnemen aan diverse commissies en opleidingsgroepen. Hij bekleedde ook verschillende functies op de afdeling en was betrokken bij de centrale opleidingscommissie en het begeleiden van masterstudenten voor internationale uitwisselingsprogramma's. Vanaf 2021 zat hij in een traject om hoogleraar te worden. Op de afdeling van werknemer werken diverse ANIOS en AIOS, waarbij alle stafleden, onder wie werknemer, betrokken zijn bij hun opleiding. De opleidingsgroep staat onder leiding van professor A. Werknemer begeleidt de ANIOS intensief, vooral in de beginperiode van hun werkzaamheden. In mei 2022 ontving de ombudsman meldingen over seksuele en/of affectieve relaties van werknemer met meerdere ondergeschikten. Een extern onderzoeksbureau, Restment, stelde vast dat de werknemer tussen 2014 en 2022 met ten minste vijf vrouwen seksuele relaties onderhield, die overlaptten en niet werden gemeld bij zijn leidinggevende. De betrokken vrouwen ervoeren angst en sociale onveiligheid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 ontbonden op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding van € 85.000 bruto. Werknemer is in hoger beroep gekomen omdat hij het niet eens is met de beschikking van de kantonrechter.

*Oordeel**Ontbinding e-grond*

Het hof is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door jarenlang met verschillende vrouwen uit zijn directe werkomgeving seksuele en/of affectieve relaties aan te gaan, zonder daarvan aan zijn leidinggevende melding te doen. De betreffende vrouwen, onder wie studenten en ANIOS, verkeerden in een afhankelijke positie ten opzichte van de werknemer, die hun supervisor of beoordelaar was. Het hof benadrukt dat van werknemer verwacht mocht worden professionele afstand te bewaren in dergelijke situaties. Hoewel

werknemer beweerde niet op de hoogte te zijn van bepaalde integriteitsrichtlijnen, vindt het hof dat hij, gezien zijn positie, had moeten begrijpen dat dergelijke relaties tot integriteitsproblemen of de schijn daarvan konden leiden. Het hof erkent dat werknemer een uitstekende staat van dienst had en gewaardeerd werd door collega's, en dat het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst grote gevolgen had voor zowel hem als zijn patiënten en collega's. Desondanks is het hof van mening dat zijn verwijtbare gedrag dusdanig was dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van werkgever kon worden verlangd. Dit oordeel werd versterkt doordat werknemer pas in een later gesprek volledige openheid gaf over zijn relaties, wat bijdroeg aan het besluit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Voor een ontbinding op de e-grond is niet vereist, zoals werknemer heeft betoogd, dat dit een laatste redmiddel is, in die zin dat ontbinding alleen mogelijk zou zijn als de werkgever met minder ingrijpende middelen niet kan volstaan. De arbeidsovereenkomst is derhalve terecht op de e-grond ontbonden, herstel van de arbeidsovereenkomst is dan ook niet aan de orde.

EVRM/AVG

Werknemer stelt dat het feitenonderzoek van de werkgever in strijd was met artikel 8 EVRM, omdat zijn liefdesleven privé zou zijn. Het hof oordeelt dat de werkgever gerechtigd was om het onderzoek uit te voeren, gezien de afhankelijkheidsrelaties tussen de werknemer en collega's. Dit was noodzakelijk om een veilige werkomgeving te waarborgen ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet en het onderzoek ging niet verder dan nodig was. Het beroep van werknemer op artikel 8 EVRM slaagt derhalve niet. Het hof oordeelt dat werknemer zijn beroep op de AVG te laat in de procedure heeft ingebracht, waardoor werkgever hier niet op kon reageren.

Hoogte transitievergoeding

Het hof oordeelt dat de eerdere aanstelling van werknemer bij werkgever niet wordt meegerekend voor de transitievergoeding, omdat er een onderbreking van meer dan zes maanden was. Ook wordt de excellentietoelage niet meegenomen bij de berekening, omdat deze niet als vast inkomensbestanddeel geldt en werknemer deze niet heeft ontvangen in de laatste twaalf maanden van zijn dienstverband.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1835

Zaaknummer: 200.327.765/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en M.B. Kerkhof

Advocaten: E.K.W. van Kampen en S. van Waeningh

Wetsartikelen: 8 EVRM, 10 Gw, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:683 BW, 7:673 BW, 9 AVG, 10a Advocatenwet, 3 Arbowet en 4 Regeling looncomponenten en arbeidsduur

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door niet in te stemmen met een zogenoemd Xella-voorstel van werknemer tot beëindiging van het slapend dienstverband. Werknemer heeft hierdoor schade geleden, die gelijk is aan de misgelopen Xella-vergoeding, die door werkgeefster moet worden vergoed.

Feiten

Werknemer is op 19 augustus 2013 in dienst getreden bij Kaan Houtwarenindustrie B.V. (hierna: Kaan) en werkte laatstelijk in de functie van productiemedewerker. Op 23 augustus 2021 is werknemer uitgevallen. Met ingang van 20 augustus 2023 is een WIA-uitkering toegekend aan werknemer. Bij brief van 13 mei 2024 heeft de gemachtigde van werknemer aan Kaan gevraagd om mee te werken aan de beëindiging van het dienstverband van werknemer met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Op 30 mei 2024 heeft Kaan aan de gemachtigde van werknemer laten weten dat een vaststellingsovereenkomst kan worden opgesteld en dat, indien deze juist is, Kaan zou overgaan tot uitbetaling. Op 3 juni 2024 heeft de gemachtigde van werknemer een vaststellingsovereenkomst aan Kaan gestuurd. Hier heeft Kaan niet op gereageerd, ook niet op de vervolg-e-mails van 10 en 17 juni 2024. Werknemer verzoekt de veroordeling van werkgeefster tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Oproeping

Kaan is niet op de zitting verschenen, maar is wel correct opgeroepen. Kaan heeft bij e-mail van 20 augustus 2024 een verweerschrift met producties ingediend, onder vermelding van de zittingsdatum en het eerdergenoemde kenmerk dat de rechtbank aan deze zaak heeft toegekend. Hieruit volgt dat Kaan bekend was met het verzoek van werknemer en op de hoogte was van de mondelinge behandeling van dit verzoek op 3 september 2024. Dit brengt met zich mee dat de zaak inhoudelijk kan worden behandeld en beslist, zonder schending van het beginsel van hoor en wederhoor.

Inhoudelijke beoordeling

Kaan had moeten meewerken aan de beëindiging van het dienstverband van werknemer onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. Uit de stellingen van partijen en de stukken blijkt dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst eind augustus 2023 onderwerp van gesprek tussen hen is geweest. De arbeidsovereenkomst van werknemer is echter niet opgezegd, en uit niets blijkt dat Kaan werknemer heeft gewezen op zijn rechten met betrekking tot de transitievergoeding. Daarnaast heeft Kaan aan de gemachtigde van werknemer medegedeeld dat een vaststellingsovereenkomst kon worden opgesteld, als reactie op het voorstel van werknemer tot beëindiging van zijn slapend dienstverband met wederzijds goedvinden, maar er is vervolgens niets meer van Kaan vernomen. Dit brengt met zich mee dat Kaan heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door niet in te stemmen met het redelijke voorstel van werknemer. Er is sprake van een toerekenbare tekortkoming van Kaan in de nakoming van de verplichtingen die voor haar voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Door deze tekortkoming heeft werknemer schade geleden, die Kaan moet vergoeden. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat deze schade gelijk is aan de door hem misgelopen *Xella*-vergoeding, die door werknemer is berekend op € 6.967,64 bruto. Het beroep van Kaan op verrekening van de aan werknemer te betalen vergoeding met te veel betaald salaris wordt gepasseerd. In het verweerschrift heeft Kaan niet uitgelegd waarom tijdens de ziekte van werknemer te veel loon betaald zou zijn, noch is gesteld welk bedrag verrekend zou moeten worden. Ten slotte staat een slechte financiële situatie er niet aan in de weg dat Kaan had moeten instemmen met het voorstel van werknemer. Kaan had immers aanspraak kunnen maken op compensatie van een betaalde *Xella*-vergoeding. Ook had Kaan zich kunnen beroepen op de wettelijke mogelijkheid tot betaling in termijnen van de transitievergoeding. Kaan heeft dit niet gedaan, en dat komt voor haar rekening en risico. Tot slot wordt Kaan veroordeeld tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten en moet Kaan, als de in het ongelijk gestelde partij, de proceskosten (inclusief nakosten) betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10083

Zaaknummer: 11174119 \ AO VERZ 24-52

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: J. de Graaf

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Werkneemster heeft met meerdere opeenvolgende leidinggevend en een verstoorde verstandhouding ontwikkeld, en heeft de aangeboden passende functies in het kader van een herplaatsing geweigerd.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van medewerkster bedrijfsvoering. In januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In juni 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster laten weten een verstoorde verstandhouding met haar teamleider te ervaren. Werkneemster heeft daarbij verzocht om een objectieve partij om een herstelgesprek tussen werkneemster en haar teamleider te leiden. De teamleider van werkneemster heeft in juli haar beoordeling op een onvoldoende vastgesteld. In juli 2023 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Vervolgens heeft werkneemster verzocht om een herziening van haar beoordeling door een andere collega. Die collega heeft begin september beslist dat de onvoldoende gehandhaafd blijft. Enkele weken later heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werkhervatting op de korte termijn in een ander team geadviseerd. In oktober 2023 heeft werkneemster een bezwaarschrift ingediend tegen de beoordeling met onvoldoende die zij eerder had ontvangen. Van november 2023 tot half januari 2024 heeft mediation plaatsgevonden tussen werkneemster en haar nieuwe leidinggevende. Dit heeft niet tot oplossingen geleid. Een van de leidinggevend en van werkneemster heeft begin februari per brief laten weten dat de verhoudingen tussen werkneemster en meerdere collega's verstoord waren, en dat een herplaatsingstraject zal worden gestart. Van februari tot mei 2024 heeft een herplaatsingsonderzoek plaatsgevonden. Werkgeefster heeft werknemer op verschillende functies gewezen die als passend werden beschouwd, maar werkneemster heeft deze functies geweigerd. In mei 2024 heeft de teamleider van werkneemster haar berricht dat het herplaatsingstraject was afgerond zonder dat een nieuwe functie voor werkneemster was gevonden, en dat een ontbindingsverzoek zou worden voorbereid. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-, e-, en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de verstandhouding tussen werkneemster en twee van haar leidinggevend en verstoord is geraakt. Werkneemster voert aan dat de arbeidsrelatie met haar eerste leidinggevende nog steeds te herstellen is, en verwijt werkgeefster dat er nog steeds geen gesprek tussen werkneemster en haar leidinggevende heeft plaatsgevonden. De kantonrechter volgt het standpunt van werkneemster niet. De

bedoeling was dat de nieuwe leidinggevende van werkneemster ook aan de relatie tussen werkneemster en haar oude leidinggevende zou gaan werken. De verstandhouding tussen werkneemster en haar nieuwe leidinggevende is echter ook verstoord geraakt. De bedrijfsarts heeft partijen toen geadviseerd om een mediation te starten, wat partijen hebben gedaan. Ondertussen heeft werkneemster een klacht bij de Commissie Ongewenste Behandeling ingediend, naar eigen zeggen om gesprekken met haar eerste leidinggevende te initiëren. Daar is die procedure niet voor bedoeld. Werkgeefster heeft zich naar oordeel van de kantonrechter voldoende ingespannen om de verstandhouding tussen werkneemster en haar leidinggevendens te herstellen, eerst door een andere verzuimbegeleider en leidinggevende aan te stellen, en vervolgens door een mediationstraject op te starten. Op de zitting is tevens gebleken dat werkneemster haar eerste leidinggevende nog steeds verwijten maakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft eveneens voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Werkneemster heeft niet op de passende functies die uit het herplaatsingstraject naar voren kwamen, gesolliciteerd. Werkneemster heeft daartoe onder andere aangevoerd dat de aangeboden functies niet aansloten bij haar ambities. De kantonrechter merkt te dien aanzien echter op dat een herplaatsingstraject niet als promotie is bedoeld. De functies waar werkneemster naar gesolliciteerd heeft, sluiten daarentegen niet aan bij haar ervaringen en cv. De kantonrechter oordeelt dat een herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De transitievergoeding wordt aan werkneemster toegewezen en de proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5546

Zaaknummer: 11191871 \ ME VERZ 24-81 AW/1583, 11191871 \ ME VERZ 24-81 AW/1583 en 11191871 \ ME VERZ 24-81 AW/1583

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: F.J. Bloem-Timmermans en E. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 2 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 2 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter wijst ontbindingsverzoek op de e-, g- en i-grond af, omdat werkgeefster niet aan haar re-integratieverplichtingen voldoet en structureel de adviezen van de bedrijfsarts naast zich neerlegt. Werknemer heeft recht op vergoeding van de daadwerkelijke juridische kosten die hij voorafgaand aan deze procedure heeft moeten maken.

Feiten

Op 1 maart 2009 is werknemer in dienst getreden van werkgeefster. Op 16 november 2022 heeft een conflict plaatsgevonden in het kernteam van werknemer, waarna werknemer van het project waar hij op dat moment werkzaam was is verwijderd. Op 12 december 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer is begonnen met re-integreren door zijn uren uit te breiden, maar hij is nimmer toegelaten in zijn kernteam of op de locatie waar hij werkzaam was. Het UWV heeft gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer tot twee keer toe geoordeeld dat werkgeefster niet of onvoldoende heeft gedaan aan haar re-integratieverplichtingen, omdat zij geen mediationtraject is gestart en de dialoog met werknemer niet aanging. Op 22 april 2024 mocht werknemer zijn persoonlijke eigendommen ophalen. Werkgeefster stelt dat werknemer zich tijdens dit bezoek ernstig heeft misdragen en meer spullen meenam dan werkgeefster wilde. Na dit bezoek heeft een collega een integriteitsmelding gedaan die heeft geleid tot de schorsing van werknemer en de inzet van een feitenonderzoek. Op 24 mei 2024 heeft werkgeefster een rapport uitgebracht waaruit zou moeten blijken dat werknemer zich op ongepaste wijze verbaal heeft uitgelaten ten aanzien van twee collega's, dat werknemer een intimiderende en dreigende houding heeft aangenomen door dicht bij een collega te staan met een koevoet in zijn hand en dat werknemer zonder toestemming een kruisbloem, stenen en een piron heeft meegenomen (diefstal). In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de kantonrechter dan ook de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Werknemer verweert zich tegen de verzochte ontbinding. Voor het geval de kantonrechter toch tot ontbinding overgaat, verzoekt werknemer om de toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Ook verzoekt hij in alle gevallen vergoeding van zijn werkschoenen, vergoeding van de werkelijk gemaakte proceskosten en vergoeding van gederfde inkomsten wegens het niet-nakomen van de re-integratieverplichtingen door werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werkgeefster af en oordeelt als volgt. De gebeurtenissen op 22 april 2024 kunnen niet los worden gezien van de voorgeschiedenis. In dat kader acht de kantonrechter onder andere van belang dat werknemer voor het conflict van 16 november 2022 altijd goed functioneerde; niet duidelijk is waarom het conflict van 16 november 2022 moest leiden tot het onmiddellijk verwijderen van werknemer van het project. Werkgeefster heeft met haar handelswijze na het conflict eenzijdig haar pijlen op het handelen van werknemer gericht. De vertrouwenspersoon heeft verklaard dat er geen juridische grondslag was voor het verwijderen van werknemer van het project en er op een onjuiste manier met werknemer werd omgegaan. Werkgeefster heeft de (meerdere) adviezen van de bedrijfsarts en andere instellingen tot het opstarten van mediation niet opgevolgd, maar heeft juist het tegenovergestelde gedaan door het conflict alleen maar meer te laten escaleren. En het UWV tweemaal heeft geoordeeld dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen onvoldoende nakomt. Er is geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Van diefstal door werknemer kan niet worden gesproken. Daarbij is van belang dat ten aanzien van de kruisbloemen was afgesproken dat deze bij een afscheid aan de leden zouden toekomen en werkgeefster niet de eigenaar was van de stenen en de piron. Verder is volgens de kantonrechter niet vast komen te staan dat daadwerkelijk sprake is geweest van bedreiging. Het enkele feit dat werknemer boos was, een koevoet vast had en daardoor op een collega als bedreigend overkwam is niet voldoende. Daarnaast lag het volgens de kantonrechter op de weg van werkgeefster om werknemer op een rustige wijze zijn spullen te laten ophalen. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar geen verstoorde arbeidsverhouding die maakt dat van werkgeefster niet gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Werkgeefster heeft namelijk onvoldoende onderbouwd waarom zij, in weerwil van de adviezen van de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon, het UWV en andere instellingen, niet tot mediation is overgegaan terwijl hier wel alle aanleiding voor was. Ook is volgens de kantonrechter geen sprake van een voldragen cumulatiegrond, omdat beide voornoemde grondslagen niet in substantiële mate zijn voldragen en dit voor een ontbinding op de i-grond wel nodig is. Voor wat betreft de tegenvorderingen van werknemer stelt de kantonrechter vast dat werkgeefster verwijtbaar heeft gehandeld door tot twee keer toe niet te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Zij is daarom de kosten voor het deskundigenbericht van het UWV aan werknemer verschuldigd. Ook wordt werkgeefster om die reden veroordeeld in de daadwerkelijke proceskosten van werknemer die hij heeft moeten maken voorafgaand aan onderhavige procedure, in totaal € 23.497,67. Werkgeefster heeft met haar handelwijze namelijk het risico op zich geladen dat werknemer hoge kosten zou moeten maken om zich juridisch te laten bijstaan in deze kwestie. De kosten die werknemer in het kader van onderhavige procedure heeft moeten maken, komen slechts voor het normale liquidatietarief in aanmerking. Van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen is immers geen sprake. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster de werkschoenen van werknemer, zoals gebruikelijk, dient te betalen en verwijst de kantonrechter de vordering van werknemer met betrekking tot de betaling van gederfd loon ten tijde van arbeidsongeschiktheid naar de

schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5840

Zaaknummer: 11218939 UE VERZ 24-205 AP/1183

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: A.J.P. van Beurden en B.E.J.M. Tomlow

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub e, g en i BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ameva/Van Venrooij. Misbruik van omstandigheden bij totstandkoming beëindigingsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 oktober 1990 in dienst van Ameva B.V. in de functie van chef montage. In november 1993 heeft werknemer een verklaring getekend, waarbij hij instemde met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met doorbetaling van loon tot en met januari 1994 en betaling van een extra bedrag van f 4.500 netto. Nadat werknemer enige dagen later alsnog tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst had geprotesteerd, heeft Ameva de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst, voor zover nog bestaande, te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens, voor zover nog bestaande, ontbonden per 15 april 1994. In de onderhavige procedure vordert werknemer betaling van loon over de periode van 1 februari tot 15 april 1994. Hij stelt zich op het standpunt dat hij zijn wil niet in vrijheid heeft kunnen bepalen en daarom niet aan zijn instemmingshandeling kan worden gehouden; hij heeft de beëindiging niet echt gewild.

De kantonrechter heeft de vordering toegewezen op de grond dat gezien de situatie Ameva de beëindigingsbrief niet terstond ter plaatse had moeten laten tekenen, maar deze aan werknemer had moeten meegeven met een redelijke termijn voor getekende inlevering en met waarschuwing dat anders de dienstbetrekking langs een andere weg zou worden beëindigd. Nu dat niet is gebeurd mocht, aldus de kantonrechter, Ameva niet op het bestaan van instemming afgaan. De beëindiging met wederzijds goedvinden werd derhalve door de kantonrechter niet aangenomen.

Anders dan de kantonrechter was de rechtbank van oordeel dat de ondertekening door werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige handeling was waaruit zijn instemming met de beëindiging bleek. Niettemin verwierp de rechtbank de grieven van Ameva, zulks op grond van haar bevestigende beantwoording van de vervolgens aan de orde komende vraag of de omstandigheden waaronder de instemming is gegeven, meebrengen dat zich de situatie voordoet dat werknemer zich op vernietigbaarheid van zijn rechtshandeling kan beroepen, omdat die omstandigheden zodanig zijn dat er gesproken kan worden van misbruik van omstandigheden door Ameva. Ameva heeft tegen het vonnis van de rechtbank beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Van misbruik van omstandigheden zal met name dan sprake

zijn indien (1) de werkgever wist of had moeten begrijpen dat de werknemer door bijzondere omstandigheden (zoals bijvoorbeeld afhankelijkheid of onervarenheid) bewogen werd tot het geven van instemming, en (2) hij (desalniettemin) de instemming van de werknemer bevorderde terwijl hetgeen hij wist of had moeten begrijpen hem daarvan had behoren te weerhouden. Niet blijkt van een onjuiste rechtsopvatting geeft de gedachtegang van de rechtbank die tot het oordeel leidde dat in dit concrete geval sprake is van misbruik van omstandigheden (een gedachtegang die met name daarop neerkwam dat de ongelijkwaardige positie van partijen ertoe heeft geleid dat de werknemer een voor hem nadelige beslissing heeft genomen, die hij bij voor een dergelijke beslissing normaal te achten voorbereiding niet zou hebben genomen en dat de werkgever dit heeft moeten begrijpen).

Door subsidiair aan te voeren dat de overeenkomst van 30 november 1993 vernietigd zou moeten worden op grond van misbruik van omstandigheden heeft werknemer in overeenstemming met artikel 3:51 lid 1 BW een beroep in rechte op deze vernietigingsgrond gedaan. Hieruit volgt dat onderdeel 2.3, dat betoogt dat werknemer een uitdrukkelijke vordering tot vernietiging had dienen in te stellen, van een onjuiste rechtsopvatting uitgaat.

Artikel 3:44 BW stelt niet de eis dat de rechtshandeling tot nadeel heeft geleid.

De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 05-02-1999

ECLI: ECLI:NL:HR:1999:ZC2842

Zaaknummer: 16789 (C97/268)

Rechters: Roelvink, Heemskerk, Herrmann, Van der Putt-Lauwers en De Savornin Lohman

Advocaten: E. van Staden ten Brink en J.C. van Oven

Wetsartikelen: 3:44 BW en 3:51 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is onterecht twee keer op staande voet ontslagen, omdat er geen dringende reden aanwezig was. De arbeidsovereenkomst wordt echter wel ontbonden op de g-grond, aangezien de arbeidsrelatie binnen één week ernstig is verstoord. Bovendien heeft werkneemster het vertrouwen geschaad door zonder toestemming meerdere gesprekken op te nemen. Dit is verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar te beschouwen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2024 in dienst bij werkgeefster als senior consultant. Op 14 mei 2024 heeft werkneemster een telefoongesprek gevoerd met een klant van werkgeefster. De klant was niet tevreden over dit telefoongesprek. De leidinggevende van werkneemster heeft vervolgens op 14 mei 2024 met werkneemster hierover gesproken. In dit gesprek heeft werkneemster haar stem verheven tegen de leidinggevende. Daarna hebben de leidinggevende en werkneemster in de periode tot 22 mei 2024 nog vier gesprekken met elkaar gevoerd. Werkgeefster heeft op 22 mei 2024 telefonisch aan werkneemster meegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen, met als reden dat werkneemster de afgelopen week herhaaldelijk haar stem heeft verheven tegen haar direct leidinggevende en dat zij herhaaldelijk heeft geweigerd gehoor te geven aan een duidelijk gegeven opdracht door haar leidinggevende. Bij brief van 31 juli 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster een tweede - voorwaardelijk - ontslag op staande voet gegeven, voor het geval het ontslag van 22 mei 2024 geen stand zou houden. Werkgeefster verzoekt in deze procedure om veroordeling van werkneemster tot betaling van het restant aan schadevergoeding, aangezien zij door opzet of schuld aan werkgeefster een reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werkneemster verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen en subsidiair om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding. Werkgeefster heeft in het verweerschrift tegen het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het (eerste) ontslag op staande voet ook een zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet dat is gegeven op 22 mei 2024 is niet rechtsgeldig, aangezien er geen sprake is van een dringende reden. Werkneemster heeft herhaaldelijk met stemverheffing tegen haar leidinggevende gesproken, wat niet het gedrag is dat werkgeefster van haar mocht verwachten, maar de stemverheffingen en de door werkneemster geschreeuwde woorden zijn niet zodanig grensoverschrijdend dat dit gedrag op 22 mei 2024 een dringende reden voor ontslag op staande voet vormt. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende aangetoond dat zij zowel op 16 mei 2024 als op 17 mei 2024 duidelijke opdrachten aan werkneemster heeft gegeven, die werkneemster heeft genegeerd. In de door werkneemster ingebrachte geluidsopname van het gesprek op 16 mei 2024 is niet expliciet te horen dat zij de instructie kreeg om op 17 mei 2024 thuis te blijven (werken). Ook uit de e-mail van de leidinggevende van 17 mei 2024, waarin staat dat "je dus niet eerst naar kantoor hoeft", blijkt niet duidelijk dat werkneemster op 21 mei 2024 voorafgaand aan het gesprek om 9.30 uur niet naar kantoor mocht komen. Werkgeefster heeft dan ook niet aangetoond dat werkneemster herhaaldelijk heeft geweigerd gehoor te geven aan duidelijke opdrachten van haar leidinggevende.

Ook het ontslag op staande voet van 31 juli 2024 is niet rechtsgeldig. De kantonrechter is van oordeel dat het liegen over de vraag van werkgeefster of het gesprek werd opgenomen en de opname te laten doorlopen terwijl zij het gesprek had verlaten, weliswaar verwijtbaar is, maar geen dringende reden vormt. Werkneemster heeft voldoende toegelicht dat zij niet wist dat de officemanager ook bij het gesprek aanwezig zou zijn, zodat zij niet bewust heeft geprobeerd het gesprek tussen haar leidinggevende en de officemanager af te luisteren, terwijl zij korte tijd het gesprek had verlaten om naar het toilet te gaan. Nu beide ontslagen op staande voet worden vernietigd, is het dienstverband vanaf 22 mei 2024 onafgebroken in stand gebleven. Werkgeefster heeft dan ook ten onrechte de gefixeerde schadevergoeding verrekend met het loon over de maand mei 2024 en de eindafrekening. De loonvordering van werkneemster wordt daarom toegewezen en de door werkgeefster verzochte restant gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Ontbinding

De keuze van werkneemster om de gesprekken met de leidinggevende - zonder enige vorm van overleg - op te nemen, is verwijtbaar. Daar staat tegenover dat uit de opnames van een deel van de gesprekken niet volgt dat werkneemster tijdens die gesprekken beledigende uitlatingen heeft gedaan, zoals werkgeefster stelt. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat geen sprake is van een voldragen e-grond. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 november 2024 wel ontbonden op de g-grond. In één week, vanaf 14 mei 2024, is de arbeidsrelatie tussen werkneemster en haar leidinggevende ernstig verstoord geraakt. Werkneemster heeft het vertrouwen geschaad door zonder toestemming meerdere gesprekken op te nemen. Het feit dat er in één week zes gesprekken over de samenwerking zijn gevoerd, terwijl werkneemster nog in haar inwerkperiode zat, toont aan dat herstel van de relatie niet mogelijk is. De kantonrechter volgt het verwijt van werkneemster, dat werkgeefster meer had moeten doen om het conflict te de-escaleren, niet. Werkgeefster bood op 16 mei 2024 een coach aan en gaf tijdens het gesprek op 21 mei 2024 nog ruimte voor een constructief vervolg. Werkneemster

ging hier niet op in. Gezien de omstandigheden, alsmede het feit dat werkneemster dan weer onder de leidinggevende zou moeten werken, is herplaatsing van werkneemster binnen redelijke termijn uitgesloten. De slotsom is dat partijen uit elkaar moeten wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Vergoedingen

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, aangezien uit het voorgaande volgt dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft daarentegen geen recht op een billijke vergoeding, aangezien werkgeefster gemotiveerd heeft betwist dat zij heeft nagelaten te de-escaleren. Daar komt bij dat werkneemster een belangrijke rol heeft gespeeld in de escalatie, door haar leidinggevende te kleineren en de gesprekken heimelijk op te nemen. Nu partijen over en weer in het gelijk worden gesteld - de ontslagen op staande voet worden immers vernietigd, maar de ontbinding wordt toegewezen - worden de proceskosten gecompenseerd. Tot slot wordt het gevorderde uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5672

Zaaknummer: 11222884 \ UE VERZ 24-207 en 11222579

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J.M.P. Verkaart en M.E.C.P. Erven

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

RECHTSPRAAK

Verzoeken werknemer om een billijke vergoeding dan wel schadevergoeding afgewezen. Polyplastic heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer verwijt Polyplastic B.V., hierna Polyplastic, dat zij de arbeidsovereenkomst in strijd met de wettelijke bepalingen heeft opgezegd, dat zij ernstig tekort is geschoten in de nakoming van de zorgplicht en dat zij zich niet als goed werkgever gedragen heeft. Op grond hiervan verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat Polyplastic jegens werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en een veroordeling van Polyplastic tot betaling van een bedrag van € 50.000 aan billijke vergoeding dan wel schadevergoeding. Polyplastic is van mening dat haar niets te verwijten valt zodat zij niets hoeft te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Polyplastic heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer heeft een verzoek op grond van artikel 843a Rv gedaan om afschriften van alle correspondentie. Dit verzoek wordt afgewezen omdat werknemer geen rechtmatig belang heeft. Ten aanzien van de billijke vergoeding geldt het volgende. Er kan op grond van artikel 7:681 BW een billijke vergoeding worden toegekend: de ernstige verwijtbaarheid van Polyplastic ligt dan besloten in de schending van de regels die gelden voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst. Polyplastic heeft na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV zonder rekening te houden met de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst van werknemer per direct opgezegd. Dit is niet zodanig ernstig verwijtbaar dat werknemer op grond van alleen deze schending een billijke vergoeding toekomt. Daarbij speelt mee dat Polyplastic inmiddels de transitievergoeding heeft aangepast en het ontbrekende gedeelte heeft betaald aan werknemer. Werknemer voert aan dat Polyplastic hem tijdens zijn re-integratie onder druk heeft gezet akkoord te gaan met een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Onder druk is hij toen naar huis gegaan om bedrijfseigendommen op te halen en heeft vervolgens een auto-ongeluk gehad met ernstig lichamelijk letsel tot gevolg. Polyplastic heeft werknemer vervolgens wederom onder druk gezet akkoord te gaan met een beëindiging en het verstrekken van medische gegevens. Uit deze gang van zaken kan naar oordeel van de kantonrechter echter niet de conclusie worden getrokken dat Polyplastic een ernstig verwijt valt te treffen in het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dat sprake is geweest van pesterijen op de werkvloer heeft werknemer niet kunnen onderbouwen. Uit de

beschikbare medische stukken blijkt niet in welke mate de gesprekken die werknemer met Polyplastic heeft gevoerd, invloed hebben gehad op zijn arbeidsongeschiktheid. Dat Polyplastic druk op werknemer heeft uitgeoefend om zelf per direct zijn laptop in te leveren is niet gebleken. Dat de gang van zaken rondom het moeizame gesprek over de re-integratie waarin over een beëindiging zou zijn gesproken heeft bijgedragen aan het voortduren van de arbeidsongeschiktheid van werknemer, is niet gebleken. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer voert dezelfde feiten en omstandigheden aan bij zijn verzoek tot toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW. Uit die feiten en omstandigheden kan niet worden afgeleid dat Polyplastic tekort is geschoten in een van haar verplichtingen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9840

Zaaknummer: 11224306 VZ VERZ 24-7046

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: J.M.C. Wessels, N.J. Koene en M.S. Janse

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:681 BW en 7:682 BW