

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 10, 2022

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:1554](#) 01-03-2022

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:1533](#) 28-02-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:540](#) 22-02-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:527](#) 22-02-2022

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:536](#) 22-02-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:140](#) 15-02-2022

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:304](#) 08-02-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:285](#) 04-02-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:2649](#) 21-12-2021

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:1339](#) 25-02-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:1378](#) 25-02-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:1364](#) 24-02-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:801](#) 24-02-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:563](#) 24-02-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:591](#) 23-02-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:1451](#) 22-02-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:853](#) 22-02-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:608](#) 22-02-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:1032](#) 22-02-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:607](#) 21-02-2022

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:1136](#) 21-02-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:830](#) 21-02-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:590](#) 21-02-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:1456](#) 17-02-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:567](#) 15-02-2022

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2022:1093](#) 09-02-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:563](#) 09-02-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:507](#) 02-02-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:1454](#) 27-01-2022

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:609](#) 21-01-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:1451](#) 20-01-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:1024](#) 18-01-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:1343](#) 14-01-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:12682](#) 30-12-2021

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:6931](#) 26-11-2021

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:13424](#) 07-10-2021

RECHTSPRAAK

Reisafstand van 450 km is aanmerkelijke verslechtering arbeidsvoorwaarden. Fictieve opzegging geeft recht op onregelmatige schadevergoeding. Houding werkgever tijdens onderhandelingen ernstig verwijtbaar dus billijke vergoeding.

Feiten

(Vervolg op AR 2022-0187) Werknemer is sinds 1 mei 2001 in dienst bij werkgeefster. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van Head Production, was hij tijdelijk verantwoordelijk voor Supply Chain en was hij lid van het managementteam. Op enig moment is besloten om de productieafdeling van werkgeefster per 1 januari 2022 over te plaatsen naar een in Duitsland gevestigde zustervennootschap. Op 20 september 2021 is deze overplaatsing aan werknemer medegedeeld. Volgens werkgeefster kwalificeert de overgang als een overgang van onderneming, als gevolg waarvan de werkplek van de werknemers (waaronder die van werknemer) verplaatst wordt naar Heidelberg (Duitsland). Op 5 oktober 2021 heeft (de gemachtigde van) werknemer aan werkgeefster laten weten dat de reisafstand naar Heidelberg voor hem meer dan 450 kilometer bedraagt en dat een verhuizing naar Duitsland, mede vanwege co-ouderschap en de gedeelde zorg voor zijn kinderen, niet tot de mogelijkheden behoort. Wel geeft werknemer aan open te staan voor het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Werkgeefster en de zusteronderneming hebben op 31 december 2021 een akte van levering getekend, met werkgeefster als ‘Transferor’ en de zusteronderneming als ‘Transferee’.

Tussenbeschikking (AR 2022-0187)

Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake is van een overgang van onderneming per 31 december 2021. Alsmede dat werknemer ondubbelzinnig heeft geweigerd om in dienst te treden bij Tinti, waardoor er geen (arbeids)relatie is ontstaan tussen werknemer en Tinti en werknemer niet-ontvankelijk zal worden verklaard in zijn verzoeken jegens Tinti. De arbeidsovereenkomst tussen Nature’s Choice en werknemer is vanwege deze ondubbelzinnige weigering en de overgang van onderneming van rechtswege geëindigd per 31 december 2021, waardoor het ontbindingsverzoek van werknemer jegens Nature’s Choice zal

worden afgewezen. De verzochte voorlopige voorzieningen tot (door)betaling van het loon aan werknemer tot de ontbindingsdatum en tot tewerkstelling dan wel vrijstelling van werk met behoud van loon zijn afgewezen.

Aanmerkelijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden

Naar het oordeel van de kantonrechter is de reisafstand (450 km), zowel het aantal kilometers, als de reistijd, méér dan redelijkerwijs van werknemer kan worden gevegd. Bovendien is onbetwist dat sprake is van een verslechtering van de arbeidsrechtelijke positie van werknemer en een verlies aan promotiekansen. Doordat sprake is van een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van werknemer, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd door toedoen van de werkgever. Het verweer van Nature's Choice dat artikel 7:665 sub a BW niet van toepassing is, omdat de arbeidsovereenkomst tussen Nature's Choice en werknemer reeds van rechtswege is geëindigd en er geen beëindigingshandeling plaatsvindt, wordt verworpen. Volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU 12 november 1998, ECLI:EU:C:1998:532) dient de nationale rechter te onderzoeken waarom de werknemer de aangeboden arbeidsovereenkomst heeft geweigerd en daarna dient de rechter na te gaan of sprake is van een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer. Als dat het geval is dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.

Onregelmatige opzegging: fictieve opzeggingshandeling

Richtlijnconforme interpretatie van artikel 7:665 BW brengt gelet hierop met zich dat als de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever de voor de werkgever geldende opzegtermijn in acht moet worden genomen. In de literatuur is betoogd dat als de voor de werkgever geldende opzegtermijn niet is aangehouden of niet kan worden aangehouden, de werkgever schadeplichtig kan zijn (zie: A.G. Veldman, 'Ontslagvergoeding bij opzegging als gevolg van overgang van onderneming', TRA 2009/40 en R.M. Beltzer, 'De zaak Juuri: over ontslag en de wil van sociale partners', ArA 2010,1). De voor Nature's Choice geldende opzegtermijn van vier maanden vangt aan op het moment van de 'fictieve opzegging' door de werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat voor het bepalen van het moment van de fictieve opzegging moet worden aangesloten bij de datum waarop werknemer zijn ontbindingsverzoek heeft ingediend (15 december 2021), mede omdat verweersters hebben betoogd dat het indienen van het ontbindingsverzoek het sluitstuk vormt van de ondubbelzinnige weigering van werknemer om mee over te gaan naar Tinti met als gevolg dat zijn arbeidsovereenkomst bij Nature's Choice is geëindigd per 1 januari 2022. De schadevergoeding over de resterende opzegtermijn bedraagt gelet hierop € 22.727,04 bruto.

Transitievergoeding

Bij een onregelmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever moet het recht op en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop die arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd (zie HR 17 juli 2020, ECLI:NL:HR:2020:1286). Gelet hierop dient 1 mei 2022 als beëindigingsdatum te worden gehanteerd voor de berekening van de transitievergoeding. Onbetwist is dat de transitievergoeding bij uitdiensttreding per 1 mei 2022 € 41.785,20 bruto bedraagt. Dit bedrag wordt dan ook toegewezen.

Billijke vergoeding: preventieve werking plus kosten advocaat

Onjuiste informatie en schending van artikel 7:665a BW leiden op zichzelf niet tot ernstig verwijtbaar handelen van Nature's Choice. De wijze waarop Nature's Choice heeft geacteerd tijdens de onderhandelingen wel. Het buiten de gemachtigde van werknemer om proberen druk uit te oefenen op werknemer om een beëindigingsregeling te treffen is kwalijk te noemen. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding.

Nu vast staat dat de verhuizing van de productielijn zou plaatsvinden en werknemer reeds is gecompenseerd in zijn inkomstenverlies, is er geen daadwerkelijke schade. Dit betekent niet dat de billijke vergoeding nihil is. De billijke vergoeding dient immers ook als compensatie voor de immateriële schade die werknemer heeft ondervonden door het ernstig verwijtbaar handelen van Nature's Choice (welke compensatie mede strekt tot genoegdoening voor de werknemer wegens dat handelen van de werkgever) en als middel om Nature's Choice te wijzen op de noodzaak haar gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Dit laatste strookt met het gezichtspunt dat met de billijke vergoeding ook kan worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen, omdat dit voor hen voordeliger is dan het op juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan. De kantonrechter is van oordeel dat om die reden een billijke vergoeding van € 10.000 bruto passend en geboden is. Bovendien heeft werknemer vanwege de foutieve en onvolledige informatie in de brief van 21 september 2021 zich moeten wenden tot een advocaat om de juiste en volledige informatie over zijn rechtspositie te verkrijgen, heeft hij Nature's Choice meermaals moeten aanmanen om te reageren en herhaaldelijk gemaild dat werknemer alleen in het bijzijn van zijn advocaat wil praten over een beëindigingsovereenkomst. Dat heeft aanzienlijke kosten met zich gebracht. Werknemer heeft aangevoerd dat de advocaatkosten ten tijde van de mondelinge behandeling een bedrag van € 10.000 ver overschrijden. Aan de hand van het door werknemer ingebrachte specificatieoverzicht is ongeveer 40% van die kosten aan te merken als kosten voor werkzaamheden anders dan ter voorbereiding van de procedure en deze kosten staan in

directe relatie tot het ernstig verwijtbaar handelen van Nature's Choice waarvoor werknemer eveneens dient te worden gecompenseerd. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat indien het ervoor moet worden gehouden dat de buitengerechtelijke (advocaat)kosten in een geval als dit niet toewijsbaar zijn als onderdeel van de billijke vergoeding, deze wel op de voet van artikel 7:611 BW verschuldigd zouden zijn (vgl. Hof Den Haag 4 mei 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:831 en Hof Den Haag 6 juli 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:1238). Gelet op dit alles acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 14.000 bruto passend en geboden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:1032

Zaaknummer: 9589909 AZ 21-55

Rechters: J.W. Ponds

Advocaten: M.C.J. Oonk-Pallandt en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:665 BW

RECHTSPRAAK

Wijziging standplaats met 480 km is een aanmerkelijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden 7:665 BW. Naast transitievergoeding recht op gefixeerde schade (opzegtermijn) en mogelijk billijke vergoeding. Schending informatieplicht leidt niet tot ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer is in dienst van Nature's Choice te Etten-Leur. Op enig moment is besloten om de productieafdeling van Nature's Choice te Etten-Leur per 1 januari 2022 over te plaatsen naar een in Duitsland gevestigde zuster vennootschap (Tinti) te Heidelberg. Op 20 september 2021 is deze overplaatsing aan werknemer medegedeeld. Werknemer heeft op 25 oktober 2021 per e-mail aan Nature's Choice laten weten dat de wijziging van de werklocatie naar Duitsland te veel nadelen voor hem meebrengt als gevolg waarvan het voor hem niet mogelijk is om mee over te gaan. Vervolgens heeft hij een ontbindingsverzoek ingediend waarin hij zich beroept op artikel 7:665 BW met als grondslag dat sprake is van een aanmerkelijke wijziging vanwege de overgang van onderneming en de daarmee samenhangende verhuizing naar Duitsland (480 km) en dat van hem daarom niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten bij Tinti.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ondubbelzinnige weigering over te gaan

Uit deze feiten en omstandigheden volgt dat werknemer er ondubbelzinnig blijk van heeft gegeven dat hij het dienstverband na de overgang van onderneming niet voort wil zetten met de verkrijger. Gelet daarop is tussen werknemer en Tinti geen arbeidsovereenkomst ontstaan per 1 januari 2022. Vanwege het ontbreken van een (arbeids)relatie tussen werknemer en Tinti is werknemer niet-ontvankelijk in zijn verzoeken – waaronder het ontbindingsverzoek, het verzoek tot tewerkstelling en de verzoeken tot betaling van verschillende vergoedingen en loon – jegens Tinti.

Einde van rechtswege

Het is vaste rechtspraak van de Hoge Raad (HR 7 oktober 1988, *NJ* 1989, 240) dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en vervreemder op de datum van overgang van onderneming van rechtswege tot een einde komt (ook) indien de werknemer niet mee over wil naar de verkrijger. Hoewel hier in de literatuur kritiek op bestaat, ziet de kantonrechter daarin onvoldoende aanleiding om daar – in afwijking van de geldende rechtspraak – anders over te oordelen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst met Nature's Choice is geëindigd op het tijdstip van de overgang, dus per 1 januari 2022. Nu deze arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 1 januari 2022, dient het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met Nature's Choice te worden afgewezen. Om dezelfde reden dienen ook de verzoeken tot (door)betaling van loon, de wettelijke verhoging en tewerkstelling jegens Nature's Choice te worden afgewezen.

Wijziging standplaats met 480 km is een aanmerkelijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden
7:665 BW

Als gevolg van de overgang is de werkplek van werknemer verplaatst van Etten-Leur naar Heidelberg in Duitsland. Werknemer woont met twee van zijn minderjarige kinderen in Etten-Leur. Niet weersproken is dat het woon-werkverkeer van Etten-Leur naar Heidelberg 5,5 tot 6 uur enkele reis bedraagt. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit méér dan redelijkerwijs van werknemer kan worden gevergd. Nature's Choice heeft nog aangevoerd dat voor werknemer een verblijfsplek zou worden geregeld. Dit is door werknemer betwist en bovendien kan van hem gezien zijn privésituatie niet worden gevergd om doordeweeks in Duitsland te verblijven. Doordat sprake is van een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd door toedoen van de werkgever.

Fictieve opzegging en gefixeerde schadevergoeding

Richtlijnconforme interpretatie van artikel 7:665 BW brengt gezien het voorgaande mee dat als de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever de voor de werkgever geldende opzegtermijn in acht moet worden genomen en, zoals in de literatuur is betoogd (zie: A.G. Veldman, 'Ontslagvergoeding bij opzegging als gevolg van overgang van onderneming', *TRA* 2009/40 en R.M. Beltzer, 'De zaak Juuri: over ontslag en de wil van sociale partners' *ArA* 2010,1), dat de werkgever schadeplichtig kan zijn wanneer niet de voor de werkgever geldende opzegtermijn is aangehouden of kan worden aangehouden. Tussen partijen is niet in geschil dat de opzegtermijn van Nature's Choice vier maanden bedraagt. De opzegtermijn vangt aan op het moment van de 'fictieve opzegging' door de

werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter dient daarbij in dit geval aangesloten te worden bij de datum waarop werknemer zijn ontbindingsverzoek heeft ingediend (10 november 2021), aangezien dat – in de woorden van verweersters – het sluitstuk vormt van de ondubbelzinnige weigering van werknemer om mee over te gaan naar Tinti, waardoor zijn dienstverband van rechtswege is geëindigd per 1 januari 2022 (en hij niet per die datum is overgegaan naar Tinti). De schadevergoeding bedraagt € 14.412,77 bruto .

Bij een onregelmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever moet het recht op en de hoogte van de wettelijke transitievergoeding worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop die arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werkgever deze regelmatig zou hebben opgezegd (HR 17 juli 2020, ECLI:NL:HR:2020:1286). Hierom dient 1 april 2022 als beëindigingsdatum te worden gehanteerd voor de berekening van de transitievergoeding. Bij een beëindiging per die datum bedraagt de transitievergoeding € 29.882.

Schending informatieplicht leidt niet tot ernstige verwijtbaarheid

In de brief van 21 september 2021 staat dat bij weigering om mee over te gaan de arbeidsovereenkomst niet zal worden beschouwd als beëindigd door Nature's Choice en dat de werknemers niet in aanmerking komen voor een transitievergoeding. In het geval van werknemer is dat, gezien hetgeen hierboven is overwogen, onvolledig; hij kan namelijk vanwege de aanmerkelijke wijziging wel aanspraak maken op de transitievergoeding. Artikel 7:665a BW bepaalt ook dat werknemers geïnformeerd dienen te worden op een tijdstip dat het besluit tot overgang nog niet is genomen. Niet is weersproken dat het besluit op 21 september 2021 al was genomen en dat er op dat moment geen sprake meer was van een voorgenomen besluit. Dit maakt dat de informatieplicht op enkele punten is geschonden. Dit zou schadeplechtigheid van de werkgever kunnen opleveren, maar deze schendingen van de informatieplicht zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zwaarwegend om te kunnen concluderen dat Nature's Choice ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:1024

Zaaknummer: 9536977 AZ VERZ 21-50

Rechters: J.W. Ponds

Advocaten: E. Schouten en A.G.M. Wilms

Wetsartikelen: 7:665 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever hoefde werknemer niet voorafgaand aan de loonstop te waarschuwen. Wel moest de loonstop gebaseerd zijn op een redelijk voorschrift. Aan dit laatste is niet voldaan.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 juli 2020 in dienst bij werkgever. Op 20 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld en is naar de huisarts gegaan. Werknemer heeft tegen werkgever gezegd dat de klachten mogelijk door stress komen. Werkgever heeft aangegeven in gesprek te willen gaan. Werknemer heeft kenbaar gemaakt het gesprek met de bedrijfsarts af te willen wachten. Werkgever heeft aangegeven werknemer niet ziek te kunnen melden bij stressklachten. Werknemer heeft aangegeven ziek te zijn en een gesprek met de bedrijfsarts te hebben aangevraagd. Op 21 september 2021 heeft er een gesprek met de praktijkondersteuner plaatsgevonden. Die heeft geadviseerd op zo kort mogelijke termijn in gesprek te gaan. Op een uitnodiging daartoe van werkgever heeft werknemer afwijzend gereageerd, omdat het fysiek en mentaal te zwaar zou zijn. Werkgever heeft vanaf 24 september een loonstop opgelegd. Op 29 september 2021 heeft werkgever werknemer weer uitgenodigd. Er hebben vervolgens twee gesprekken plaatsgevonden. In het laatste gesprek roept werkgever werknemer op zijn werkzaamheden te hervatten per 19 oktober 2021. Namens werknemer is per e-mail aangegeven dat hij daartoe niet in staat is en dat hij verzoekt om een consult bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert op 12 november 2021 dat werknemer kan re-integreren. Werknemer heeft een second opinion en een deskundigenoordeel aangevraagd. Op 26 november 2021 is werknemer begonnen met aangepaste werkzaamheden. Op 2 december 2021 heeft werknemer een deel van zijn loon ontvangen. Uit het deskundigenoordeel van 20 december 2021 blijkt dat werknemer per 20 september 2021 ongeschikt is om zijn werkzaamheden te verrichten. In het advies van de second opinion-bedrijfsarts van 4 januari 2022 wordt geconcludeerd dat pogingen tot re-integratie bij de eigen werkgever leiden tot een toename van klachten en stagnatie van herstel. Werknemer is vanaf 15 januari 2022 vrijgesteld van werk. Werknemer vordert onder andere betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Werknemer meent dat hij over de maanden september 2021 tot en met december 2021 recht heeft op zijn volledige loon, omdat sprake is van een arbeidsconflict. De kantonrechter volgt hem hierin niet. Werknemer heeft zich met ingang van 20 september 2021 immers arbeidsongeschikt gemeld wegens ziekte, wat de bedrijfsarts ook heeft bevestigd. De loonvordering zal dan ook moeten worden bepaald op basis van artikel 7:629 BW. In dat kader oordeelt de kantonrechter allereerst dat werkgever werknemer niet hoefde te waarschuwen voorafgaand aan de loonstop. De loonstop was in dit geval echter niet gebaseerd op een redelijk voorschrift van werkgever. De loonvordering over de periode van 25 september 2021 tot en met 7 oktober 2021 wordt toegewezen. Vervolgens heeft er op 18 oktober 2021 een gesprek plaatsgevonden. Nadat werknemer heeft geweigerd om op 19 oktober 2021 aan de slag te gaan is er wederom een loonstop toegepast. De kantonrechter is van oordeel dat ook deze oproep geen redelijk voorschrift is. Er had eerst een nieuwe afspraak bij de praktijkondersteuner ingepland moeten worden om de re-integratiemogelijkheden te bespreken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:507

Zaaknummer: 96215797

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C. Heefer en W.A.L.D.I. van Slagmaat

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ten onrechte een loonstop opgelegd en ten onrechte de loonbetaling tijdens ziekte gestaakt. Loonvordering toegewezen.

Feiten

In het tussenvonnis van 7 oktober 2021 is overwogen dat er redenen zijn om te twijfelen aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts van 5 oktober 2020 en de deskundigenverklaring van de verzekeringsarts van het UWV van 17 november 2020. De kantonrechter heeft aan de verzekeringsarts en het UWV verzocht om de deskundigenverklaring schriftelijk toe te lichten.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de brief van de verzekeringsarts van 16 oktober 2021 de twijfel niet weggenomen en is nog altijd geen sprake van een duidelijke en inzichtelijke motivering waarom werknemer in staat moet worden geacht om twee keer twee uur per week te kunnen werken in licht werk. De kantonrechter gaat op basis van de beschikbare gegevens uit van het oordeel van de verzekeringsarts in het kader van de WIA-beoordeling, te weten dat werknemer géén benutbare mogelijkheden heeft, ook niet op en na 5 oktober 2020, zodat werknemer ook niet in staat was om twee keer twee uur per week te werken met bijbehorende reistijd. Dat betekent dat Kivo ten onrechte een loonstop heeft opgelegd en ten onrechte de loonbetaling tijdens ziekte heeft gestaakt over de periode van 5 oktober 2020 tot 23 december 2020. De loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1454

Zaaknummer: 9156263

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.J. Butter en L.J. Bloem

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft voldoende begrip getoond voor de gestelde PTSS-klachten van werkneemster, tot twee keer toe aan mediation meegewerkt en zich telkens ingespannen om aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2005 bij EUR werkzaam. In maart 2016 heeft er een gesprek plaatsgevonden over de samenwerking. Op 25 april 2016 heeft zich op de EUR een incident voorgedaan, waarbij werkneemster enkele uren in haar werkkamer opgesloten heeft gezeten met een psychotische student die bedreigingen naar haar heeft geuit. Op 29 april 2016 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij is nadien weer aan het werk gegaan maar in september 2016 is zij uitgevallen wegens ziekte. Na diverse periodes van arbeidsongeschiktheid en re-integratie heeft in april 2018 mediation plaatsgevonden hetgeen niet geleid tot een oplossing. Werkneemster heeft een sabbatical opgenomen, na afloop waarvan zij zich voor haar eerste werkdag weer heeft ziekgemeld. Op 19 september 2019 (en meermaals daarna) heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was. EUR heeft werkneemster meermaals opgeroepen voor een arbeidsdeskundig onderzoek. Werkneemster is daar niet op ingegaan. Bij besluit van 11 december 2019 heeft EUR over de periode van 1 december 2019 tot 15 januari 2020 een loonstop toegepast, waartegen werkneemster bezwaar heeft ingediend. Vanaf eind april 2020 heeft werkneemster haar (onderzoeks)werkzaamheden vanuit huis kunnen hervatten. Het bezwaar tegen de loonstop is gegrond verklaard. Tussen partijen is discussie ontstaan over de noodzaak van een FML. Deze is uiteindelijk alsnog gedaan. EUR heeft verder aangegeven in gesprek te willen gaan over ervaren samenwerkingsproblemen en vertrouwenskwesties. Werkneemster heeft laten weten niet naar het gesprek te komen. EUR heeft werkneemster met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Werkneemster heeft een deskundigenoordeel aangevraagd, waaruit is gebleken dat er geen sprake meer is van beperkingen. EUR verzoekt ontbinding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Aan werkneemster is een billijke vergoeding toegewezen, omdat de EUR ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster

verzoekt in hoger beroep werkherleving en betaling van loon vanaf 1 mei 2021.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Omstreeks medio 2015, begin 2016 was al sprake van samenwerkingsproblemen. De feiten en omstandigheden in de periode van arbeidsongeschiktheid van werknemer rechtvaardigen de conclusie dat de arbeidsverhouding (nog erger) verstoord is geraakt. Het opzegverbod wegens ziekte acht het hof niet van toepassing. Zelfs indien moet worden aangenomen dat werknemer een beroep kan doen op het opzegverbod tijdens ziekte geldt dat het ontbindingsverzoek naar het oordeel van het hof geen, althans onvoldoende, verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van EUR. Het hof is van oordeel dat EUR voldoende begrip heeft getoond voor de gestelde PTSS-klachten van werknemer, tot twee keer toe aan mediation heeft meegewerkt en zich telkens heeft ingespannen om aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen, naar aanleiding van adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige. Het hof ziet ook in de stellingen van werknemer geen concrete aanknopingspunten hoe en in welke mate EUR nog meer begrip had moeten tonen. Naar het oordeel van het hof is ook het verwijt dat EUR er juist alles aan gedaan zou hebben om de volledige re-integratie van werknemer te voorkomen niet terecht. EUR kan geen verwijt worden gemaakt dat zij de arbeidsdeskundige rapportage heeft willen afwachten. Ook acht het hof niet verwijtbaar dat EUR met werknemer een startgesprek wilde hebben. Aan werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2649

Zaaknummer: 200.295.259/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.S. van Coevorden en A.J. Swelheim

Advocaten: M.A.M. Lem en C.A. de Weerd

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

RECHTSPRAAK

In de vaststellingsovereenkomst en/of tijdens de onderhandelingen is geen voorbehoud gemaakt ten aanzien van enige vordering van werkgever jegens werknemer. Kwijtingsbeding staat toewijzing vorderingen werkgever in de weg.

Feiten

Werknemer is als gevolg van een auto-ongeval arbeidsongeschikt geraakt. Bij beslissing van 26 juni 2019 heeft het UWV aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens het onvoldoende in acht nemen van de vereiste re-integratie-inspanningen. Het bezwaar van werkgever tegen de opgelegde loonsanctie is gegrond verklaard. Vanaf 4 juni 2019 is de loonbetalingsverplichting geëindigd. Werkgever maakte tegenover werknemer aanspraak op betaling van het onverschuldigd betaalde nettoloon en de betalingen naar aanleiding van een eerder gevoerde kortgedingprocedure, waarin loon was toegewezen. Tussen partijen wordt een akkoord bereikt over een vaststellingsovereenkomst. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de loondoorbetalingsverplichting van werkgever per 4 juni 2019 is gestopt en het loon vanaf die datum zonder rechtsgrond aan werknemer is betaald. Werknemer stelt dat op 13 maart 2020 overeenstemming is bereikt, er over en weer finale kwijting is verleend en er dus geen recht meer bestaat op terugvordering van het onverschuldigd betaalde salaris of hetgeen betaald is naar aanleiding van het kort geding. Werkgever is het standpunt toegedaan dat de finale kwijting geen betrekking heeft op het onverschuldigd betaalde salaris en de betaling naar aanleiding van het kort geding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het kwijtingsbeding aan toewijzing van de vorderingen van werkgever in de weg staat.

Oordeel

De uitleg van het kwijtingsbeding dient te worden beoordeeld aan de hand van de Haviltex-maatstaf. Op grond van de door de advocaat van werkgever geredigeerde overeenkomst en de omstandigheid dat niet is gebleken dat in de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst enig voorbehoud is gemaakt ten aanzien van enige vordering van werkgever jegens werknemer, mocht werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij niets meer verschuldigd was uit welke hoofde dan ook. Anders dan werkgever nog betoogt,

volgt uit de letterlijke bewoordingen van het finaal kwijtingsbeding evenmin dat het uitsluitend ziet op verbintenissen uit overeenkomst. De conclusie is dat werknemer op grond van de vaststellingsovereenkomst en de uitleg van het finale kwijtingsbeding er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werkgever niets meer van hem te vorderen had uit hoofde van de arbeidsovereenkomst of uit welke andere hoofde ook.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:536

Zaaknummer: 200.287.315_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.L. Bervoets en D.J.B. de Wolff

Advocaten: S.H.O. Aben en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Het is te billijken dat werkgever X – een man – een hoger salaris heeft aangeboden dan werkneemster. Werkgever heeft relevante voorervaring en opleiding in ogenschouw genomen en kwam tot de conclusie dat de voorervaring in het voordeel van X is.

Feiten

Op 1 april 2019 is werkneemster in dienst getreden bij Wehkamp als bedrijfsjurist. Op 1 augustus 2019 is ook dhr. X in dienst getreden in de functie van bedrijfsjurist. In november 2019 heeft werkneemster het onderwerp van ongelijke behandeling aangesneden. Op 7 september 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, haar teamleidster en de CFO. Dit gesprek heeft niet tot een voor werkneemster bevredigend resultaat geleid. Op 12 oktober 2020 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. In december 2020 hebben er drie gesprekken plaatsgevonden tussen werkneemster en de HR-manager. Bij brief van 20 december 2020 heeft Wehkamp aangekondigd het salaris te verhogen, waarmee het gelijkgetrokken is met het salaris van X. Vanaf januari 2021 heeft werkneemster haar werkzaamheden geleidelijk weer opgepakt. In januari heeft de (nieuwe) teamleider aangegeven dat zij ontevreden is over het functioneren van werkneemster. Aan werkneemster werd daarom geen contract voor onbepaalde tijd aangeboden, maar een verlenging van zes maanden. Op 10 maart 2021 is werkneemster opnieuw uitgevallen wegens ziekte. De arbeidsovereenkomst is niet verlengd. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat Wehkamp jegens haar heeft gehandeld in strijd met gelijke behandeling door een verboden onderscheid naar geslacht te maken.

Oordeel

Het enkele feit dat X een hoger salaris heeft ontvangen dan werkneemster, dat X een man is en dat hij arbeid verrichtte van gelijke waarde, leidt niet zonder meer tot de slotsom dat Wehkamp een ongeoorloofd onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht. Onderzocht zal moeten worden of het verschil in beloning is gebaseerd op gelijkwaardige maatstaven en om die reden objectief gerechtvaardigd is. Wehkamp heeft aangegeven dat zij binnen een door haar gehanteerde minimale en maximale bandbreedte een begin- en eindsalaris hanteert. Bij

bepaling van de hoogte kijkt Wehkamp naar meerdere aspecten, zoals werkervaring, opleiding en het laatst verdiende salaris. X is met € 1.000 bruto hoger ingestroomd dan werkneemster. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Wehkamp een gemotiveerde verklaring gegeven voor de ongelijke beloning. Wehkamp heeft de relevante voorervaring en opleiding in ogenschouw genomen ter bepaling van het salarisaanbod (X had meer relevante werkervaring). Wehkamp kwam daarbij tot de conclusie dat de voorervaring in het voordeel van X is. Het is te billijken dat Wehkamp X hoger heeft laten instromen binnen de toepasselijke salarisschaal. Het verschil in beloning is daarmee gebaseerd op gelijkwaardige maatstaven en om die reden objectief gerechtvaardigd.

Benadeling ex artikel 7:646 lid 14 BW

De kantonrechter stelt voorop dat het Wehkamp in beginsel vrij staat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet te verlengen. Dit wordt anders als de reden van het niet verlengen is terug te voeren op verboden ongelijke behandeling op grond van geslacht. De kantonrechter is van oordeel dat niet geconcludeerd kan worden dat Wehkamp zich schuldig heeft gemaakt aan benadeling op grond van geslacht. Wehkamp heeft onderbouwd toegelicht dat zij de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet heeft voortgezet vanwege het onvoldoende functioneren van werkneemster in combinatie met het negatieve advies van de bedrijfsarts. Van benadeling is daarom geen sprake.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:590

Zaaknummer: 9560203 \ EJ VERZ 21-442

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: P. Disseldorp, C.G.W. de Graaf-Tolkamp en A.M. Helstone

Wetsartikelen: 7:646 BW , 7:646 lid 14 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer die aanspraak maakte op transitievergoeding van uitzendorganisatie voordat hij in dienst trad bij de inlener en waarvan bekenden zich intimiderend gedroegen tegen werkgever wordt afgewezen, nu werknemer van beiden geen verwijt kan worden gemaakt.

Feiten

Werknemer heeft aanvankelijk (sinds oktober 2016) voor werkgeefster gewerkt op basis van een werkervaringsovereenkomst via een project van de gemeente Steenwijkerland. In vervolg daarop is werknemer via een payrollconstructie met Paycompany Flex2 B.V. (hierna: Paycompany) werkzaamheden blijven verrichten voor werkgeefster met een contract tot 25 juli 2021. Na afloop van het contract met Paycompany is werknemer op 16 augustus 2021 op verzoek van werkgeefster weer komen werken bij werkgeefster. Op 16 september 2021 heeft de directeur van werkgeefster werknemer weggestuurd van het werk. Aanleiding was het feit dat werknemer bij Paycompany aanspraak had gemaakt op een transitievergoeding terwijl volgens werkgeefster met werknemer was afgesproken dat hij dat niet zou doen, als hij tenminste nog weer voor werkgeefster zou gaan werken. Het feit dat de directeur hem op 16 september 2021 naar huis stuurde heeft geleid tot een incident. Werknemer moest die dag de bedrijfsbus, die hij eerder in gebruik had, op het bedrijf van werkgeefster laten staan. Werknemer heeft toen iemand gebeld om hem op te halen bij het bedrijf omdat hij zelf geen vervoer had. Vervolgens zijn er drie personen (twee mannen en een vrouw) verschenen bij het bedrijf. Volgens werkgeefster hebben deze mensen daarbij de confrontatie opgezocht met de directeur van werkgeefster. In een kortgedingprocedure is voorlopig geoordeeld dat er op 16 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst is ontstaan tussen werknemer en werkgeefster en dat die overeenkomst (nog) niet rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afwijzen. Daartoe is het volgende redengevend. Bij vonnis in kort geding heeft de kantonrechter

geoordeeld dat er met ingang van 16 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen tussen partijen. De kantonrechter is van oordeel dat in redelijkheid aan werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van het feit dat hij aanspraak heeft gemaakt op een transitievergoeding bij Paycompany, ook niet als de vrees van werkgeefster voor precedentwerking al gegrond zou blijken te zijn. Daarbij is van belang dat het dienstverband van werknemer was geëindigd, zodat hij op grond van de wet recht had op een transitievergoeding. Daar komt bij dat het op dat moment (begin september 2021) voor werknemer nog onzeker was of en op welke manier werkgeefster hem in dienst zou nemen, want een schriftelijke arbeidsovereenkomst was er op dat moment niet. Op dat moment was dus voor werknemer ook nog onzeker of werkgeefster zijn opvolgend werkgever zou worden. En werknemer had op grond van de wet een beperkte periode de tijd om feitelijk aanspraak te maken op de transitievergoeding. Ook acht de kantonrechter van belang dat niet is gebleken dat werknemer met werkgeefster een concrete afspraak heeft gemaakt om af te zien van een transitievergoeding en dat werknemer die afspraak zou hebben geschonden. De slotsom van het voorgaande moet zijn dat werknemer in de gegeven omstandigheden in zijn recht stond ten aanzien van zijn aanspraak op een transitievergoeding. Ook de gebeurtenissen op 16 september 2021 zijn niet voldoende om een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen aan te nemen. Allereerst omdat werkgeefster werknemer op dat moment ten onrechte van de werkvloer heeft gestuurd, nu de enige aanleiding was dat werknemer aanspraak had gemaakt op de transitievergoeding. Bovendien is niet komen vast te staan dat werknemer zijn bekenden heeft gebeld met de bedoeling om de directeur te intimideren. Ten slotte overweegt de kantonrechter het volgende. Nu de arbeidsverhouding voortduurt, is het aan partijen om daar weer op een goede manier invulling aan te geven. Het lijkt de kantonrechter raadzaam dat partijen onder begeleiding van een mediator met elkaar in gesprek gaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:608

Zaaknummer: 9611924 \ EJ VERZ 21-494

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.C.E. Siebenga-Moggré en D. Oosterveen

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van arbeidsongeschikte werknemer die stelselmatig de voorschriften voor werktijden en gebruik van de bedrijfsbus overtreedt, wordt niet ontbonden. Werknemer mocht ervan uitgaan dat hij zijn werk naar behoren uitvoerde.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1977 bij de rechtsvoorganger van Stichting DeltaWonen in dienst getreden in de functie van ‘allround technisch onderhoudsmonteur’. Ten behoeve van de werkzaamheden van werknemer heeft DeltaWonen aan werknemer een bedrijfsbus ter beschikking gesteld. In mei 2011 en april 2013 is werknemer door DeltaWonen erop aangesproken dat hij de bedrijfsbus niet voor privédoeleinden mag gebruiken. Op zaterdag 10 april 2021 heeft de teammanager van DeltaWonen werknemer bij toeval zien rijden in de bedrijfsbus. Daarop is werknemer aangesproken, maar hij ontkende dat het had plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan is met een onderzoek begonnen naar de rittenadministratie ten aanzien van werknemer door de werkbonnen van werknemer te vergelijken met de rittenadministratie. Volgens DeltaWonen is uit dit onderzoek gebleken dat werknemer stelselmatig de voorschriften voor werk- en pauzetijden heeft geschonden. Op 21 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. DeltaWonen heeft met werknemer gesproken op 4 mei 2021 en op 9 juli 2021. Werknemer heeft gesprekken (onder andere op 12 augustus 2021) afgezegd omdat hij volgens zijn zeggen niet in staat was een gesprek te voeren. DeltaWonen verzoekt kort gezegd de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat uit het onderzoek Van DeltaWonen naar de ritten- en werkbonnenadministratie van werknemer diverse onregelmatigheden naar voren zijn gekomen. Toch kan de uitkomst van het onderzoek op dit moment niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer in de afgelopen jaren door DeltaWonen niet is aangesproken op de onregelmatigheden die in het onderzoek naar voren zijn gekomen. Werknemer is eerder, in 2011 en 2013, wel op onregelmatigheden in zijn dagpatroon aangesproken. In 2013 staat in de schriftelijke waarschuwing dat bij herhaling van

dergelijke gedragingen disciplinaire maatregelen kunnen volgen. Desondanks heeft DeltaWonen in de jaren daarna kennelijk geen verder onderzoek gedaan naar het werkgedrag van werknemer en is er ook geen sprake geweest van sancties. DeltaWonen heeft aangevoerd dat het tijdsverloop na de brief van 2013 niet kan leiden tot rechtsverwerking. Op zichzelf genomen heeft DeltaWonen daarin gelijk. Maar de kantonrechter is van oordeel dat het tijdsverloop er wel toe moet leiden dat DeltaWonen in 2021 eerst een ernstig gesprek met werknemer had moeten voeren en hem – afhankelijk van de uitkomst daarvan – mogelijk een kans op verbetering had moeten geven, voordat concrete maatregelen kunnen worden uitgevoerd. Omdat het in de jaren tussen 2013 en 2021 stil is gebleven richting werknemer als het gaat om de ritten- en werkbonnenadministratie, mocht werknemer ervan uitgaan dat hij zijn werk kennelijk naar behoren uitvoerde. Daar komt bij dat werknemer in 2021 arbeidsongeschikt is geraakt en de bedrijfsarts telkens heeft gerapporteerd dat werknemer medisch gezien niet in staat was tot een gesprek met zijn werkgever. Ook daaruit volgt dat DeltaWonen te hard van stapel is gelopen met de indiening van het ontbindingsverzoek. Ook leidt de arbeidsongeschiktheid ertoe dat de kantonrechter terughoudend moet zijn met de toewijzing van een ontbindingsverzoek. De manier waarop DeltaWonen werknemer heeft aangesproken op het gebruik van de bedrijfsbus is vergelijkbaar bruusk. In de jaren daarna zijn geen verdere sancties gevolgd ten aanzien van het gebruik van de bus. Daarom is bij werknemer de indruk gewekt dat zijn manier van doen werd gedoogd en is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken dat werknemer ongeoorloofd gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsbus. De overige verzoeken van DeltaWonen tot betaling van te weinig gewerkte uren en de privékilometers worden afgewezen. De omstandigheid dat een werknemer zijn werkzaamheden mogelijk niet goed uitvoert, kan leiden tot een gesprek en disciplinaire maatregelen daarna, maar niet tot een vordering als de onderhavige waarin het loon als het ware wordt teruggevorderd. Het tegenverzoek van werknemer tot terugbetaling van de ingehouden fiscale bijtelling wordt toegewezen. Niet is gebleken dat er een grond bestaat voor toepassing van de fiscale bijtelling zoals DeltaWonen dat in dit geval heeft gedaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:609

Zaaknummer: 9485312 \ EJ VERZ 21-377

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: F.J. van Wijk en S. Ozcan

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

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het is niet gebleken dat de werknemers onvoldoende functioneert en voor zover dat wél zo zou zijn, is haar geen reële kans tot verbetering geboden.

Feiten

Werkneemster is in dienst getreden bij Sysmex Nederland B.V. In het beoordelingsverslag over de periode 1 april 2016 tot en met 31 maart 2017 staat, onder andere: “Opdrachten blijven liggen, ook na herhaaldelijk verzoek”, “Negatief uitlaten over collega’s”, “Te veel focus op andere afdelingen” en “Grand Total (...) 67%”. Er is geen bonus toegekend aan werkneemster over deze periode. Over de periode 1 april 2017 tot en met 31 maart 2018 staat het volgende in het beoordelingsformulier: “Missie geslaagd”, “Gezien situatie objective volbracht”, “Heel goed in kaart gebracht”, en “Grand Total (...) 104%”. Over het jaar 2018-2019 heeft Sysmex aan werkneemster geen bonus toegekend. Op 14 november 2019 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing gekregen vanwege het niet respecteren van de werktijden. Op 25 maart 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende over het functioneren van werkneemster. Hierna heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat sprake is van een overbelastingsbeeld ten gevolge van spanningen in de werksituatie. Van 29 juni 2021 tot augustus 2021 hebben partijen mediaton gehad. Sysmex verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de g-grond en subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Volgens Sysmex is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie vanwege de negatieve houding en gedrag van werkneemster, het frequent te laat komen, de ongevraagde adviezen, het negeren van feedback en het constant in de verdediging schieten op het moment dat zij feedback krijgt. Omdat hetgeen Sysmex aandraagt nauw samenhangt met het functioneren van werknemer en de d-grond, zal de kantonrechter ook kijken of de verwijten omtrent de d-grond gegrond zijn. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werkneemster onvoldoende functioneert. Weliswaar is aan werkneemster enkele jaren geen bonus toegekend, maar uit de beoordelingsverslagen blijkt niet dat haar functioneren onvoldoende is. Zo heeft

werkneemster gedurende die jaren als totale scores onder andere 67%, 78% en 104% behaald en staan in de beoordeling over de periode 1 april 2017 tot en met 31 maart 2018 positieve uitspraken. Bovendien is, voor zover er al sprake zou zijn van onvoldoende functioneren van werkneemster, aan haar geen reële kans tot verbetering geboden. Werkneemster heeft verklaard meermaals te hebben verzocht om een gesprek teneinde haar mogelijkheden binnen de organisatie te bekijken. Dit gesprek heeft echter nooit plaatsgevonden. Vanwege deze tekortkomingen van Sysmex ten aanzien van de d-grond kan het niet zo zijn dat Sysmex vervolgens werkneemster in het kader van een andere ontslaggrond, de g-grond, gaat verwijten dat zij niet goed omgaat met de kritiek op haar functioneren, te weinig zelfreflectie heeft, feedback continu negeert en haar gedrag en houding onvoldoende verbetert. Sysmex heeft voorts aangevoerd dat werkneemster regelmatig te laat komt terwijl het in haar functie belangrijk is om op tijd te komen. Daarvoor heeft zij een waarschuwing gekregen, waar werkneemster ook op heeft gereageerd. Volgens Sysmex is haar defensieve reactie tekenend. De kantonrechter volgt Sysmex hierin niet. Werkneemster geeft in haar reactie aan iets met de feedback te gaan doen, namelijk eerder inloggen in de telefooncentrale, en daarnaast heeft Sysmex niet gereageerd op het verzoek van werkneemster om een volledige lijst te sturen met begin- en eindtijden. Het verzoek tot ontbinding op de i-grond slaagt evenmin. Het disfunctioneren van werkneemster en de gestelde verstoorde verhouding hebben – mede gezien hetgeen hiervoor is overwogen – geen dusdanige substantie dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van werkgever kan worden gevergd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:6931

Zaaknummer: 9411389 \ AZ VERZ 21-37

Rechters: J.W. Ponds

Advocaten: H. Barrahmun en I.M. van den Heuvel

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die haar enige opdrachtgever is kwijtgeraakt moet alsnog het achterstallig en toekomstig salaris betalen van haar arbeidsongeschikte werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur (pakketdienstbezorger). In de arbeidsovereenkomst staat een concurrentie- en relatiebeding. Werknemer is vanaf 15 november 2021 arbeidsongeschikt en is dat tot op heden nog. Werkgeefster is per 1 januari 2022 haar enige opdrachtgever, DPD, kwijtgeraakt, zodat de onderneming feitelijk stilligt. Werkgeefster heeft het loon over de maanden december 2021 en januari 2022 niet aan werknemer betaald. Werknemer heeft per 21 januari 2022 de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 maart 2022. Werknemer vordert schorsing van het concurrentie- en relatiebeding en veroordeling van werkgeefster aan hem loon te betalen. In reconventie vordert werkgeefster dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van € 5.400,93 wegens het gebruiken van de bedrijfsbus voor privédoeleinden in strijd met het verbod daarop.

Oordeel

Loonvordering

Werkgeefster voert geen verweer tegen het schorsen van het concurrentie- en relatiebeding, zodat deze vordering van werknemer wordt toegewezen en werknemer per 1 maart a.s. elders in dienst kan treden. De kantonrechter overweegt voorts dat werkgeefster het loon over de maanden december 2021, januari en februari 2022 in beginsel verschuldigd is. Dat werkgeefster per 1 januari 2022 haar enige opdrachtgever kwijt is geraakt, en werknemer daarin mogelijk een rol heeft gespeeld, maakt niet dat werkgeefster daarom geen loon bij ziekte is verschuldigd. Partijen zijn het niet eens over de hoogte van het loon en de meeruren en overuren. Volgens werknemer is het salaris hoger dan het overeengekomen salaris omdat werknemer elke maand vóór zijn arbeidsongeschiktheid meer werkte dan de overeengekomen 30 uur per week. In een kort geding is er geen ruimte om nader onderzoek te doen naar de

vraag hoe hoog het loon precies moet zijn en welke meeruren en overuren moeten worden betaald. De kantonrechter ziet aanleiding voorlopig aan te sluiten bij de hoogte van het loon zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en zoals staat in de salarisspecificatie en geen voorschot voor meeruren en overuren toe te kennen. Het contractueel overeengekomen loon van € 1.547,00 bruto per maand zal worden toegewezen, bij wijze van voorschot, over de maanden december 2021, januari 2022 en februari 2022. Dat werknemer op 27 januari 2022 per whatsappbericht aan werkgeefster heeft toegezegd dat hij per februari 2022 betaald kon re-integreren bij RNE en daardoor het loon over februari vervalt, maakt niet dat dit loon niet moet worden uitbetaald. Werknemer heeft aangegeven niet te hebben gewerkt. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat werknemer niet kan worden gehouden aan zijn toezegging, gelet op de omstandigheden. Werkgeefster ondernam zelf geen actie op het gebied van re-integratie, werknemer probeerde in dat verband tevergeefs opbouw van werk.

Privégebruik bedrijfsauto

Volgens werkgeefster is werknemer boetes verschuldigd omdat hij privé met de bedrijfsbus heeft gereden. Werknemer heeft in een overzicht zijn privégebruik van de bus toegelicht en onder verwijzing naar diverse whatsappberichten aangegeven dat hij toestemming had de bedrijfsbus te gebruiken. Ook op dit punt is de kantonrechter van oordeel dat te onduidelijk is wat de uitkomst in een gewone procedure zal zijn. Naast de vraag of telkens toestemming is gegeven speelt de vraag of werkgeefster voldoende toezicht heeft gehouden of enige schade heeft geleden en of de boete eventueel gematigd moet worden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:563

Zaaknummer: 9654131 \ CV EXPL 22-168

Rechters: U. van Houten

Advocaten: A. Akman en A.J.E. Riemslag

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend contact tussen professionele hulpverlener en een kwetsbare cliënte levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, omdat werkgever duidelijke regels dient op te stellen over professionele afstand tussen werknemer en cliënten.

Feiten

Werknemer is sinds 3 april 2018 in dienst bij werkgever. Vanaf 1 januari 2021 is werknemer aangesteld door werkgever op een dagbestedingslocatie, waar werknemer cliënten van werkgever een zinvolle daginvulling geeft. Werknemer heeft een brutomaandloon van € 2.474,70. Op 27 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemer is voor een periode van drie weken op non-actief gesteld vanwege mogelijk grensoverschrijdend contact tussen hem en een cliënte. Op 17 november 2021 heeft de bedrijfsarts een mediationtraject geadviseerd. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond). Volgens werkgever heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door privécontact met een cliënte te hebben, die stelt verliefd op hem te zijn. Werknemer is in zijn functie verantwoordelijk voor cliënte als professioneel hulpverlener. Volgens werkgever is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord, omdat werkgever geen vertrouwen in werknemer meer heeft. Werknemer voert aan dat het opzegverbod tijdens ziekte aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Volgens werknemer is geen sprake van grensoverschrijdend gedrag, omdat het binnen de organisatie van werkgever normaal is dat hulpverleners privécontact met cliënten onderhouden. Werknemer is van mening dat hij adequaat heeft gehandeld toen cliënte vertelde dat zij verliefd op hem is. Volgens werknemer betrof het contact tussen hem en cliënte uitsluitend over wat er op de dagbesteding gebeurt en is er geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af. Het opzegverbod tijdens ziekte houdt geen verband met de ziekte van werknemer in de zin van artikel 7:671b lid 6 BW. Het ontbindingsverzoek van werkgever ziet op grensoverschrijdend contact onderhouden met een cliënte. Volgens de kantonrechter kan het enkele feit dat werknemer privécontact heeft gehad met een cliënte niet worden gezien als verwijtbare gedraging, omdat niet is gebleken dat werkgever duidelijke regels heeft over professionele afstand tussen werknemers en cliënten. Bovendien werd het privégesprek altijd begonnen door cliënte en reageerde werknemer kort op haar berichten. Volgens de kantonrechter dient werkgever volstrekte duidelijkheid te geven over wat werknemer in een situatie zoals hier aan de orde wel of niet kan doen, gelet op de aard van de organisatie en de kwetsbare cliënten. Het handelen van werknemer kan niet worden gezien als een zodanig verwijt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter ook geen sprake. Werkgever heeft geen constructieve of reële pogingen gedaan om de relatie te verbeteren, zoals bijvoorbeeld een mediationtraject beginnen. De door werkgever aangevoerde omstandigheden leiden evenmin tot ontbinding op grond van de i-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:563

Zaaknummer: 9570505 AE VERZ 21-78 CMR/51145

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: A.E. Doornbos en mr. S.G.M. Maas

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW , 7:669 lid 3 sub i BW, 7:670 BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Door toedoen of nalaten van de vof is onduidelijkheid ontstaan en blijven bestaan over de identiteit van de werkgever. Het beroep van werkgever op de vervaltermijn is dan ook naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2020 bij de vof in dienst getreden voor de duur van één jaar. Op 25 juli 2020 hebben werkneemster en vennoot X een woordenwisseling gehad, waarbij vennoot X forse bewoordingen heeft gebruikt en heeft afgesloten met 'Je bent ontslagen'. Werkneemster heeft daarvan een screenshot gemaakt. Kort daarna verwijderde vennoot X de desbetreffende app, gaf aan werkneemster aan dat hij haar niet heeft ontslagen en bood werkneemster bij herhaling aan in gesprek te gaan. Op 7 september is werkneemster een procedure begonnen tegen X B.V. Bij beschikking van 29 oktober 2020 zijn de meeste verzoeken (bij verstek) toegewezen. Bij verzoekschrift van 14 december 2020 heeft werkneemster de vof en vennoten in deze procedure betrokken, waarbij is aangegeven dat in de vorige procedure per abuis X B.V. is opgeroepen. De verzoeken zijn wederom toegewezen, nu jegens de vof. Hoewel de echtgenote van vennoot 1 in eerste instantie had aangegeven te berusten in de beschikking, berichtte de vof 12 april 2021 aan de deurwaarder dat zij heeft besloten in hoger beroep te gaan en de akte van berusting niet ondertekenen.

Oordeel

Het verweer dat de vof niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat zij in de uitspraak zou hebben berust, wordt verworpen. De echtgenote was niet bevoegd een dergelijke toezegging te doen. De vof doet verder een beroep op de vervaltermijn. Onbestreden is dat de verzoeken, voor zover gericht tegen de vof, na afloop van de vervaltermijn zijn ingediend. Het hof oordeelt dat door toedoen of nalaten van de vof onduidelijkheid is ontstaan en blijven bestaan over de identiteit van de werkgever (X B.V. was genoemd in de arbeidsovereenkomst en de advocaat had zich namens de bv gemeld en ook namens deze gesteld in de procedure (en vervolgens onttrokken)). Onder de gegeven omstandigheden heeft de vof er redelijkerwijze rekening mee moeten houden dat zij na het verstrijken van de vervaltermijn

alsnog geconfronteerd zou kunnen worden met een tegen haar gerichte verzoekschriftprocedure. Het beroep van de vof is dan ook naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarmee staat ter beoordeling of het ontslag onrechtmatig is. Het hof oordeelt dat werkneemster de mededeling van de vof in het whatsappbericht heeft mogen opvatten als een ontslag op staande voet. De vof kan daarom geen beroep doen op het ontbreken van de met haar verklaring overeenstemde wil. De vof heeft niet gesteld en onderbouwd dat sprake is van een dringende reden. Vast staat dus dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Aan werkneemster komt om die reden een billijke vergoeding toe. Het hof acht het aannemelijk dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had uitgediend, hoewel denkbaar is dat na het incident op 25 juli 2020 de arbeidsrelatie verstoord is geraakt, maar dat is dan in overwegende mat aan de vof te wijten. Het hof acht ook niet aannemelijk dat de vof naar aanleiding daarvan ontbinding bij de kantonrechter had verzocht. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding ter hoogte van elf maanden toegekend, waarop de vergoeding wegens onregelmatige ontslag in mindering strekt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:140

Zaaknummer: 200.295.069/01

Rechters: M.T. Nijhuis, H.J. van Kooten en M.J. van der Ven

Advocaten: L. van Luipen en P. van Wegen

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van (zieke) werknemer wordt toegewezen zonder vergoeding. Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door onder meer oplegging “temporary break”. De loondoorbetaling bij ziekte had werkgeefster niet na twee maanden naar 70% mogen aanpassen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van Team Lead Trading Compliance. In deze functie geeft werknemer leiding aan zeven collega's, onder wie de heer X. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden en er is een tussentijdse opzegmogelijkheid. In de arbeidsovereenkomst en in de Staff Manual is een bepaling opgenomen over de hoogte van het loon bij ziekte. X had met de voorganger van werknemer afgesproken dat hij na zijn vakantie nog een week vanuit Italië zou werken. Begin september 2021 liet werknemer weten dat zij het nodig achtte dat X zijn werk weer in Nederland kwam verrichten. X was het daar niet mee eens, maar is uiteindelijk op 6 september 2021 teruggekeerd. Diezelfde dag vond een gesprek plaats tussen werknemer en X. Vervolgens vonden nog twee gesprekken tussen hen plaats, het laatste gesprek op 7 september 2021 in het bijzijn van Y (de leidinggevende van werknemer). Op 8 september 2021 kondigde werknemer bij werkgeefster aan een klacht tegen X in te willen dienen. Zij informeerde Y daar over, waarbij zij herhaalde dat zij meer steun van hem had verwacht. Na diverse gesprekken en correspondentie schrijft werkgeefster op 16 september aan werknemer onder meer dat zij en X tijdelijk betaald een “temporary break (garden leave)” krijgen opgelegd om verdere escalatie te voorkomen zodat ook de klacht kan worden onderzocht. Werknemer liet hierop weten niet akkoord te gaan met een “break”. Zij liet daarbij ook weten uiterlijk maandag 20 september 2021 het klachtenformulier in te zullen dienen. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens laten weten haar af te sluiten van de werkomgeving, omdat zij zich niet vrijwillig neer wilde leggen bij het besluit van werkgeefster. Op 16 september 2021 stuurt werknemer verschillende e-mails aan zowel werkgever als Y over een voorstel tot beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Richting haar team stuurt werknemer ook een e-mail over haar vertrek. Op 17 september 2021 meldt werknemer

zich ziek. Op 8 oktober 2021 stuurt werknemster een whatsappbericht aan Y met de tekst: *I'm about to cause a scene txt u later*. Diezelfde dag laat werkneemster aan werkgeefster weten dat zij een klokkenluidersmelding heeft gedaan bij de Belastingdienst, de AFM en De Nederlandse Bank. Werkgeefster heeft werkneemster daarop per 12 oktober 2021 geschorst wegens schending van het geheimhoudingsbeding. In december 2021 hebben partijen een mediationtraject doorlopen, zonder resultaat. In de eerste twee maanden van haar arbeidsongeschiktheid ontvangt werkneemster haar volledige loon. Daarna krijgt zij nog 70% van het maximum dagloon uitbetaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt op haar beurt, voor het geval het verzoek door werkneemster wordt ingetrokken, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst en ernstig verwijtbaar handelen

Hoewel partijen het niet eens zijn over de oorzaak en achtergrond van de huidige situatie, is de kantonrechter uit de processtukken en het verhandelde ter zitting genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden per 1 april 2022. De stappen die werkgeefster na de klacht van werkneemster heeft ondernomen zijn naar het oordeel van de kantonrechter passend. Er is met beide partijen gesproken en er zijn afspraken gemaakt over het vervolg. Werkgeefster heeft voldoende toegelicht dat er vervolgens ook van andere leden uit het team van werkneemster signalen kwamen over spanningen in de samenwerking. Niet onbegrijpelijk is dat werkneemster en X vervolgens is verzocht een week afstand te nemen van het werk. Van een op-non-actiefstelling in de zin van een arbeidsrechtelijke sanctie is geen sprake, werkgeefster heeft een redelijke instructie gegeven om de gemoederen tot bedaren te brengen. Er was ook een duidelijke einddatum van het verlof genoemd. Omdat werkneemster weigerde de instructie op te volgen is zij afgesloten van haar werkomgeving en ook dat is niet onredelijk. Dat mogelijk ook andere stappen mogelijk waren geweest maakt nog niet dat werkgeefster in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld, laat staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Ook het handelen van werkgeefster na de ziekmelding van werkneemster kan de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen niet dragen. De conclusie van het voorgaande is dat aan werkneemster op haar verzoek geen transitievergoeding en billijke vergoeding zullen worden toegekend. In verband daarmee krijgt zij de mogelijkheid haar verzoek in te trekken. Op het tegenverzoek wordt geen billijke vergoeding maar wel een transitievergoeding toegekend. Ook van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster dat tot verstoring van de arbeidsrelatie heeft geleid is namelijk

niet gebleken.

Hoogte loon bij ziekte

Volgens de arbeidsovereenkomst *kan* de werkgever tijdens ziekte minder loon betalen. Werkgeefster is echter aanvankelijk het volledige loon blijven betalen, zonder hierop een toelichting te geven of daarbij een voorbehoud te maken. Naar het oordeel van de kantonrechter stond het werkgeefster niet vrij de loondoorbetaling na twee maanden naar beneden bij te stellen. De bepalingen in de arbeidsovereenkomst en het bijbehorende reglement nemen tot uitgangspunt dat het volledige loon wordt doorbetaald, met de bevoegdheid van de werkgever minder te betalen. Een dergelijke bepaling is voor de werknemers niet transparant, nu de beslissing geheel aan de werkgever is overgelaten, zonder dat duidelijk is op basis waarvan een beslissing over verlaging genomen wordt. In dit geval komt daar nog bij dat werkgeefster bij eerdere gevallen steeds het volledige loon heeft betaald. Dat er nooit eerder gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid zijn geweest doet hier niet aan af. In ieder geval is nergens vastgelegd hoe lang het loon bij ziekte volledig wordt doorbetaald. De verlaging van het loon was dan ook in strijd met goed werkgeverschap en werkgeefster zal worden veroordeeld dit aan te vullen zoals gevorderd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:567

Zaaknummer: 9621326 EA VERZ 22-9

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster, die zich herhaaldelijk niet houdt aan de re-integratievoorschriften, ondanks waarschuwingen en opgelegde loonsancties. Dit handelen is ernstig verwijtbaar, zodat zij ook geen recht heeft op een transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 21 december 2012 bij Appèl B.V. (hierna: Appèl) in dienst getreden en heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft als functie cateringmedewerker B en is werkzaam op basis van een arbeidsduur van 20 uur per week. Op 30 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Appèl verzoekt onder meer de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden en te bepalen dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding. Appèl legt aan haar verzoek ten grondslag dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, omdat het hele re-integratietraject van werkneemster zich kenmerkt door niet (goed) meewerken en zij twee blikjes frisdrank heeft gestolen bij een klant van Appèl. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding. Werkneemster heeft verweer gevoerd. Zij voert onder meer aan dat ze niet meer arbeidsongeschikt is en zo snel mogelijk weer aan het werk wil.

Oordeel

Uit de stukken blijkt dat werkneemster herhaaldelijk niet of niet op tijd reageert op brieven/e-mails/telefoontjes of niet verschijnt op afspraken bij de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige. Niet is gebleken van onredelijke verzoeken. Verscheidenen keren heeft een loonsanctie de beoogde werking gehad en is werkneemster wel weer een keer verschenen, maar daarna vervalt zij in hetzelfde patroon van niet bereikbaar zijn of niet verschijnen totdat een nieuwe loonsanctie wordt aangekondigd of opgelegd. Dat is niet zoals een zieke werknemer zich tijdens een re-integratietraject behoort te gedragen. Werkneemster heeft geen verklaring gegeven die maakt dat dit gedrag niet aan haar is toe te rekenen of op een andere manier moet worden uitgelegd. Het klopt dat een driegesprek is geadviseerd en in dat kader heeft Appèl herhaaldelijk aan werkneemster gevraagd om een keuze te maken voor een mediator.

Werkneemster heeft dat niet gedaan. Voor zover werkneemster het Appèl verwijt dat de mediation niet is begonnen, is dat verwijt niet terecht. Werkneemster stelt zich in deze procedure verder voor het eerst op het standpunt dat zij weer beter is en gewoon kan werken. Dat wordt door Appèl betwist, blijkt niet uit de stukken van de bedrijfsarts en strookt ook niet met het verweer van werkneemster dat zij – kennelijk – zat te wachten tot de mediation zou beginnen. Werkneemster had zich kunnen laten onderzoeken door een medisch deskundige om haar standpunt te onderbouwen, maar dat heeft zij niet gedaan. Er is geen opzegverbod van toepassing. Appèl heeft werkneemster schriftelijk aangemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen en eveneens om die reden het loon gestaakt. Dat Appèl niet beschikt over een deskundigenoordeel van het UWV staat niet in de weg aan de ontbinding, omdat werkneemster in het kader van de aanvraag van zo'n oordeel door Appèl op 28 mei 2021 haar medewerking niet aan het UWV heeft verleend. De situatie dat een werknemer zonder goede grond de controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk niet nakomt, ook niet nadat hem een loonopschorting is opgelegd, is in de memorie van toelichting bij de WWZ als voorbeeld genoemd van ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. Die situatie doet zich hier voor. Gelet op het voorgaande is Appèl geen transitievergoeding verschuldigd aan werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13424

Zaaknummer: 9367308

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Gedetacheerde werknemer hoeft niet het volgens werkgever onverschuldigd betaalde loon terug te betalen na beëindiging opdracht/dienstverband. Uit zowel de brief en de inhoud van de arbeidsovereenkomst blijkt niet van een fout. Voor zover hiervan wel sprake is, mocht werknemer op doorbetaling van een maand loon vertrouwen.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2018 op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW voor bepaalde tijd (fase A) in dienst gekomen van Yer Professionals B.V. (hierna: Yer) voor de duur van een jaar. In artikel 1.4 van deze arbeidsovereenkomst is een mogelijkheid tot tussentijdse opzegging opgenomen. Yer heeft werknemer gedetacheerd bij bedrijf X. Bij e-mail van 18 april 2018 schrijft werknemer onder meer te willen stoppen. Werknemer heeft vanaf 18 april 2018 geen arbeid meer verricht voor Yer. Vervolgens schrijft A namens Yer op 19 april 2018 onder meer dat de opdracht bij bedrijf X vroegtijdig op 18 mei 2018 zal eindigen en Yer een beroep doet op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting met ingang van 19 mei 2018. Yer heeft werknemer daarna ook loon uitbetaald tot 19 mei 2018. In de onderhavige procedure vordert Yer de betaling door werknemer van een bedrag van € 2.757,10. Aan deze vordering heeft Yer, kort samengevat, ten grondslag gelegd dat zij op grond van de gesloten arbeidsovereenkomst geen loon hoeft te betalen over de periode waarin werknemer geen werkzaamheden verricht. Per abuis heeft zij na 18 april 2018 nog een bedrag aan loon van € 2.284,62 aan werknemer betaald. Dat is onverschuldigd gedaan, want op grond van de arbeidsovereenkomst bestond daarop geen aanspraak meer. De kantonrechter heeft de vordering van Yer afgewezen. Yer heeft in hoger beroep één grief aangevoerd en geconcludeerd tot vernietiging van het beroepen vonnis en tot het alsnog toewijzen van haar vorderingen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat deze grief faalt. Dat de arbeidsovereenkomst en/of de ABU-cao

bepaalt dat geen aanspraak bestaat op loon over de periode waarin geen werkzaamheden worden verricht sluit niet uit dat een werkgever met een werknemer een andersluidende afspraak maakt ten gunste van de werknemer. Het hof is van oordeel dat de stellingname dat bij het opstellen van de brief van 19 april 2018 een fout is gemaakt niet geloofwaardig is. Nadat eerst wordt vastgesteld dat de opdracht bij bedrijf X “vroegtijdig op 18 mei 2018” zal eindigen, wordt nota bene na verwijzing naar artikel 6.4 van de arbeidsovereenkomst tot tweemaal toe expliciet bevestigd dat “vanaf 19 mei 2018” geen loon meer zal worden uitbetaald. Dat sprake is van een verschrijving, is naar het oordeel van het hof onaannemelijk, nu tweemaal dezelfde datum voor het eind van de loonbetalingen staat vermeld, waarbij niet alleen de dag anders is (19 in plaats van 18), maar ook de maand (mei in plaats van april) en waarbij de werkgever zich bewust is geweest van het beding in artikel 6.4 van de arbeidsovereenkomst. Dat een medewerker in één en dezelfde brief op twee verschillende plaatsen twee misslagen opneemt, of in elk geval één met betrekking tot de maand, is naar het oordeel van het hof voorshands niet aannemelijk. Bovendien volgt de inhoud van de brief hetgeen is bepaald in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst, waarin is opgenomen dat een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst mogelijk is, waarbij dan zowel voor de werknemer als voor de werkgever een opzegtermijn geldt van één kalendermaand. Dat verklaart waarom in de brief van 19 april 2018 18 mei 2018 als datum van beëindiging van de opdracht is aangehouden. Ook dit sluit uit, althans maakt het hoogst onaannemelijk, dat de inhoud van de brief op een vergissing berust. Maar indien veronderstellenderwijs al zou worden aangenomen dat de datum van 19 mei 2018 toch op een fout zou berusten, dan is het hof van oordeel dat werknemer, gelet op de hele context rondom de brief van 19 april 2018, waaronder artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst en de omstandigheid dat overeenkomstig de brief van 19 april 2018 ook daadwerkelijk het loon is doorbetaald tot 19 mei 2018, aan de mededelingen van Yer en haar feitelijk handelen het vertrouwen heeft mogen ontleen dat Yer tot en met 18 mei 2018 loon zou doorbetalen en dat Yer zich er niet meer op kan beroepen dat zij onverschuldigd zou hebben betaald. De juistheid van de inhoud van de brief van 19 april 2018 lijkt overigens bevestiging te vinden in een e-mail van B van 19 april 2018 om 09:09 uur aan werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:527

Zaaknummer: 200.272.559_01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: J. Hoekstra en H.M.J. van Boxtel

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Managing director die naast zijn dienstverband als zelfstandig tussenpersoon inkomsten genereerde via opdrachten van werkgever, had geen geldig boetebeding in zijn nieuwe arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft geen schade geleden, waardoor beroep op schadevergoeding faalt.

Feiten

Werknemer is op 2 april 2007 in dienst getreden bij Oceanteam Shipping B.V. (hierna: OTS) en was hier laatstelijk werkzaam in de functie van managing director. In de arbeidsovereenkomst was onder meer een geheimhoudingsbeding en een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen, op straffe van verbeurte van een boete. In februari 2011 zijn OTS en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband met een door hem opgericht en gehouden bedrijf (hierna: Emporos) als tussenpersoon (broker), inkomsten gegenereerd uit transacties die Emporos tot stand bracht tussen zijn werkgever en derden, en tussen klanten van zijn werkgever en derden, onder meer bestaande uit commissie op basis van een langlopend commissiecontract. Op 9 oktober 2017 heeft OTS Hermes Advisory B.V. (hierna: Hermes) opdracht gegeven onderzoek te doen naar – onder meer – de achtergrond van de betalingen die aan Emporos zijn gedaan en heeft zij werknemer op non-actief gesteld. Werknemer heeft de aan hem beschikbaar gestelde laptop en smartphone geretourneerd, nadat de inhoud hiervan was gewist. Bij brief van 24 november 2017 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met OTS per 31 december 2017 opgezegd. In februari 2018 is op de website van OTS en aan klanten van OTS bericht dat werknemer (kort gezegd) zou hebben gefraudeerd door onbevoegde betalingen naar aan hem gelieerde entiteiten namens OTS te autoriseren. In eerste aanleg heeft werknemer betaling van onder meer een bonus gevorderd. Werkgever heeft in reconventie een bedrag van ca € 700.000 aan verbeurde boetes gevorderd wegens overtreding van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden en overtreding van het geheimhoudingsbeding. De kantonrechter heeft de vorderingen in conventie afgewezen en die in reconventie toegewezen. Het meest verstrekkende verweer van werknemer in hoger beroep tegen de vorderingen van OTS houdt in dat in de in 2011

afgesloten nieuwe arbeidsovereenkomst geen verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden en geen boetebeding is opgenomen. De vordering van werkgever in hoger beroep betreft na eiswijziging schadevergoeding uit hoofde van wanprestatie en onrechtmatige daad.

Oordeel

Nieuwe arbeidsovereenkomst zonder boetebeding

In hoger beroep is tussen partijen niet in geschil dat in februari 2011 een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. In de nieuwe arbeidsovereenkomst is geen boete gesteld op overtreding van het verbod op nevenwerkzaamheden en geheimhoudingsbeding. Voor zover OTS betoogt dat de arbeidsovereenkomst uit 2007, althans het daarin opgenomen geheimhoudingsbeding, verbod op nevenwerkzaamheden en het boetebeding, naast de arbeidsovereenkomst uit 2011 onverkort zijn blijven gelden, faalt dit betoog.

Wanprestatie of onrechtmatige daad

Nu in hoger beroep de vorderingen van OTS niet langer hun grondslag vinden in de boetebepaling van het oorspronkelijke arbeidscontract, maar thans zijn gebaseerd op de artikelen 6:74 BW en 6:162 BW, ingekleurd door de schending van het goed werknemerschap van artikel 7:611 BW, zal het hof uit proceseconomisch oogpunt eerst ingaan op de vraag of sprake is van – in het kader van beide wetsartikelen vereiste – schade. Vast staat dat OTS zelf niet als bemiddelaar optrad en geen commissie in rekening bracht bij doorverwijzingen van offerteaanvragen naar andere partijen als OTS het werk zelf niet kon doen. OTS betoogt thans dat het op de weg van werknemer had gelegen om aan OTS voor te stellen dergelijke bemiddelingsactiviteiten te gaan uitvoeren, en dat, nu hij dit niet heeft gedaan, de inkomsten die hij met Emporos heeft verworven, kunnen worden aangemerkt als door OTS geleden schade. Het hof volgt OTS niet in dit betoog. Hoewel op grond van de bevindingen in het Hermesrapport voldoende vaststaat dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden, heeft OTS ook in haar nadere akte niet geconcretiseerd welke schade zij als gevolg hiervan heeft geleden. Het hof is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat OTS schade heeft geleden als gevolg van het handelen van werknemer. Het bestreden vonnis kan niet in stand kan blijven en de – gewijzigde – vorderingen van OTS zullen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:304

Zaaknummer: 200.275.420/01

Rechters: T.S. Pieters, I.A. Haanappel-van der Burg en E. Verhulp

Advocaten: C.N. Schmidt en A.C. Steensma

Wetsartikelen: 6:74 BW, 6:162 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Lid directieraad die kritische e-mail stuurt naar Canadese relatie over Canadees vaccinatiebeleid en die relatie ook persoonlijk ter verantwoording roept, handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Werknemer handelt uit diepgevoelde overtuiging. Recht op transitievergoeding (ruim € 250.000 bruto).

Feiten

Werknemer is sinds augustus 1991 in dienst van (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster. Hij is laatstelijk werkzaam in de functie van lid directieraad, directeur chartering. Werkgeefster maakt onderdeel uit van een mondiaal opererend rederijbedrijf. Binnen werkgeefster geldt een code of conduct, waarin – kort gezegd – staat dat werknemers zich professioneel dienen te gedragen. Op 5 januari 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen en hij is van 4 tot en met 22 januari 2021 geschorst geweest, onder meer omdat hij zonder toestemming/overleg naar de VS (op dat moment oranje of rood gebied) is afgereisd, herhaaldelijk met collega's en klanten in discussie is gegaan over de vraag of het coronavirus echt bestaat en vanwege het zich niet willen conformeren aan de COVID-instructies van werkgeefster (op het gebied van reizen en het schudden van handen). Op 25 januari 2021 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden en is werknemer geconfronteerd met het feit dat hij zijn zakelijke e-mail heeft gebruikt om COVID-gerelateerde e-mails naar de leden van de Eerste Kamer te sturen. Een Canadese relatie van werkgeefster heeft werkgeefster op 8 oktober 2021 laten weten dat werknemer haar een e-mail heeft gestuurd waarin hij zich met kritische bewoordingen uitlaat over de mogelijke verplichte COVID-vaccinatie in Canada en de relatie ervan beschuldigt mee te werken aan 'die misdaad'. Naar aanleiding daarvan is werknemer op non-actief gesteld. Eind oktober 2021 heeft werkgeefster aangegeven werknemer nog een allerlaatste kans te willen geven, onder de voorwaarde dat hij niet langer de discussie aangaat over COVID-gerelateerde zaken en dat hij afstand doet van zijn bestuursposities. Werknemer is niet akkoord gegaan met deze voorwaarden. Op 2 december 2021 is werknemer tijdens de algemene vergadering ontslagen als lid van de directieraad respectievelijk bestuurder. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen (e-grond).

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat het in de kern gaat om de vraag of werknemer door zijn opstelling en uitlatingen inzake het coronavirus de code of conduct en nadere instructies van werkgeefster, waaronder het door haar opgestelde 'coronaprotocol' heeft overtreden, ondanks herhaaldelijk te zijn gewaarschuwd. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer vanzelfsprekend het recht op vrije meningsuiting toekomt. Dat betekent echter niet dat werkgeefster niet van hem mag vragen en zelfs eisen dat hij zijn uitgesproken opvattingen over de coronamaatregelen niet steeds aan de orde stelt, zeker niet extern. Werkgeefster heeft werknemer niet verboden in de privésfeer zijn mening te uiten. Na de gegeven waarschuwing in januari 2021 is het een hele tijd goed gegaan. Op 8 oktober 2021 heeft werknemer in zijn e-mail echter uitgehaald naar een medewerker van de Canadese relatie van werkgeefster op een wijze die naar het oordeel van de kantonrechter alle fatsoensnormen te buiten gaat. Vast staat dat werknemer de uitlatingen heeft gedaan in het kader van zijn functie bij werkgeefster. Van een medewerker van het niveau van werknemer, lid van de directieraad, mag worden verwacht dat hij zich realiseert dat een e-mail met dergelijke inhoud en toon, waarbij de geadresseerde ook nog eens persoonlijk ter verantwoording wordt geroepen, volstrekt onacceptabel is en in strijd met de eisen van goed werknemerschap. Daar komt bij dat werknemer in januari 2021 al expliciet gewaarschuwd was en hij wist dat bij het negeren van deze waarschuwing verdergaande arbeidsrechtelijke maatregelen zouden volgen. Het versturen van de bewuste e-mail aan de relatie van werkgeefster rechtvaardigt dan ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat werknemer handelt uit een diepgevoelde overtuiging, waarvan hij geen afstand kan nemen, ondanks het risico van verregaande gevolgen voor zijn professionele loopbaan. Dit in aanmerking genomen, mede gelet op het tot de aanvang van de coronacrisis probleemloze en zelfs zeer succesvolle dienstverband van werknemer, leidt tot de conclusie dat het predicaat 'ernstig verwijtbaar handelen' in deze zaak niet op zijn plaats is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 256.255,80 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:801

Zaaknummer: 9607645

Rechters: A. Sissing

Advocaten: R.G. Prakke, E.E.V. Sweebe en N.J.P. Vanaken

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

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van logistiek medewerker die ondanks herhaald verzoek van leidinggevende weigert korthoutbak te laden. Werkweigering levert dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer op.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2005 bij werkgever in dienst getreden in de functie van vorkheftruckchauffeur/logistiek medewerker tegen een loon van € 2.467,79 bruto per maand. Op 7 september 2021 heeft werkgever bevestigd dat op 6 september 2021, in het bijzijn van de direct leidinggevende, een gesprek is gevoerd. Daarin is besproken dat werknemer volgens werkgever op 3 september 2021 onacceptabel gedrag op de werkvloer heeft vertoond tijdens een presentatie omtrent het verbeteren van de kwaliteit op de laadplaats. Volgens werknemer zijn de leidinggevenden van de laadplaats en magazijnen niet capabel voor hun werk. Werkgever vindt dit ongepast en respectloos. Werknemer is diverse keren aangesproken op zijn wijze van communicatie, waarvan schriftelijk verslag is gemaakt. Werkgever heeft werknemer op 7 september 2021 een laatste officiële waarschuwing gegeven en aangegeven dat werkgever bij herhaling van dit gedrag zal overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 8 september 2021 is werknemer geschorst nadat hij weigerde een korthoutbak te laden. Werknemer weigerde dit, omdat hij 'alleen wat op papier staat mag laden' en omdat hij bang was anders van diefstal te worden beschuldigd. Op 9 september 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Op 10 september 2021 is het ontslag per aangetekende brief bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatig opzeggen en een transitievergoeding.

Oordeel

De vraag die voorligt, is of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter oordeelt allereerst dat aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Het feit dat werkgever ervoor heeft gekozen om werknemer eerst te schorsen en nog een dag te wachten om het voorval met hem te bespreken, maakt niet dat het gegeven ontslag niet onverwijld is gegeven. Ten aanzien van de dringende reden overweegt de kantonrechter dat voldoende is

gebleken dat werknemer op 8 september 2021 heeft geweigerd de korthoutbak te laden. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd waarom hij ook na herhaalde opdracht van zijn leidinggevende heeft geweigerd de korthoutbak te laden. De door hem genoemde angst dat hij zou worden beschuldigd van diefstal wanneer hij iets zou laden dat niet op de vrachtbrief staat, heeft hij onvoldoende onderbouwd. Het had juist op de weg van werknemer gelegen om redelijke opdrachten van werkgever uit te voeren. Deze werkweigering van werknemer levert daarom een dringende reden op in de zin van artikel 7:678 lid 1 BW. De kantonrechter ondersteunt de conclusie van werkgever dat werknemer niet bereid was zijn gedrag aan te passen. Het ontslag op staande voet is dus terecht gegeven. De kantonrechter kwalificeert het gedrag van werknemer tevens als ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1343

Zaaknummer: 9518207 \ HA VERZ 21-94

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: T. Veldman en A.N. Kampherbeek

Wetsartikelen: 7:678 lid 1 BW en 7:673 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst advocaat-stagiair ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Werknemer valt ook de nodige verwijten te maken door verhoudingen tussen patroon en advocaat-stagiair uit het oog te verliezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2020 in dienst van werkgeefster, eerst zes maanden als jurist en vanaf zijn beëdiging op 24 februari 2021 als advocaat-stagiair. Het betreft een klein advocatenkantoor, waar alleen werknemer en zijn patroon als advocaat werkzaam zijn. In mei 2021 heeft werkgeefster werknemer aangesproken op zijn functioneren. Op 15 juni 2021 heeft werknemer in een e-mail aan de deken van de Amsterdamse Orde van advocaten zijn beklag gedaan over een volgens hem onprettige ervaring met zijn patroon, waarin zij werknemer – volgens werknemer ten onrechte – verweet schuldig te zijn aan het te laat indienen van een bewijsstuk. Ook heeft de patroon werknemer tot zijn ongenoegen gevraagd of hij wel als advocaat werkzaam wilde zijn. Volgens werkgeefster escaleerde de situatie na een verzoek van werknemer om een huiswerkopdracht onder werktijd te maken, vlak voor de deadline, en de ziekmelding van werknemer een dag later, op het moment dat werknemer whatsappberichten stuurde die werkgeefster als dreigend ervoer. In juni en september 2021 hebben (bemiddelings)gesprekken (onder meer met de deken) plaatsgevonden. Op 18 januari 2022 heeft de Amsterdamse Raad van de orde van advocaten (hierna: de Raad) op verzoek van werkgeefster laten weten dat hij zijn goedkeuring verleent de stage met werknemer door opzegging te doen eindigen. Volgens de Raad is sprake van een onherstelbaar verstoorde relatie tussen partijen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat partijen in een klein advocatenkantoor werkzaam zijn. Er

zijn geen andere advocaten werkzaam. Deze omstandigheden brengen reeds met zich dat goede verhoudingen essentieel zijn. Dat geldt temeer in de onderhavige situatie waarbij werkgeefster als patroon optreedt van werknemer, hetgeen betekent dat zij verantwoordelijkheden ten aanzien van hem heeft op het gebied van opleiding, begeleiding en toezicht. Werknemer is eind mei 2021 door werkgeefster aangesproken op zijn functioneren. In vervolg hierop heeft hij zich tot de deken gewend vanwege, kort samengevat, een onveilige werksituatie. De verhouding tussen partijen is daarna in eerste instantie, naar het leek, genormaliseerd, maar naar aanleiding van een conflict over een huiswerkopdracht van werknemer, eind augustus 2021, zijn de verhoudingen definitief verstoord. Vastgesteld kan worden dat elk vertrouwen tussen partijen is verdwenen en dat niet mag worden verwacht dat herstel tot de mogelijkheden behoort. Daarbij is ook van belang dat bemiddelingsgesprekken met de deken niet tot verbetering van de verhoudingen hebben geleid. De kantonrechter slaat hierbij ook acht op de beslissing van de Raad. Werknemer heeft bovendien al een verzoek ingediend bij de Raad van de orde Oost-Brabant om zijn stage elders te vervolgen. Onder deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer maakt daarbij terecht aanspraak op de transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding, nu volgens de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Het valt werkgeefster aan te rekenen dat zij werknemer in mei 2021 tamelijk onverhoeds heeft geconfronteerd met kritiek op zijn functioneren. Werknemer valt echter ook het nodige te verwijten. Door op het laatste moment te vragen of hij zijn huiswerkopdracht tijdens werktijd mocht maken, kwam zijn gewone werk in het gedrang. Ook heeft hij een stevige bijdrage aan de verdere escalatie van de verhoudingen geleverd, door teksten naar werkgeefster te sturen als 'Ik vraag me echt af wie er blij van gaat worden als ik die vreemde zaken binnen jouw praktijk erbij haal' en 'Zo niet is een klacht en een aangifte tegen jou op de loer'. Werknemer verliest daarbij de verhoudingen tussen de patroon en de advocaat in opleiding uit het oog. Al met al is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:830

Zaaknummer: 9533470 EA VERZ 21-696

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: H.H.A. Lewin

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

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt het ondanks het concurrentie- en relatiebeding niet verboden om bij nieuwe werkgeefster in dienst te treden. De gamingindustrie en het beheren en verhuren van commercieel vastgoed leidt niet tot directe concurrentie.

Feiten

Werknemer is tot 1 februari 2022 bij werkgeefster in dienst geweest. Werkgeefster is actief in de gamingindustrie. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentie- en relatiebeding overeengekomen dat geldt tot een periode van twaalf maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst en met als territoriaal bereik Nederland, België en Engeland. Werknemer werkt sinds 1 februari 2022 bij bedrijf X. Bedrijf X beheert en verhuurt commercieel vastgoed. Werkgeefster vordert in kort geding onder meer werknemer te gebieden zich te houden aan het overeengekomen concurrentie- en relatiebeding, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt in kort geding dat werkgeefster een spoedeisend belang heeft. Niet van belang is of werknemer pas in de loop van de arbeidsovereenkomst handelingen zou verrichten die het beding raken. Ook heeft de kantonrechter de bevoegdheid om de vorderingen in behandeling te nemen. De belangen van partijen zijn duidelijk. Werkgeefster wil haar bedrijfsdebet beschermen en wil daarom niet dat werknemer bij bedrijf X werkt. Werknemer wil van zijn kant zijn baan (en inkomen) bij bedrijf X houden en bedrijf X wil dat werknemer bij haar blijft werken. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster actief is op het gebied van beveiligingssystemen. Bedrijf X beheert en verhuurt commercieel vastgoed en volgens de kantonrechter zijn zij dan ook geen concurrenten van elkaar. Werknemer mag daarom bij bedrijf X blijven werken. Dat bedrijf X de panden die zij beheert zelf beveiligt, maakt haar nog geen concurrent. De beveiliging van panden is slechts een klein onderdeel van het werk van bedrijf X. Verder is niet gebleken dat werknemer derden behulpzaam is bij het onttrekken van relaties aan werkgeefster. Werknemer overtreedt het concurrentie- en relatiebeding niet. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat niet is gebleken dat bedrijf X

onrechtmatig heeft gehandeld door werknemer in dienst te nemen. Werkgeefster en bedrijf X hebben een verschillende bedrijfsvoering. Op basis van de voorliggende feiten acht de kantonrechter de kans niet groot dat bedrijf X in een bodemprocedure wordt verboden werknemer in dienst te nemen. Er is dan ook geen reden bedrijf X nu al te verbieden dit te doen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1364

Zaaknummer: 9652729 VV EXPL 22-40

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: H. Moltmaker en K.P.D. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:653 BW en 93 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer die door werkgever werd ingezet als Passenger Assistant op Schiphol en daar altijd een kwartier van tevoren aanwezig moest zijn terwijl hij daar niet voor betaald kreeg, kan voor die ‘kwartiertjes’ geen loonvordering meer instellen, gelet op finale kwijting in beëindigingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is met ingang van 7 januari 2019 bij Werk & IK B.V. in dienst getreden. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd met ingang van 1 januari 2021. In de beëindigingsovereenkomst, door beide partijen getekend op 30 oktober 2020, hebben partijen elkaar over en weer finale kwijting verleend. Bij brieven van 31 mei en 7 juni 2021 heeft werknemer aanspraak gemaakt op € 1.211,57 bruto aan achterstallig loon, vakantiegeld en vakantie-uren, omdat hij – kort gezegd – in de periode dat hij als Passenger Assistant op Schiphol werkte, 320 keer een kwartier langer heeft gewerkt dan hij betaald heeft gekregen. Hij moest namelijk vijftien minuten vóór aanvang van zijn dienst aanwezig zijn om zich te melden, terwijl hij daarvoor niet betaald kreeg. Werk & IK heeft zich beroepen op het finale kwijtingsbeding uit de vaststellingsovereenkomst. Werknemer vordert veroordeling van Werk & IK tot betaling van voornoemd bedrag aan achterstallig salaris.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of de aanspraak op loon vanwege het feit dat werknemer steeds een kwartier vóór aanvang van de dienst aanwezig moest zijn, onder de reikwijdte van de finale kwijting valt. Ten aanzien van die vraag is het volgende van belang. Over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst is onderhandeld. Daarbij werd werknemer bijgestaan door een arbeidsrechtjurist. De kwestie ‘arbeidsomvang’ is bij de onderhandelingen uitdrukkelijk ter sprake geweest. Ter zitting heeft Werk & IK immers onweersproken gesteld dat in de vaststellingsovereenkomst aanvankelijk werd uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 26 uur per week, maar dat dat op verzoek van werknemer is gewijzigd in 27 uur per week. Beide partijen waren er op dat moment mee bekend dat werknemer geacht werd vóór de aanvang van zijn dienst aanwezig te zijn. Gelet op deze omstandigheden moet de vraag of

werknemer ook recht had op loon over de tijd die hij vóór aanvang van de dienst aanwezig moest zijn, geacht worden te zijn verdisconteerd in de finale kwijting. Dat werknemer pas op het idee van deze loonvordering is gekomen nadat hij bekend raakte met een vonnis van de kantonrechter Alkmaar van 4 november 2020 (zie AR 2020-1322), waarin is geoordeeld dat de verplichte wachttijd na sluitingstijd in dat geval arbeid was die uitbetaald moest worden, maakt het voorgaande niet anders. Dat vonnis verandert immers niets aan het feit dat partijen bij het sluiten van de onderhavige vaststellingsovereenkomst de kwestie van de (uit te betalen) arbeidsomvang uitdrukkelijk onder ogen hebben gezien, terwijl zij bekend waren met het feit dat werknemer geacht werd voor aanvang van zijn dienst aanwezig te zijn. Bovendien werd voornoemd vonnis gepubliceerd binnen de bedenkttermijn van 14 dagen van de vaststellingsovereenkomst. Indien werknemer meende dat dit vonnis aanleiding was om op de gemaakte afspraken terug te komen, dan had hij dat nog binnen de bedenkttermijn kunnen doen. De vordering van werknemer stuit dan ook af op de door partijen overeengekomen finale kwijting. Op de vraag óf de aanwezigheid voor aanvang van de dienst in dit geval arbeid is die uitbetaald moet worden, hoeft derhalve niet te worden ingegaan. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:853

Zaaknummer: 9337825 CV EXPL 21-10257

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en P.R. Starink

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Haarstyliste neemt ontslag op staande voet, nadat werkgever salaris maandenlang onbetaald laat, dreigt met een strafrechtelijke klacht en werkneemster toegang tot kapsalon ontzegt. Dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werkneemster maakt terecht aanspraak op vergoedingen.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2008 in dienst getreden bij een kappersbedrijf en was laatstelijk werkzaam in de functie van allround haarstyliste. Vanaf 1 juni 2021 heeft werkgeefster het salaris van werkneemster onbetaald gelaten. Eind juni 2021 hebben partijen elkaar via whatsapp gesproken. Werkgeefster stelt de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat werkneemster zonder toestemming de stekker van het pinapparaat eruit zou hebben getrokken, als reactie op het niet (tijdig) betalen van het salaris. Op 30 augustus 2021 is werkgeefster in kort geding veroordeeld tot doorbetaling van het salaris van werkneemster tot aan de dag dat op rechtsgeldige wijze een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Tot 7 september heeft werkneemster haar werkzaamheden voor werkgeefster hervat. Op 7 september 2021 heeft werkgeefster werkneemster verzocht de sleutels van het bedrijfspand in te leveren, hetgeen werkneemster direct heeft gedaan. Werkneemster heeft zich vervolgens beschikbaar gehouden voor haar werkzaamheden. Ondanks de veroordeling in kort geding heeft werkgeefster de loonbetaling niet (met terugwerkende kracht) hervat. Om die reden heeft werkneemster op 13 september 2021 ontslag op staande voet genomen. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatig ontslag, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Zij legt aan haar verzoeken ten grondslag dat zij genoodzaakt was ontslag op staande voet te nemen, nu zij in acute financiële nood verkeerde en zij zolang het dienstverband voortduurde geen aanspraak kon maken op een WW-uitkering. Werkneemster stelt daarbij dat de niet-nakoming van het vonnis in kort geding als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt en tevens voor haar een dringende reden opleverde.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is allereerst in geschil door wie en wanneer de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Het standpunt van werkgeefster dat werkneemster al op 29 juni 2021 via whatsapp op staande voet is ontslagen, volgt de kantonrechter niet. Van een eenduidig aan werkneemster gegeven ontslag is geen sprake. Weliswaar schrijft werkgeefster tweemaal dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigt/opzegt, maar twee berichten later op diezelfde dag stelt zij werkneemster voor de keuze: zelf ontslag nemen of werkgeefster zal een strafrechtelijke klacht tegen haar indienen. Dit gegeven strookt niet met de stelling dat werkgeefster werkneemster op staande voet heeft ontslagen. Ook de omstandigheid dat werkneemster daarna nog werkzaamheden heeft verricht strookt daar niet mee. Kortom, de arbeidsovereenkomst is (pas) geëindigd door de ontslagname van werkneemster op 13 september 2021. Werkneemster maakt terecht aanspraak op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, nu werkgeefster door opzet of schuld werkneemster een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Het vanaf juni 2021 onbetaald laten van het loon aan werkneemster levert een dringende reden op. De kantonrechter wijst het verzochte bedrag van € 3.435,27 bruto toe. Het gedrag van werkgeefster (het onbetaald laten van salaris, zelfs na een veroordeling in kort geding, het dreigen met een 'strafklacht' naar aanleiding van het incident met het pinapparaat en het weigeren van toegang tot de kapsalon) is naar het oordeel van de kantonrechter tevens te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen, zodat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding van € 10.457,73 bruto. Ook de billijke vergoeding wordt toegekend. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met de ernst van de gedragingen van werkgeefster, de lange duur van de arbeidsovereenkomst (sinds 2008), het loon dat werkneemster zou hebben genoten wanneer zij de arbeidsovereenkomst niet onverwijld had hoeven opzeggen en het inkomen dat zij kan genereren met haar nieuwe onderneming per 1 november 2021. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 4.750 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:1136

Zaaknummer: 9544213

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.M. O'Keefe en B. Anik

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wiskundedocent in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. Zijn e-mailbericht aan de afdeling was weliswaar kritisch jegens de schoolleiding en een aantal collega's, maar levert geen verstoorde arbeidsverhouding of verwijtbaar handelen op. Herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 1998 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) de Regionale Scholengemeenschap Ter Apel (hierna: RSG), een zelfstandige openbare middelbare school. Zijn laatste functie is docent wiskunde bij het team vmbo (onderbouw). Medio 2020 heeft de schoolleiding geluiden opgevangen dat er binnen de wiskundesectie een gebrek is aan onderling vertrouwen, samenwerking en communicatie. De schoolleiding heeft daarop mevrouw X van een extern bureau ingeschakeld. De schoolleiding heeft besloten om de conclusies en aanbevelingen van mevrouw X op 16 februari 2021 binnen de sectie te bespreken, om vervolgens stappen te zetten om te komen tot verbetering. Werknemer heeft een dag later, op 17 februari 2021, een e-mail aan zijn sectiegenoten en teamleider verzonden. Daarin uit hij volgens RSG ongefundeerde kritiek en grovelijke beschuldigingen, op een wijze die onprofessioneel en oncollegiaal is en in strijd is met het beleid binnen RSG. Tussen partijen hebben vervolgens twee gesprekken plaatsgevonden, waarin onder meer is gesproken over de beëindiging van het dienstverband van werknemer. Op 24 maart 2021 heeft werknemer laten weten dat hij, met hulp van een mediator, de verhoudingen wil optimaliseren en tot een oplossing wil komen. Op 25 maart 2021 heeft RSG laten weten hierover verbaasd te zijn, omdat partijen volgens haar op 12 maart 2021 al tot de conclusie zijn gekomen dat de verhoudingen onherstelbaar zijn beschadigd en dat zij daarom zelf een voorstel zal doen voor het beëindigen van de arbeidsrelatie. Werknemer heeft bij e-mail van 20 april 2021 opnieuw aangegeven dat hij wil terugkeren en hij heeft opnieuw mediation voorgesteld. Bij besluit van 22 april 2021 is RSG ingegaan op de zienswijze van werknemer en heeft hem geschorst voor de duur van de ontbindingsprocedure. In eerste aanleg (zie AR 2021-1093) heeft de kantonrechter het door RSG ingediende ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding (€ 50.873) en een billijke vergoeding (€

35.000). Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof komt, anders dan de kantonrechter, tot het oordeel dat er geen redelijke grond bestond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen en herstelt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2021 (datum ontbinding). Het hof komt als volgt tot dit oordeel.

Geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding

Het hof komt tot het oordeel dat RSG niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een *ernstig* en *duurzaam* verstoorde arbeidsverhouding. Uit de gedingstukken kan niet worden opgemaakt dat de incidenten die zich vóór medio 2021 rondom werknemer hebben voorgedaan van wezenlijk belang zijn voor de door RSG aangedragen g-grond. Het draait in de correspondentie en het schorsingsbesluit steeds om de verwijten/beschuldigingen die werknemer in zijn e-mailbericht van 17 februari 2021 jegens de schoolleiding en zijn collega's heeft geuit alsmede zijn houding en gedrag nadien. Dat de gedragingen vóór medio 2021 wel de emmer zodanig hadden gevuld dat voornoemde e-mail de druppel was die de emmer deed overlopen, kan niet worden afgeleid uit de gedingstukken. Dat het e-mailbericht zelf heeft geleid tot een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende onderbouwd. Blijkens verklaringen van de teamleiders van werknemer staan er geen wezenlijke beletsels aan een terugkeer van werknemer in de weg. Het voorgaande geldt ook voor de werkhouding tussen werknemer en de directeur. Hoewel het hof begrijpt dat deze door de beschuldigingen van werknemer onder druk is komen te staan, is ook hier geen sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de verhoudingen. Bovendien heeft werknemer medio maart 2021 zijn excuses gemaakt voor zijn felle bewoordingen en het vereiste zelfinzicht getoond dat hij het e-mailbericht wellicht niet had moeten versturen. Het hof acht verder relevant dat werknemer al 23 jaar in dienst is en doorgaans goed functioneerde. Er is geen sprake van een voldragen g-grond.

Geen sprake van verwijtbaar handelen werknemer

Ook ten aanzien van de door RSG aangedragen e-grond kunnen de incidenten van vóór medio 2021 niet worden betrokken. Daarmee treft de e-grond hetzelfde lot als de g-grond; de inhoud van het e-mailbericht is weliswaar kritisch jegens de schoolleiding en een aantal collega's, maar niet zodanig ernstig dat sprake is van 'verwijtbaar handelen'. Van een voldragen i-grond (combinatie e- en g-grond) is evenmin sprake.

Conclusie

Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst tussen partijen per datum ontbinding (1 december 2021). RSG wordt veroordeeld tot (door)betaling van loon vanaf 1 december 2021.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:1533

Zaaknummer: 200.301.432/01

Rechters: M. Willemse, O.E. Mulder en R.S. de Vries

Advocaten: G. Wind en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

***Transportbedrijf moet salarisberekening baseren op door werknemer aangeleverde dagstaten (in plaats van op tachograafgegevens).
Werknemer maakt terecht aanspraak op betaling van ruim € 11.000 aan overuren.***

Feiten

Werknemer is van 6 januari 2015 tot 1 september 2016 in dienst geweest bij G.B.O. Transport & Zoon (hierna: GBO). Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer vindt dat GBO de cao niet goed heeft toegepast. Hij heeft bij de kantonrechter twee vorderingen ingesteld: (1) een bedrag van € 12.216,20 bruto aan overuren en (2) een bedrag van € 5.170,55 netto aan vergoeding verblijfskosten. De beide bedragen waren gebaseerd op schattingen, omdat werknemer niet over de onderliggende administratie beschikte om een exacte berekening te maken. De kantonrechter heeft vordering (1) toegewezen en vordering (2) afgewezen. GBO is het met de toewijzing van vordering (1) niet eens en heeft daarom hoger beroep tegen het vonnis van de kantonrechter ingesteld.

Oordeel

GBO moet overuren op basis van dagstaten uitbetalen

Het hof stelt voorop dat op grond van artikel 26 lid 2 sub a van de cao alle diensturen dienen te worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel en onder aftrek van de aaneengesloten rust. Tijdens de zitting bij het hof is komen vast te staan dat de feitelijke gang van zaken ten aanzien van de afrekening van overuren als volgt was. Werknemer leverde elke vrijdag de door hem handmatig ingevulde dagstaten in bij GBO. Hierna vulde GBO een urenverantwoordingsstaat in. De gegevens van deze staten werden verwerkt op een maandstaat. Die maandstaat was de basis voor de salarisbetaling aan werknemer. GBO vergeleek de gegevens van de dagstaat met die van de tachograaf van de vrachtauto van werknemer. Als er (in de visie van GBO te grote) afwijkingen waren tussen deze gegevens voerde GBO wijzigingen door. Eveneens heeft GBO op de urenverantwoordingsstaten meer

pauze-uren in mindering gebracht dan de pauzestaffel van de cao toestaat. Het hof oordeelt dat deze handelwijze in strijd is met de cao. Op grond van artikel 26 lid 2 sub d van de cao had GBO de door haar ondertekende exemplaren van de urenstaten aan werknemer moeten overhandigen. Tussen partijen staat vast dat GBO niet aan deze verplichting heeft voldaan. Werknemer heeft daarom de salarisbetalingen op zijn loonstrook niet kunnen verifiëren door vergelijking van de door GBO gecorrigeerde urenverantwoordingsstaten met de door hem ingeleverde dagstaten. De termijn om tegen de berekening bezwaar te maken is ook niet gaan lopen (art. 26 lid 2 sub e cao). Omdat de wijzigingen in strijd met de cao zijn doorgevoerd, kunnen deze niet als basis dienen voor de salarisberekening. Dat betekent dat de salarisberekening gebaseerd moet worden op de door werknemer ingeleverde dagstaten (in plaats van op de tachograafgegevens). Op grond van de dagstaten hadden ook de pauze-uren op grond van de pauzestaffel door GBO moeten worden berekend.

Hoogte van de vordering

Werknemer heeft zijn vordering beperkt tot 'overuren'. Volgens de definitie van de cao zijn dit de overuren gewerkt op doordeweekse dagen. Overuren die gemaakt zijn op zaterdag en/of zondag maken derhalve geen onderdeel uit van deze procedure. Het hof wijst de vordering van werknemer tot betaling van overuren toe tot een bedrag van € 11.792,50 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:1554

Zaaknummer: 200.270.227

Rechters: A.E.F. Hillen, K. Mans en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: P.A. Kerkhof en M. de Boorder

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Per datum vennootschapsrechtelijk ontslag van werkneemster als bestuurder is ook de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door aan de lopende band geld te ‘lenen’ uit de bedrijfskas. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Apandam Europe B.V. (hierna: Apandam) is op 15 juli 2016 opgericht door Ningbo O&B Trading Ltd. (hierna: Ningbo). Ningbo was op dat moment enig aandeelhouder van Apandam. Zij was gevestigd in de stad Ningbo te China. Mevrouw X was enig aandeelhouder en statutair bestuurder van Ningbo. Werkneemster is bij de oprichting van Apandam benoemd tot bestuurder van Apandam. Op 16 december 2019 is Ningbo in China ontbonden. Op 16 januari 2020 is bij de KvK een opgave gedaan om werkneemster uit te schrijven als bestuurder van Apandam. In een op 17 januari 2020 gedateerd besluit – genomen door Ningbo en ondertekend door mevrouw X – is werkneemster met onmiddellijke ingang ontslag als bestuurder en als werknemer aangezegd. Werkneemster wordt verweten dat zij frauduleuze handelingen heeft verricht door gelden van de vennootschap aan te wenden voor persoonlijke doeleinden. Op 24 april 2020 en op 7 mei 2020 zijn nieuwe besluiten genomen om werkneemster met onmiddellijke ingang als bestuurder en als werknemer van Apandam te ontslaan. Deze besluiten zijn genomen en ondertekend door mevrouw X. In een (Nederlandse) notariële akte van 11 mei 2020 is onder meer opgenomen dat de aandelen van Ningbo worden overgedragen aan mevrouw X. De notariële akte bevat als bijlage een besluit van 9 mei 2020 waarbij X namens Apandam zichzelf heeft benoemd als bestuurder van Apandam en werkneemster heeft ontslagen als bestuurder van Apandam. De rechtbank heeft in eerste aanleg geoordeeld dat er vanaf 11 mei 2020 (datum notariële akte) voldaan was aan de formele vereisten voor ontslag van werkneemster als statutair bestuurder en dat de arbeidsovereenkomst op 11 mei 2020 is geëindigd. Verder heeft de rechtbank Apandam veroordeeld tot betaling van bijna € 30.000 aan achterstallig salaris, een billijke vergoeding (€ 29.095,08 bruto), een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld en stelt zich ook in hoger beroep op het

standpunt dat de arbeidsovereenkomst nimmer rechtsgeldig is beëindigd.

Oordeel

Vennootschappelijke verhouding

Het hof is van oordeel dat het ontslagbesluit van 7 mei 2020 rechtsgeldig door X is genomen, omdat de aandelen in het kapitaal van Apandam op 16 december 2019 als gevolg van de liquidatie van Ningbo onder algemene titel zijn overgegaan van Ningbo naar X. X is aandeelhouder geworden van Apandam en was in die hoedanigheid bevoegd werkneemster als bestuurder te ontslaan. Vast staat dat werkneemster voorafgaand aan het besluit is gehoord over het ontslagvoornemen en in ieder geval op 28 april 2020 in de gelegenheid is gesteld haar raadgevende stem te geven, waarvan zij ook gebruik heeft gemaakt. De vennootschappelijke verhouding tussen Apandam en werkneemster is dan ook per 7 mei 2020 beëindigd en daarmee is ook de arbeidsovereenkomst per die datum tot een einde gekomen.

Arbeidsrechtelijke verhouding

Werkneemster heeft recht op loon vanaf 1 januari 2020 tot aan de datum dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd (7 mei 2020). Omdat de rechtbank ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst tot 11 mei 2020 voortduurde, heeft zij een bedrag toegewezen dat iets te hoog is. Op dat punt wordt de bestreden beschikking vernietigd en komt het toegewezen bedrag iets lager uit. Het hof oordeelt voorts dat van een ontslag op staande voet geen sprake is, zodat Apandam een opzegtermijn in acht had behoren te nemen. Nu zij dat heeft nagelaten, is zij een vergoeding verschuldigd wegens onregelmatige opzegging, hetgeen de rechtbank terecht heeft toegewezen. Het hof oordeelt, anders dan de rechtbank, dat werkneemster geen transitievergoeding toekomt, omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft zich namelijk ten minste schuldig gemaakt aan het – zonder toestemming van de werkgever – aan de lopende band ‘lenen’ uit de bedrijfskas. Daardoor heeft zij het vertrouwen van haar werkgever ernstig beschaamd. Anders dan in eerste aanleg is geoordeeld, bestaat volgens het hof geen aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, nu Apandam als werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:285

Zaaknummer: 200.289.825/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, C.A. Joustra en L.G. Verburg

Advocaten: O. Diels en H.A.A. Voermans

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 2:15 BW, 2:227 lid 2 BW en 2:238 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat dit een grond oplevert om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Partijen zijn verdeeld over de einddatum van de arbeidsovereenkomst en over de vraag of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2005 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever tegen een salaris van € 2.386,37 bruto per maand. Op 9 januari 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 12 mei 2021 is werknemer volgens het UWV weer in staat om zijn eigen werk te doen. Op 27 mei 2021 heeft werknemer verklaard dat hij bereid is om de bedongen arbeid te hervatten en heeft hij aanspraak gemaakt op loon. Werkgever heeft werknemer echter niet toegelaten tot de bedongen arbeid en heeft vervolgens aangekondigd een ontbindingsverzoek in te dienen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook is werkgever van mening dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden moet worden op basis van de d- en de i-grond. Werkgever verzoekt met betrekking tot de datum van ontbinding rekening te houden met de proceduretijd. Werknemer erkent de verstoorde arbeidsverhouding en is van mening dat ten aanzien van de ontbindingsdatum geen rekening moet worden gehouden met de proceduretijd omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever treft onder meer de volgende verwijten: (a) tot twee keer toe de loondoorbetaling te hebben gestaakt, (b) het niet toestaan dat werknemer een second opinion aan een andere bedrijfsarts kon vragen, (c) een vijandige opstelling jegens werknemer te hebben ingenomen, (d) werknemer te verplichten tijdens re-integratie op kantoor te werken en (e) de weigering om werknemer te laten re-integreren in eigen werk. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat dit een grond oplevert om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding ligt het voorts niet in de rede om werknemer te herplaatsen. De door werknemer gestelde verwijten zijn niet zodanig dat daaraan de conclusie verbonden dient te worden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Werkgever heeft de loondoorbetaling gestaakt naar aanleiding van de adviezen van de bedrijfsarts. Dat de bedrijfsarts ten onrechte een second opinion heeft geweigerd kan niet aan de werkgever worden toegerekend. Hoewel werkgever met betrekking tot een officiële waarschuwing niet netjes heeft gehandeld jegens werknemer, kan dit naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gezien als ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. Werknemer heeft ook zijn klacht dat werkgever hem dwars heeft willen zitten door hem op kantoor te laten werken onvoldoende onderbouwd. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende onderbouwd waarom werknemer niet in zijn eigen werk kon re-integreren. De kantonrechter oordeelt dat de door werknemer aan werkgever gemaakte verwijten, zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang gezien, onvoldoende zijn om tot de conclusie te kunnen komen dat werkgever zijn verplichtingen zo ernstig heeft veronachtzaamd dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarmee bestaat er geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. De verzochte billijke vergoeding wordt derhalve afgewezen. Dit betekent ook dat de proceduretijd wél in mindering zal worden gebracht op de opzegtermijn van vier maanden en de arbeidsovereenkomst derhalve zal worden ontbonden per 1 april 2022.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1456

Zaaknummer: 9475980\VZ VERZ 21-15969

Rechters: P. Joele

Advocaten: Stam, R. R. Stam en M. Koolhoven

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:671b lid 9 sub a BW

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst op e-grond, maar wel op g-grond. Werknemer lijkt geen blaam te treffen voor negatieve opstelling. Werkgever is ‘fobisch object’ voor werknemer en gelet op mislukte mediation en advies bedrijfsarts is niet te verwachten dat arbeidsverhouding nog verbetert.

Feiten

Werknemer is sinds 23 augustus 2000 in dienst van Tifa Lemele B.V. (hierna Tifa) en vervult de functie van hulp machinale houtbewerking/assistent-werkplaatstimmerman tegen een periodesalaris van € 2.057,01 bruto op basis van 40 uur per week. De cao Timmerindustrie is van toepassing. Bij werknemer wordt al in 2012 kanker geconstateerd. Vanaf eind augustus 2017 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt. Omdat werknemer vanwege die arbeidsongeschiktheid op grond van de cao steeds minder salaris zou ontvangen, zijn partijen overeengekomen dat het verlies in salaris gecompenseerd zou worden door verrekening van het in de loop der tijd opgebouwde saldo aan verlof- en ATV-uren, zodat werknemer steeds 100% van zijn salaris zou ontvangen. Op aansporing van Tifa vraagt werknemer in juni 2019 een WIA-uitkering aan. Tifa houdt werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt, waartegen werknemer ageert. Eind november beslist het UWV dat er per einde wachttijd geen sprake is van beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek en de WIA-aanvraag wordt afgewezen. Overleg tussen partijen leidt ertoe dat werknemer alsnog per 28 augustus 2019 hersteld wordt gemeld. Een door Tifa over te leggen overzicht van onder andere gewerkte uren, verlofuren en opgenomen uren blijft een punt van discussie tussen partijen. Werknemer stuurt via een advocaat (zijn zus) een brief waarin hij Tifa beticht van het aansturen op een arbeidsconflict. Werknemer meldt zich in augustus 2020 weer ziek. De bedrijfsarts constateert dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en adviseert mediation. De mediation leidt niet tot een oplossing. Werknemer vraagt een deskundigenoordeel aan waarbij het UWV oordeelt dat werknemer op 30 november 2020 zijn werk niet kon doen. Er wordt begonnen met een tweedespoortraject. Tifa vraagt ook een deskundigenoordeel aan met als oordeel dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Werknemer krijgt in het kader van de re-integratie elders een baan aangeboden die hij weigert. Werknemer werkt vervolgens op

grond van een detacheringsovereenkomst elders. Tifa verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsverhouding zonder toekenning van enige vergoeding. Werknemer verzoekt de betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Hoewel voorstelbaar is dat de opstelling van werknemer Tifa op enig moment tot wanhoop heeft gedreven, is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat van Tifa in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werknemer voor zijn rechten is opgekomen, kan hem niet worden verweten, terwijl het de vraag is in hoeverre werknemer zelf enige blaam treft van de wijze waarop dit is gebeurd. De kantonrechter is wel van oordeel dat aan de arbeidsovereenkomst een einde dient te komen. De mediation tussen partijen is immers mislukt, waarna de door Tifa ingeschakelde bedrijfsarts op 1 december 2020 heeft vastgesteld dat een terugkeer naar werk bij Tifa geen reële optie is en heeft geadviseerd om te komen tot een beëindiging van het dienstverband. In de tussentijd heeft ook de door werknemer zelf ingeschakelde bedrijfsarts geconstateerd dat een terugkeer problematisch is, omdat Tifa voor werknemer “een fobisch object” is geworden. Gelet hierop en gelet op het feit dat partijen ook na 1 december 2020 niet nader tot elkaar zijn gekomen en hun verhouding verder op scherp is komen te staan, heeft de kantonrechter geen aanleiding om aan te nemen dat de arbeidsverhouding tussen partijen nog verbeterd kan worden. Herplaatsing ligt ook niet meer in de rede. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Tifa en dus ook geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. De vorderingen van werknemer tot betaling van achterstallig loon en het ter beschikking stellen van een verlofoverzicht door Tifa worden afgewezen omdat deze onvoldoende zijn onderbouwd dan wel onvoldoende gemotiveerd. Tifa wordt veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding waarop een bedrag van € 3.550 aan transitiekosten in mindering mag worden gebracht.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:607

Zaaknummer: 9505334\|EJ VERZ 21-394

Rechters: F. Koster

Advocaten: L. Grosveld en L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:670 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding in kort geding. Van junior werkvoorbereider naar junior projectleider. Er is sprake van een wijziging van de arbeidsverhouding van ingrijpende aard, die niet voorzienbaar was en zwaarder is gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij onderneming X in de functie van junior werkvoorbereider/tekenaar. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Op 1 juni 2020 eindigt de arbeidsovereenkomst met X en treedt werknemer in de functie van junior projectleider in dienst bij Van Elteren Services B.V. (hierna: Van Elteren), waarbij er sprake is van opvolgend werkgeverschap, en alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden alsook de anciënniteit gehandhaafd blijven. Een en ander is vastgelegd bij brief van 29 juni 2021. Werknemer krijgt vervolgens door onderneming Y een baan aangeboden als projectleider. Werknemer wil die baan graag aanvaarden en zegt zijn arbeidsovereenkomst met Van Elteren op tegen 1 februari 2022 onder de voorwaarde dat Van Elteren hem niet aan een concurrentiebeding zal houden, dan wel de rechter het beding schorst en tevens onder de voorwaarde dat hij bij Y een arbeidsovereenkomst kan tekenen. Van Elteren is niet bereid tot ontheffing van het concurrentiebeding. Wel stelt Van Elteren voor het concurrentiebeding te vervangen door een relatiebeding. Werknemer heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst wederom voorwaardelijk opgezegd tegen 1 maart 2022. Werknemer vordert in kort geding algehele schorsing van het concurrentiebeding, dan wel gedeeltelijke schorsing in die zin dat het hem is toegestaan een aanvang te maken met zijn werkzaamheden voor Y. Werknemer beroept zich op de niet-rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding met Van Elteren alsook het zwaarderdrukkencriterium. Ook is werknemer van mening dat hij niet van rechtswege bij Van Elteren in dienst is getreden. De brief van 29 juni 2020 kwalificeert volgens werknemer als een schriftelijke beëindigingsovereenkomst ex artikel 7:670b BW, waarna tussen Van Elteren en werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Oordeel

De kantonrechter volgt werknemer niet in een deel van zijn standpunten. Volgens Van

Elteren heeft zij per 1 juli 2020 de onderneming van X overgenomen waardoor er sprake van overgang van onderneming. Dit heeft werknemer niet betwist. Door de overgang van onderneming zijn de rechten en verplichtingen van werknemer uit de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst met X van rechtswege mee overgegaan naar Van Elteren. Dit betekent dat ook het concurrentiebeding van rechtswege is overgegaan op Van Elteren en dit beding daarom niet opnieuw schriftelijk hoefde te worden overeengekomen. De brief van 29 juli 2020 heeft niet tot doel om tot beëindiging van het dienstverband te komen, maar bevestigt dat door de overgang van onderneming het dienstverband bij X eindigt per 1 juli 2020 en dat werknemer aansluitend in dienst treedt bij Van Elteren. Het concurrentiebeding is dus van rechtswege mee overgegaan, zodat dit geen reden is om het concurrentiebeding te schorsen. Ten aanzien van de vraag of het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken oordeelt de kantonrechter dat daarvan in dit geval sprake is. Van Elteren heeft niet betwist dat het takenpakket van werknemer als junior projectleider heel breed is. Dit komt mede doordat Van Elteren een veel kleiner bedrijf is dan X en werknemer daardoor meer taken voor zijn rekening moet nemen, zowel van junior projectleider, als van werkvoorbereider en als leidinggevende van een werkvoorbereider. De werkzaamheden die werknemer derhalve thans verricht, omvatten veel meer dan de werkzaamheden die hij verrichtte als junior werkvoorbereider/tekenaar toen hij het concurrentiebeding ondertekende. De gevorderde schorsing van het concurrentiebeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1378

Zaaknummer: 9648414\VV EXPL 22-35

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S.J.A. Jansen en W. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer terecht op staande voet ontslagen, vanwege bedreiging met de dood van een collega. Werkgever heeft voldoende bewijs geleverd dat die bedreiging heeft plaatsgevonden. 'Voorwaardelijk' ontslag voldoet aan eisen die daaraan zijn gesteld in de rechtspraak.

Feiten

Wieland Textiles B.V. (hierna: Wieland) heeft werknemer bij brief van 4 februari 2021 op staande voet ontslagen omdat hij op 3 februari 2021 een collega op zeer agressieve wijze zou hebben bejegend en met de dood zou hebben bedreigd. In de ontslagbrief van 4 februari 2021 aan werknemer is niet alleen de dringende reden en het ontslag op staande voet meegedeeld, maar is ook als alternatief vermeld dat hij een beëindigingsovereenkomst kan aangaan met Wieland. Daarbij heeft Wieland vermeld dat werknemer op uiterlijk 8 februari 2021 met dat aanbod kan instemmen, dat dit aanbod daarna vervalt en dat de arbeidsovereenkomst in dat geval als beëindigd wordt beschouwd vanwege het ontslag op staande voet. Bij tussenvonnis heeft Wieland een bewijsopdracht gekregen. Wieland heeft twee getuigen laten horen en werknemer heeft in contra-enquête zichzelf als getuige laten horen. Werknemer is van mening dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en ook niet geldig is omdat het ontslag op staande voet 'voorwaardelijk' is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Wieland is geslaagd in haar bewijs. Daarbij merkt de kantonrechter op dat naar de getuigenverklaringen van x en y met enige terughoudendheid en voorzichtigheid moet worden gekeken, omdat x en y niet alleen werknemer zijn van Wieland, maar ook familie van elkaar. Maar ook met inachtneming daarvan kent de kantonrechter aan die getuigenverklaringen doorslaggevende waarde toe, omdat deze verklaringen duidelijk, consistent en overtuigend zijn, en steun vinden in de overige stukken. De verklaring van x wordt ook bevestigd door het proces-verbaal van de aangifte van bedreiging die hij op 8 februari 2021 bij de politie heeft gedaan. Verder blijkt uit de schriftelijke verklaring van de directeur van Wieland, dat hij op 31 maart 2021 is gebeld door de dochter van werknemer met de mededeling dat hij heel veel spijt heeft van zijn bedreigingen. Naar het oordeel van de

kantonrechter is het uiten van de hiervoor genoemde bedreiging door werknemer, die als vaststaand wordt aangenomen, van een zodanige aard en ernst dat dit een dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Dat werknemer al een lang dienstverband heeft met Wieland en dat de gevolgen van het ontslag op staande voet groot zijn voor werknemer, weegt niet op tegen de aard en ernst van de dringende reden. Een ontslag op staande voet kan volgens rechtspraak ook nog onverwijld zijn gegeven in een geval waarin een werkgever, aan wie bekend is geworden dat zich een dringende reden voordoet, direct aan een werknemer mededeling doet van zijn voornemen tot ontslag en van de dringende reden, en tegelijkertijd aan een werknemer een voorstel doet tot ontslag op eigen verzoek (of een beëindigingsovereenkomst) en die werknemer een korte termijn laat voor beraad over dat voorstel (zie HR 4 november 1983, ECLI:NL:HR:1983:AG4680, NJ 1984/187 (*Keller Nederland/Van Kimmenade*)). De gedachte hierachter is dat daarmee de mogelijkheden voor het vinden van een andere, meer bevredigende oplossing dan ontslag op staande voet worden vergroot. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Het verzoek van werknemer om toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:1451

Zaaknummer: 9134351\AO VERZ 21-21

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.N. Arikan en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde relatie tussen directeur en een lid van het managementteam. Wel toekenning transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 5 januari 1992 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van De Meerpaal Beheer B.V. (hierna: De Meerpaal). Sinds twaalf jaar maakt werkneemster deel uit van het MT. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van manager Academie Kunstwerkplaats, tegen een salaris van € 6.280 bruto per maand, exclusief emolumenten. De Meerpaal is een cultureel centrum en een evenementenlocatie in Dronten. In de periode 2015-2021 heeft werkneemster steeds goede beoordelingen gehad, met daarin wel een aantal terugkerende aandachtspunten, zoals een tekortschietend relativeringsvermogen en de toon van haar communicatie. Er heeft coaching plaatsgevonden. Op 1 oktober 2018 is de heer A aangetreden als directeur-bestuurder van De Meerpaal. Hij heeft van de raad van toezicht de opdracht meegekregen om te werken aan de cultuur binnen De Meerpaal. De zogenoemde “eilandencultuur” die binnen De Meerpaal was ontstaan, moest worden doorbroken. Een van de speerpunten die A hierbij hanteert, is dat het MT uit één en dezelfde mond spreekt. Vervolgens doen zich meerdere incidenten tussen A en werkneemster voor, die volgens A niet stroken met de binnen het MT gemaakte afspraken. Tijdens een functioneringsgesprek in 2020 hebben A en werkneemster gesproken over de onderlinge samenwerking. Dit leidt ertoe dat A tot de conclusie komt dat het fundament onder de samenwerking is vernieuwd. Er doen zich daarna weer incidenten voor. Werkneemster benadert de OR buiten A om en voelt zich niet veilig tijdens een bijeenkomst van een extern bureau dat het opstellen van een meerjarenplan begeleidt. Werkneemster meldt zich voor 50% ziek. Na een gesprek tussen A en werkneemster adviseert de bedrijfsarts haar om zich 100% arbeidsongeschikt te melden en een tijdje afstand te nemen om tot rust te komen. Werkneemster volgt dit advies niet op omdat ze niet wil stoppen met werken en er te veel binnen De Meerpaal speelt waarvoor zij zich verantwoordelijk voelt. Er ontstaan vervolgens communicatieproblemen met betrekking tot de re-integratie. De bedrijfsarts oordeelt dat een arbeidsconflict dreigt en adviseert

mediation. Werkneemster meldt zich volledig hersteld en wordt kort daarna vrijgesteld van haar werkzaamheden. De mediation brengt geen oplossing. Werkneemster meldt zich ziek, waarna een interim-manager wordt aangesteld. Na tussenkomst van de raad van toezicht volgt een ontbindingsverzoek op de g-, e-, h- en i-grond. Werkneemster verzoekt toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 67.299,20.

Oordeel

De kantonrechter is op basis van de stukken en op basis van wat ter zitting is besproken van oordeel dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. De kantonrechter komt daarbij tot de conclusie dat de interactie tussen A en werkneemster met betrekking tot de verschillende incidenten stroef verloopt. Werkneemster is van mening dat A niet functioneert. Ondanks verschillende gesprekken en de inzet van een mediator, zijn partijen niet tot elkaar gekomen. Dit volgt ook uit de verklaring van de raad van toezicht waarin deze stelt dat de samenwerking tussen A en werkneemster is verstoord. Niet in het geding is dat werkneemster haar functie altijd naar behoren heeft uitgeoefend, maar dat er tussen haar en A sprake lijkt te zijn van een “*incompatibilité d’humeur*”. Gelet op de belangrijke positie die werkneemster als manager van de Academie inneemt in het MT, is een zekere mate van vertrouwen in en vruchtbare samenwerking met A als directeur-bestuurder een vereiste. Omdat dit ontbreekt, is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een verstoring van de arbeidsverhouding die niet alleen aanzienlijk is, maar ook fundamenteel en niet op korte termijn te herstellen is. Ontbinding volgt met toekenning van een transitievergoeding van € 70.454,42. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door De Meerpaal.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:591

Zaaknummer: 9594238\EL VERZ 21-468

Rechters: F. Koster

Advocaten: P.H. van Daal en J. Caro

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft het loon van werknemer terecht stopgezet wegens het niet meewerken aan de re-integratie. Twee door werknemer bij het UWV aangevraagde deskundigenoordelen zijn buiten beschouwing gelaten.*Feiten*

Werknemer is sinds 7 januari 2008 in dienst van Tuinderij Vers B.V. (hierna: Tuinderij Vers) en gedurende 38 uur per week werkzaam in de functie van medewerker snijderij. Werknemer is vanaf 11 maart 2019 arbeidsongeschikt. Na einde wachttijd heeft werknemer een WIA-aanvraag ingediend. Het UWV legt Tuinderij Vers een loonsanctie van één jaar op omdat zij onvoldoende heeft gedaan om werknemer te re-integreren. Het door Tuinderij Vers ingediende bezwaar tegen deze beslissing is afgewezen. De bedrijfsarts oordeelt dat werknemer voor zijn eigen arbeid ongeschikt is, niet mag autorijden maar wel in staat is 2x2 uur per week lichte werkzaamheden te verrichten en ook het tweedespoortraject kan blijven volgen. De bedrijfsarts adviseert de inschakeling van Re-integratie Centrum Westland, die werknemer passende werkzaamheden kan aanbieden. Werknemer vraagt een deskundigenoordeel aan over de vraag of het werk bij het re-integratiecentrum passend is. Tuinderij Vers zet vervolgens het loon stop, waartegen werknemer heeft geprotesteerd. Het UWV acht het aangeboden werk niet passend, omdat de reistijd (1,5 uur) een onredelijke extra belasting van werknemer vraagt. De bedrijfsarts adviseert werknemer vervolgens de vervoersproblematiek met Tuinderij Vers te bespreken. Werknemer heeft op advies van werkgever een aanvraag vervoersvoorziening (taxivergoeding) bij het UWV ingediend, maar deze aanvraag is afgewezen. Werknemer verliest een kort geding waardoor de vordering tot betaling van het salaris wordt afgewezen. Werknemer vraagt een tweede deskundigenoordeel bij het UWV om het eerste oordeel nader toe te lichten en/of aan te vullen. Het UWV oordeelt opnieuw dat het aangeboden werk niet passend is. Tuinderij Vers biedt op haar kosten werknemer vervolgens taxivervoer aan. Werknemer maakt van dit aanbod geen gebruik. Werknemer vordert Tuinderij Vers te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris vanaf 1 maart 2021. Tuinderij Vers verzet zich hiertegen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat tussen partijen in geschil is of de werkzaamheden die Tuinderij Vers tijdens de arbeidsongeschiktheid heeft aangeboden passend zijn. De kantonrechter geeft daarbij aan dat een deskundigenoordeel van het UWV richtinggevend is voor de vraag of de aangeboden arbeid passend is, maar dat dit niet zonder meer doorslaggevend is. Vervolgens luidt het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van het eerste deskundigenoordeel dat de conclusie van de arbeidsdeskundige dat de arbeid niet passend is, enkel lijkt te zijn gebaseerd op de door de deskundige aangenomen reistijd van 1,5 uur in relatie tot de werktijd van 2x2 uur per week. Een medische onderbouwing dat de reistijd onevenredig belastend is, ontbreekt. Een en ander leidt ertoe dat de kantonrechter dit oordeel van het UWV buiten beschouwing laat. Ten aanzien van het tweede deskundigenoordeel is de kantonrechter van oordeel dat ook aan dit deskundigenoordeel, gezien zowel de wijze waarop het tot stand is gekomen als de onderbouwing ervan, in het onderhavige geding geen doorslaggevende betekenis toekomt. Nu werknemer niet is ingegaan op het aanbod van Tuinderij Vers om op haar kosten gebruik te maken van het taxivervoer en het aangeboden werk als passend wordt gekwalificeerd, wordt de vordering van werknemer afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1339

Zaaknummer: 9362383\ CV EXPL 21-25400

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.C. Brökling en A. Dinc

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:629 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde verhouding tussen werkgever en medewerker klantenservice. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratieverplichtingen onvoldoende na te komen. € 5.000 in mindering op billijke vergoeding, omdat ook werkneemster verwijt kan worden gemaakt. Billijke vergoeding € 31.000.

Feiten

Werkneemster is op 7 juli 2014 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) RelyOn Nutec Netherlands B.V. (hierna: RON). Laatstelijk was zij werkzaam voor 32 uur per week tegen een brutomaandsalaris van € 2.715,65 exclusief emolumenten. Sinds 2015 is werkneemster werkzaam geweest in de functie manager Costumer Services. Eind januari 2019 heeft RON aan werkneemster bevestigd dat zij per 1 februari 2019 wordt aangesteld in de functie medewerker Costumer Services. Op 26 februari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft sinds april 2020 in een opbouwende reeks een paar uur per dag gewerkt. Vanaf februari 2021 is er een geschil ontstaan tussen partijen over hoe werkneemster haar werkzaamheden dient te verrichten. Eind februari 2021 heeft RON voorgesteld een mediationtraject op te starten en te spreken over de taken die werkneemster in het kader van de re-integratie verricht. Op 5 maart 2021 is een mediationtraject gestart en ook weer afgesloten. Werkneemster heeft zich per 30 maart 2021 weer volledig ziek gemeld. De kantonrechter te Rotterdam heeft bij beschikking van 22 juni 2021 (zie AR 2021-o886) de door RON verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. De conclusie dat na een mediationtraject dat slechts één dag heeft geduurd, sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie is naar het oordeel van de kantonrechter te voorbarig. Van RON mochten meer inspanningen worden verwacht. Vervolgens is op 6 oktober 2021 een tweede mediationtraject gestart. Dit traject is op 10 november 2021 geëindigd, zonder dat dit tot een normalisering van de arbeidsverhouding heeft geleid. De bedrijfsarts heeft werkneemster op 9 november 2021 arbeidsgeschikt geacht. RON verzoekt thans opnieuw de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de g-grond. Werkneemster stemt – omwille van haar gezondheid – in met de verzochte ontbinding, onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat aan haar de transitievergoeding en een

billijke vergoeding worden toegekend.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat tussen partijen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en ligt herplaatsing niet in de rede. Partijen zijn het er thans bovendien over eens dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet (meer) tot de mogelijkheden behoort. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Uit de overgelegde stukken volgt duidelijk het beeld van een re-integratietraject dat met de nodige horten en stoten is verlopen. De bedrijfsarts heeft reeds vanaf aanvang van de arbeidsongeschiktheid inadequate begeleiding aan werkneemster geboden, door haar psychische klachten niet te onderkennen. Deze omstandigheid lijkt ertoe te hebben geleid dat bij beide partijen een onjuist verwachtingspatroon en wederzijds onbegrip is ontstaan ten aanzien van wat zij van elkaar in het kader van de re-integratie mochten verwachten. Deze inadequate begeleiding van de bedrijfsarts kan aan RON worden toegerekend. Afgezien van het voorgaande is RON haar re-integratieverplichtingen onvoldoende nagekomen, onder meer door pas negen maanden na de ziekmelding een plan van aanpak op te stellen, geen eerstejaarsevaluatie te laten plaatsvinden, niet te kijken naar een mogelijk tweedespoortraject en door te verzuimen een deugdelijk en compleet re-integratieverslag in te dienen bij het UWV, waardoor aan RON een loonsanctie is opgelegd. Voorts is niet gebleken dat RON na het afgewezen ontbindingsverzoek op voortvarende wijze heeft getracht de relatie met werkneemster ten goede te keren en heeft zij al na vijf maanden een nieuw ontbindingsverzoek ingediend. Al met al levert dit ernstig verwijtbaar handelen op van RON.

Vergoedingen

De transitievergoeding van € 7.643,59 bruto wordt toegewezen. Kijkend naar de inkomensschade van werkneemster wordt de billijke vergoeding begroot op € 36.000. Omdat ook werkneemster een verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van de moeizaam verlopen re-integratie (met name gelegen in een te afwachtende houding) wordt een bedrag van € 5.000 in mindering gebracht op voornoemd bedrag, zodat een billijke vergoeding van € 31.000 bruto resteert en wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1451

Zaaknummer: 9130867

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: E.M.Y. Sorensen en J.M.P. Verkaart

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

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig salaris en vakantiebijslag aan fysiotherapeute met min/max-contract. Onder minimale aantal uren (27) per week worden alleen de daadwerkelijke behandeluren verstaan. Werkgever heeft onvoldoende werk aan werkneemster beschikbaar gesteld.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van fysiotherapeute. In de arbeidsovereenkomst is een werkweek van minimaal 27 uren en maximaal 36 uren opgenomen (min/max-contract). De arbeidsovereenkomst eindigde op 31 oktober 2019. In de onderhavige procedure heeft werkneemster gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris (€ 6.142,58 bruto) en achterstallige vakantiebijslag (€ 543,62 bruto), te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente. Zij heeft aan deze vordering ten grondslag gelegd dat haar minder werk is aangeboden dan waarop zij recht had. Het gaat om 297,75 uren die alsnog moeten worden uitbetaald, aldus werkneemster. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat partijen een geschil hebben over de uitleg van bepalingen in de arbeidsovereenkomst. De vraag ligt voor wat onder het minimale aantal uren moet worden verstaan. Zijn dit alleen de daadwerkelijke *behandeluren*, zoals werkneemster stelt, of *alle* werkuren inclusief bijkomende tijd, zoals werkgeefster stelt. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat alle uren bij elkaar opgeteld steeds een werkweek oplevert van 27 uur. De visie van werkneemster volgend, worden de 27 uren per week niet gehaald. Het hof gaat mee in het standpunt van werkneemster. Het hof verwijst allereerst naar de tekst van lid 1 van artikel 4 van het arbeidscontract. Deze bepaling gaat over de arbeidsduur en deze hangt af van 'het aantal daadwerkelijk door de medewerker te verrichten behandelingen' en de arbeidsduur bedraagt minimaal 27 uren per week. Dat werkneemster deze bepaling zo leest dat haar arbeidsduur minimaal 27 behandeluren inhoudt, wordt ondersteund door het bepaalde in

artikel 5: het zijn alleen deze behandeluren die worden beloond. Naast de uitleg op grond van de tekst is van belang hoe partijen zich vervolgens jegens elkaar hebben gedragen. Zo heeft werkgeefster enkel de behandeluren op de loonstroken vermeld. Dat andere gewerkte uren door werkgeefster geadministreerd zijn (om te komen tot de minimaal 27 werkuren per week), is niet gebleken en is in ieder geval nooit aan werkneemster te kennen gegeven gedurende de looptijd van het contract. De in het contract genoemde 27 werkuren moeten derhalve worden uitgelegd als 'behandeluren'. Het hof overweegt voorts dat het aan werkgeefster is om te onderbouwen en te bewijzen dat zij voldoende werk aan werkneemster beschikbaar had gesteld maar dat, als gevolg van de beperkte beschikbaarheid van werkneemster, dit werk niet kon worden aangeboden. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster een haar door werkgeefster aangeboden behandeling van een patiënt heeft geweigerd. Werkgeefster wordt veroordeeld aan werkneemster te betalen een bedrag van € 3.614,38 bruto aan achterstallig salaris en vakantiebijslag, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:540

Zaaknummer: 200.296.853_01

Rechters: L.S. Frakes, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: R.M.J.K.M. Teeuwen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig loon en overuren snackbarmedewerker. Werkgever heeft geen verweer gevoerd en loonvordering komt kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor.

Feiten

Werknemer is op 11 augustus 2021 in dienst getreden bij Snackbar Veronica op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 november 2021 in de functie van medewerker fastservice voor 38 uur per week tegen een brutomaandloon van € 2.000 exclusief vakantiegeld. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Horeca van toepassing. Werknemer woonde voor de duur van de arbeidsovereenkomst in een personeelswoning. Op 28 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Een dag later heeft hij de personeelswoning verlaten. Op 17 november 2021 heeft de snackbar werknemer een bedrag van € 1.285,72 netto betaald. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 2.000 bruto aan achterstallig loon van de maand oktober 2021 en ruim € 600 ter zake van overuren. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat hij vanaf 1 oktober 2021 geen salaris meer heeft ontvangen en dat hij hierdoor in financiële nood is gekomen. Werknemer stelt dat werkgeefster zijn ziekmelding niet serieus heeft genomen. Werkgeefster zou hebben aangegeven dat het salaris over de maand oktober 2021 op 29 oktober 2021 zou worden betaald indien werknemer de personeelswoning per direct zou verlaten. Werknemer heeft die dag de woning verlaten en de sleutels ingeleverd, maar betaling van het salaris is uitgebleven, aldus werknemer. Verder stelt hij dat hij 53,52 overuren heeft gewerkt en dat deze uren op grond van de cao Horeca dienen te worden uitbetaald, omdat er geen tijd-voor-tijd kan worden opgenomen. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter acht de vordering van werknemer, die naar haar aard spoedeisend is en niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, toewijsbaar. Vast staat dat werkgeefster al € 1.285,72 netto heeft betaald, zodat dat bedrag in mindering moet worden gebracht op de loonvordering. Werkgeefster wordt – zoals gevorderd – veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en

uitbetaling van overuren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:12682

Zaaknummer: 9557460 / KG EXPL 21-101

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: P.B.J. Dekker

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer wordt op grond van artikel 93 onder c Rv door kantonrechter behandeld. Zaak wordt door rechtbank naar kantonrechter verwezen. Proceskostenveroordeling voor werknemer, nu hij het incident nodeloos heeft veroorzaakt.

Feiten

Werknemer is bij Pregis Holding Company B.V. (hierna: Pregis) in dienst geweest vanaf 1 augustus 2015 tot en met 31 mei 2021. Pregis is gevestigd en kantoorhoudend te Heerlen. Bij vonnis van de arbeidsrechtbank Antwerpen van 8 maart 2021 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 31 mei 2021, waarbij Pregis is veroordeeld tot betaling van diverse vergoedingen. Werknemer vordert dat de rechtbank Limburg, locatie Maastricht, Pregis veroordeelt tot betaling aan werknemer van onder meer achterstallig loon, uitbetaling van vakantiedagen, ruim € 6.000 ter vergoeding van pensioenschade en ruim € 23.000 ter vergoeding van te veel ingehouden pensioenpremie. Werknemer vordert in het incident dat de rechtbank de zaak verwijst naar de kamer voor kantonzaken. Hij stelt dat hij Pregis abusievelijk niet voor de kantonrechter heeft gedaagd. Pregis heeft geen bezwaar tegen verwijzing naar de kantonrechter.

Oordeel

Naar het oordeel van de rechtbank betreft de vordering van werknemer een onderwerp dat op grond van artikel 93 onder c Rv door de kantonrechter wordt behandeld, ongeacht het beloop of de waarde van de vordering. Het is immers de kantonrechter die bevoegd is om zaken te behandelen en te beslissen betreffende een arbeidsovereenkomst in de ruime zin van die overeenkomst. De zaak wordt verwezen naar de kantonrechter. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten van het incident, nu hij dit incident nodeloos heeft veroorzaakt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:1093

Zaaknummer: C/03/300674 / HA ZA 22-12

Rechters: J.R. Sijmonsma

Advocaten: J.M. Pals en D.J.A. Smit

Wetsartikelen: 93 Rv