

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 3, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:9](#) 12-01-2023

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3661](#) 27-12-2022

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:2290](#) 22-11-2022

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:152](#) 11-01-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:216](#) 06-01-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11618](#) 30-12-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11617](#) 30-12-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:14387](#) 30-12-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11600](#) 29-12-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:7764](#) 21-12-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:11863](#) 21-12-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11606](#) 21-12-2022

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:5560](#) 19-12-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:7635](#) 19-12-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:11283](#) 15-12-2022

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8150](#) 14-12-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:7816](#) 12-12-2022

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:11574](#) 05-12-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:13241](#) 22-11-2022
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8122](#) 15-11-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:10803](#) 15-11-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:11569](#) 14-11-2022
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:6696](#) 08-11-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10305](#) 04-11-2022
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:6695](#) 04-11-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10251](#) 27-10-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:9046](#) 21-10-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:4095](#) 12-10-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:10306](#) 11-10-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:11596](#) 06-10-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3918](#) 30-09-2022
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8121](#) 30-09-2022

RECHTSPRAAK

***Niet verlengen opdrachtovereenkomst zzp'er wegens seksuele
geaardheid levert verboden 'ontslag' in gelijkebehandelingswetgeving
op. Ondernemingsvrijheid en contractsvrijheid geen rechtvaardiging.***

Feiten

Tussen 2010 en 2017 heeft J.K., verzoeker, in het kader van zijn economische activiteit als zelfstandige een aantal opeenvolgende kortlopende dienstverleningsovereenkomsten gesloten met TP, een onderneming die een nationale publieke televisieomroep in Polen exploiteert, met als enige aandeelhouder het ministerie van Financiën. Op basis van deze overeenkomsten heeft verzoeker tweewekelijkse diensten verricht binnen de afdeling redactie en reclame van omroep 1 van TP, gedurende welke hij audiovisuele montages, trailers of feulletons heeft ontwikkeld voor promotieprogramma's van TP. W. S., directeur van de afdeling redactie en reclame van deze omroep 1 en directe leidinggevende van verzoeker, heeft diensten toegewezen aan verzoeker en aan een andere journalist die dezelfde werkzaamheden verrichtte, zodat deze elk maandelijks gedurende twee dienstperioden van een week werkten. Na een reorganisatie van de afdeling in 2017 is aan J.K. medegedeeld dat hij ook na de reorganisatie zal worden ingezet.

Op 29 november 2017 heeft verzoeker zijn werkschema voor december 2017 ontvangen, waarin werd voorzien in twee dienstperioden van een week, die op respectievelijk 7 en 21 december 2017 begonnen. Op 4 december 2017 heeft verzoeker samen met zijn partner een videoclip voor een kerstliedje openbaargemaakt op hun YouTubekanaal ter bevordering van de tolerantie voor partners van hetzelfde geslacht. In deze videoclip, met als titel 'Pokochaj nas w święta' ('Houd van ons met Kerstmis'), werd getoond hoe partners van hetzelfde geslacht Kerstmis vieren.

Op 6 december 2017 heeft verzoeker van W. S. een e-mail ontvangen waarin zijn op 7 december 2017 beginnende dienstperiode van een week werd geannuleerd. Op 20 december 2017 heeft W. S. verzoeker meegedeeld dat hij niet langer was ingepland voor de dienstperiode van een week die op 21 december 2017 zou beginnen. Verzoeker heeft in december 2017 dus geen diensten verricht en vervolgens is tussen hem en TP geen nieuwe

dienstverleningsovereenkomst gesloten.

J.K. vordert schadevergoeding wegens discriminatie op grond van seksuele geaardheid.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Zzp'er geniet bescherming tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 lid 1 onder a en c van Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die ertoe leidt dat de op de seksuele geaardheid van een persoon gebaseerde weigering om met die persoon een overeenkomst te sluiten of te verlengen voor het verrichten van bepaalde prestaties door deze persoon in het kader van de uitoefening van arbeid als zelfstandige, op grond van de vrije keuze van de contractpartij wordt uitgesloten van de krachtens deze richtlijn te verlenen bescherming tegen discriminatie.

In de eerste plaats moet worden vastgesteld dat uit het feit dat de begrippen ‘arbeid in loondienst’, ‘arbeid als zelfstandige’ en ‘beroep’ naast elkaar zijn gebruikt, blijkt dat artikel 3 lid 1 onder a van Richtlijn 2000/78/EG de voorwaarden voor toegang tot eender welke beroepswerkzaamheid bestrijkt, ongeacht de aard en de kenmerken ervan, en dat deze voorwaarden derhalve binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallen. Deze begrippen moeten namelijk ruim worden opgevat. Naast het feit dat deze bepaling uitdrukkelijk betrekking heeft op arbeid als zelfstandige, volgt voorts uit de begrippen ‘arbeid in loondienst’ en ‘beroep’, in de gebruikelijke betekenis ervan, dat de Uniewetgever de werkingssfeer van Richtlijn 2000/78/EG niet heeft willen beperken tot de door een ‘werknemer’ in de zin van artikel 45 VWEU vervulde functies (zie in die zin HvJ EU 2 juni 2022, *HK/Danmark en HK/Privat*, C-587/20, ECLI:EU:C:2022:419, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Richtlijn 2000/78/EG is derhalve geen handeling van afgeleid Unierecht zoals die welke met name zijn gebaseerd op artikel 153 lid 2 VWEU en die slechts de werknemers als zwakste partij in een arbeidsverhouding beogen te beschermen, maar zij heeft als doel het wegnemen, om redenen van sociaal en algemeen belang, van alle op discriminatiegronden gebaseerde belemmeringen voor de toegang tot bestaansmiddelen en het vermogen om door arbeid een bijdrage te leveren aan de samenleving, ongeacht de rechtsvorm waarin die arbeid wordt verricht (*HK/Danmark en HK/Privat*, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Richtlijn 2000/78/EG strekt er dus weliswaar toe een breed scala aan beroepsactiviteiten te bestrijken, daaronder begrepen die welke door zelfstandigen worden verricht om in hun levensonderhoud te voorzien, maar dat neemt niet weg dat een onderscheid moet worden

gemaakt tussen de activiteiten die binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallen en de activiteiten die bestaan in het louter leveren van goederen of verrichten van diensten aan een of meer afnemers, die niet onder die werkingssfeer vallen. Opdat beroepsactiviteiten binnen de werkingssfeer van Richtlijn 2000/78/EG vallen, moeten deze activiteiten derhalve reëel zijn en worden uitgeoefend in het kader van een rechtsbetrekking die door een zekere stabiliteit wordt gekenmerkt. Aangezien, zoals uit de verwijzingsbeslissing blijkt, de door verzoeker uitgeoefende activiteit een reële en daadwerkelijke beroepsactiviteit vormt die persoonlijk en op regelmatige wijze ten gunste van dezelfde afnemer wordt uitgeoefend en op basis waarvan hij, geheel of gedeeltelijk, toegang heeft tot bestaansmiddelen, hangt de vraag of de voorwaarden voor toegang tot een dergelijke activiteit onder artikel 3 lid 1 onder a van Richtlijn 2000/78/EG vallen, niet af van de kwalificatie van deze activiteit als ‘arbeid als werknemer’ of ‘arbeid als zelfstandige’, aangezien de werkingssfeer van deze bepaling en derhalve de werkingssfeer van deze richtlijn ruim moet worden opgevat, zoals in punt 36 van het onderhavige arrest is opgemerkt.

Uit het voorgaande volgt dat de weigering om een dienstverleningsovereenkomst te sluiten met een contractpartij die een economische activiteit uitoefent als zelfstandige, om redenen die verband houden met de seksuele geaardheid van die contractpartij, binnen de werkingssfeer van deze bepaling en derhalve binnen de werkingssfeer van die richtlijn valt.

Ontslag omvat ook het niet verlengen van een dienstovereenkomst

Het begrip ‘ontslag’ doelt in de regel inderdaad op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen een werknemer en zijn werkgever.

Zoals de advocaat-generaal in punt 102 van haar conclusie in wezen heeft opgemerkt, is het begrip ‘ontslag’ evenwel in artikel 3 lid 1 onder c van Richtlijn 2000/78/EG enkel opgenomen als voorbeeld van het begrip ‘werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden’ en heeft het met name betrekking op de eenzijdige beëindiging van alle in artikel 3 lid 1 onder a vermelde werkzaamheden. Er zij met name op gewezen dat, net als een werknemer die onvrijwillig zijn baan in loondienst kan verliezen met name wegens ‘ontslag’, een zelfstandige immers door toedoen van zijn contractpartij ertoe gedwongen kan zijn, zijn zelfstandige activiteit te beëindigen en zich daardoor in een kwetsbare positie kan bevinden die vergelijkbaar is met die van een ontslagen werknemer (zie in die zin HvJ EU 20 december 2017, *Gusa*, C-442/16, ECLI:EU:C:2017:1004, punt 43). In casu heeft TP verzoekers diensten van een week, die respectievelijk op 7 en 21 december 2017 zouden beginnen, eenzijdig geannuleerd en er is geen nieuwe dienstverleningsovereenkomst gesloten tussen TP en verzoeker na de online openbaarmaking door laatstgenoemde van de in punt 18 van het onderhavige arrest bedoelde video.

Gelet op de in punt 63 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak van het Hof lijkt het feit dat verzoeker in december 2017 geen van de diensten op weekbasis heeft kunnen verrichten die in de door hem met TP gesloten dienstverleningsovereenkomst waren voorzien, derhalve een onvrijwillige beëindiging van de arbeid van een zelfstandige te vormen die kan worden gelijkgesteld met het ontslag van een werknemer, hetgeen de verwijzende rechter niettemin dient na te gaan. In die omstandigheden en onder voorbehoud van de in punt 46 van het onderhavige arrest bedoelde beoordeling, valt het besluit van TP om die dienstverleningsovereenkomst niet te verlengen, volgens verzoeker wegens zijn seksuele geaardheid, waardoor een einde is gekomen aan de tussen hen bestaande arbeidsverhouding, binnen de werkingssfeer van artikel 3 lid 1 onder c van Richtlijn 2000/78/EG.

Vrijheid van ondernemerschap voor vrij contractskeuze geen rechtvaardiging

De bescherming die wordt verleend door artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met het opschrift 'De vrijheid van ondernemerschap', omvat immers de vrijheid om een economische activiteit of een handelsactiviteit uit te oefenen, de contractvrijheid en de vrije mededinging, en betreft met name de vrije partnerkeuze in het economische verkeer (HvJ EU 21 december 2021, *Bank Melli Iran*, C-124/20, ECLI:EU:C:2021:1035, punt 79 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De vrijheid van ondernemerschap heeft evenwel geen absolute gelding, maar moet in relatie tot haar maatschappelijke functie worden beschouwd (HvJ EU 22 januari 2013, *Sky Österreich*, C-283/11, ECLI:EU:C:2013:28, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu volstaat het vast te stellen, zoals de advocaat-generaal in punt 111 van haar conclusie in wezen heeft opgemerkt, dat het feit dat artikel 5, punt 3, van de wet inzake gelijke behandeling voorziet in een aantal uitzonderingen op de vrijheid om een contractpartij te kiezen, aantoonde dat de Poolse wetgever zelf van mening was dat discriminatie niet noodzakelijk kon worden geacht om contractvrijheid in een democratische samenleving te waarborgen. Er is geen reden om aan te nemen dat dit anders is naargelang de betrokken discriminatie is gebaseerd op seksuele geaardheid dan wel op een van de andere in artikel 5, punt 3, van die wet uitdrukkelijk genoemde gronden. Indien overigens zou worden aanvaard dat op grond van de contractvrijheid kan worden geweigerd om een overeenkomst te sluiten met een persoon vanwege zijn seksuele geaardheid, dan zou aan artikel 3 lid 1 onder a van Richtlijn 2000/78/EG elke nuttige werking worden ontnomen, aangezien die bepaling juist elke discriminatie op een dergelijke grond verbiedt wat de toegang tot arbeid als zelfstandige betreft.

Gelet op het voorgaande moet worden vastgesteld dat artikel 5, punt 3, van de wet inzake gelijke behandeling in omstandigheden als die in het hoofdgeding geen rechtvaardiging kan vormen voor een uitsluiting van de door Richtlijn 2000/78/EG verleende bescherming tegen

discriminatie, wanneer die uitsluiting niet overeenkomstig artikel 2 lid 5 van deze richtlijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van derden in een democratische samenleving noodzakelijk is.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-01-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:9

Zaaknummer: C-356/21

Rechters: A. Prechal, M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen, N. Wahl en J. Passer

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/78/EG, Hv art. 16, RL 2000/78/EG art. 2 lid 5 en RL 2000/78/EG art. 3 lid 1(a) en (c)

RECHTSPRAAK

Vallen meldingen van (beweerdelijke) misstanden onder de bescherming van de Klokkenluidersregeling, zoals opgenomen in artikel 7:658c BW of, als sprake is geweest van het melden van misstanden, is dan het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst te kwalificeren als benadeling?

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2021 in dienst getreden van Eiffel B.V. (hierna: Eiffel) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden, in de functie van consulent. Zij is feitelijk ingezet als senior jurist bij Legal Office B.V. Haar salaris bedroeg laatstelijk € 4.070 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en een netto-onkostenvergoeding van € 110. De arbeidsomvang bedroeg 32 uur per week. In verband met de hoeveelheid werkzaamheden die werkneemster moest verrichten, is zij op eigen initiatief een onderzoek gestart naar de feiten en omstandigheden in relatie tot haar werkzaamheden. De resultaten daarvan heeft zij in oktober 2021 besproken met de verantwoordelijke leidinggevende van Legal Office. Op 8 november 2021 heeft de leidinggevende gevraagd haar bevindingen op te schrijven. Begin december 2021 volgt een beoordeling. Werkneemster stelt vragen met betrekking tot de uitkomst van de beoordeling, waarop niet wordt gereageerd. In het voorjaar van 2022 heeft werkneemster de vertrouwenspersoon van Eiffel laten weten misstanden te willen melden. Op 26 april 2022 krijgt werkneemster via een e-mail te horen dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Er volgt een gesprek met de directie van Eiffel, waarna werkneemster wordt vrijgesteld van haar werkzaamheden. Na afloop van dit gesprek heeft werkneemster een door haar opgesteld document met de meldingen van misstanden binnen de organisatie, aangevuld met klachten tegen drie mensen toegezonden. In het document maakt werkneemster er melding van dat op haar beoordeling punten zijn afgetrokken, kennelijk vanwege meldingen van misstanden in 2021 en dat toen al de beslissing was genomen de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. Zij meldt zich op 5 mei 2022 ziek. De klacht van werkneemster is niet binnen de intern voorgeschreven termijn afgehandeld. Haar klacht wordt daarop voorgelegd aan een klachtencommissie met een externe voorzitter en twee interne juristen. De klachtenadviescommissie concludeert dat de klachten die zien op het algemeen belang van

Eiffel inmiddels zijn opgepakt en dat de juistheid van de klachten die zien op benadeling van werknemster door Eiffel bij gebrek aan onderbouwing niet zijn komen vast te staan. Werkneemster verzoekt Eiffel te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding, een schadevergoeding wegens slecht werkgeverschap en aanvullend een thuiswerkvergoeding en een eindafrekening en tevens toestemming tot het houden van een voorlopig getuigenverhoor.

Oordeel

Voorlopig getuigenverhoor

De kantonrechter stelt voorop dat een voorlopig getuigenverhoor (art. 186 Rv) er onder meer toe strekt belanghebbenden bij een reeds aanhangig of eventueel naderhand bij de burgerlijke rechter aanhangig te maken geding de gelegenheid te bieden (vooraf) opheldering te verkrijgen omtrent de feiten, teneinde hen in staat te stellen hun positie beter te beoordelen. Het verzoek wordt wegens strijd met de goede procesorde afgewezen. Het verzoek is in de eindfase van de procedure in de bodemzaak gedaan, namelijk een week voor de mondelinge behandeling waarna in beginsel uitspraak volgt. Het verzoek is pas gedaan nadat over en weer een uitgebreide wisseling van processtukken had plaatsgevonden. Gelet op deze omstandigheden en het gegeven dat het verzoek in de bodemprocedure dateert van 8 augustus 2022, is een zo laat gedaan verzoek tot het houden van een voorlopig getuigenverhoor in strijd met de goede procesorde.

Verzoeken in de bodemzaak

Het bezwaar van Eiffel tegen de aanvullende verzoeken ter zake van de thuiswerkvergoeding en de eindafrekening, omdat die te laat zouden zijn ingediend, wordt afgewezen. De verzoeken van werknemster worden alsnog afgewezen, omdat de betaling van de eindafrekening heeft plaatsgevonden en de grondslag voor de vordering van de thuiswerkvergoeding ontbreekt.

Ernstige verwijtbaar handelen Eiffel, billijke vergoedingen schadevergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter moet worden beoordeeld of meldingen van (beweerdelijke) misstanden door werknemster vallen onder de bescherming van de Klokkenluidersregeling, zoals opgenomen in artikel 7:658c BW. Dit artikel verbiedt het een werkgever om een werknemer die te goeder trouw en naar behoren het vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d van de Wet huis voor klokkenluiders meldt, tijdens en/of na behandeling van deze melding bij de werkgever of een daartoe bevoegde instantie te benadelen. De kantonrechter oordeelt dat niet is komen vast te staan dat Eiffel bij

aanvang van het dienstverband of voordat werkneemster beweerdelijke misstanden meldde, heeft gezegd voornemens te zijn het dienstverband voort te zetten. De ‘misstanden’ die werkneemster begin november 2021 op schrift heeft gesteld, zijn naar het oordeel van de kantonrechter geen misstanden als bedoeld in artikel 1 onderdeel d van de Wet Huis voor Klokkenluiders die vallen onder de bescherming van artikel 7:658c BW. Alleen al niet omdat het geen misstanden betreft met een maatschappelijk belang. Werkneemster heeft vervolgens medio maart 2022 aan de vertrouwenspersoon van Eiffel laten weten een melding van misstanden te willen doen. Die enkele mededeling betreft geen melding als bedoeld in artikel 7:658c BW en leidt dus niet tot bescherming. Naar het oordeel van de kantonrechter is van causaal verband tussen het melden van beweerdelijke misstanden als bedoeld in artikel 7:658c BW op 26 april 2022 en de mededeling van het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst op 22 april 2022 geen sprake. Het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Eiffel. Ten aanzien van het verzoek om toekenning van een schadevergoeding wordt werkneemster, omdat zij een specifiek bewijsaanbod heeft gedaan, in de gelegenheid gesteld alsnog bewijs te leveren. Aanhouding van de eindbeslissing.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:152

Zaaknummer: 10038010\ HA VERZ 22-102 en 10164442 AZ VERZ 22-45\ 498

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: R.K.A. Kop en L.P.J.M. van Woensel

Wetsartikelen: 3:13 BW, 7:658c BW, 7:673 lid 9 BW, 186 Rv, 187 lid 3 Rv, art. 1 sub d Wet Huis voor klokkenluiders

RECHTSPRAAK

Roepen "ik schiet jullie kapot" op de werkvloer is een serieus dreigement. Ontslag op staande voet blijft in stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 1990 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst zijn de "Basisprincipes voor gedrag" van werkgeefster van toepassing. Op 21 april 2022 heeft een incident plaatsgevonden waarbij werknemer tegen zijn leidinggevende van die dag "ik schiet jullie kapot" heeft gezegd. Op diezelfde dag heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Van het gesprek is een gespreksverslag gemaakt, waarin o.a. is opgenomen dat werknemer heeft toegegeven dat hij tot tweemaal toe "ik schiet jullie kapot" heeft gezegd. Aan werknemer is meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het roepen van "ik schiet jullie kapot" dient te worden opgevat als een serieus dreigement, dat een voldoende dringende reden oplevert voor het ontslag op staande voet. Dat werknemer de dag voorafgaand aan het incident reeds bij zijn afdelingschef heeft geklaagd over het gedrag van de leidinggevende biedt, nog daargelaten dat werkgeefster dit gemotiveerd heeft weersproken en dit dus niet vast is komen te staan, geen rechtvaardiging voor de uitlatingen van werknemer. Dat werknemer en de leidinggevende het na het incident zouden hebben bijgelegd, hetgeen gelet op de betwisting van werkgeefster evenmin vast is komen te staan, maakt daarbij niet dat aan werkgeefster niet meer de vrijheid toekomt om de ernstige uitlatingen aan werknemer tegen te werpen en hem op grond daarvan ontslag op staande voet te verlenen. Dit geldt temeer nu de uitlatingen van werknemer in strijd zijn met de basisprincipes die bij werkgeefster op de werkvloer gelden en waarmee werknemer ook bekend moet zijn geweest. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8121

Zaaknummer: 9910628_E30092022

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: S. Lammers en Akça-Altun

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Herhaald ontbindingsverzoek wegens ernstig verstoorde verhouding. Sinds vorige procedure is door beide partijen weinig ondernomen ter verbetering van de situatie. Geen ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 25 november 2013 bij de Stichting voor Islamitisch Voorgezet Onderwijs (hierna: Sivor). Eerst is zij aangesteld als zorgcoördinator en vanaf 1 januari 2018 als teamleider zorg. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Voortgezet Onderwijs van toepassing. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 5.784 bruto per maand, exclusief emolumenten. Bij beschikking van 5 juli 2021 van de kantonrechter te Rotterdam (ECLI:NL:RBROT:2021:7520, AR 2021-1016) is een verzoek van Sivor tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Voorts is bepaald dat Sivor werkneemster in de gelegenheid moest stellen om haar werk te hervatten, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Allereerst wordt vastgesteld dat sprake is van een opzegverbod, omdat werkneemster op dit moment arbeidsongeschikt is. Er is echter gebleken dat het verzoek van Sivor geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarom, gezien het bepaalde artikel 7:671b lid 6 BW, niet in de weg aan ontbinding. Sivor vraagt in deze zaak (opnieuw) ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens Sivor moet het gedrag van werkneemster worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar en levert dit een grond voor ontbinding op. Ook zijn de verhoudingen inmiddels onherstelbaar verstoord, hetgeen ook een grond voor ontbinding oplevert. Als feitelijk wordt gekeken naar wat er is ondernomen na de beschikking van 5 juli 2021, dan blijkt dat mediation niet van de grond is gekomen. Ook overigens zijn nauwelijks tot geen initiatieven genomen om op betere voet met elkaar te komen. Wel zijn vooral 'processuele' stappen gezet door beide partijen, die de verhoudingen op geen enkele manier ten goede zijn gekomen, integendeel. Zo hebben beide partijen verklaringen van collega's verzameld, is werkneemster geschorst, zijn er dwangsommen geïncasseerd door middel van executoriaal beslag, is een kortgedingprocedure gevoerd en een procedure bij de Commissie van Beroep. Door een ongelukkige samenloop van dit alles met de

arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft zij in een periode van een kalenderjaar slechts twee weken gewerkt. Anders dan partijen bepleiten, kan niet gezegd worden dat de situatie door (ernstig) verwijtbaar gedrag aan één van hen te verwijten valt. Beide partijen hebben een aandeel gehad in de situatie zoals die nu is. Dat is een situatie waarin de verhouding duurzaam en onherstelbaar verstoord is en waarin herplaatsing van werknemer niet meer tot de mogelijkheden behoort. De arbeidsovereenkomst wordt dus ontbonden onder toekenning van transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding is geen plaats, nu geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11596

Zaaknummer: 9967732 VZ VERZ 22-8936

Advocaten: M. Dekker en W. de Vries

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 1 BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens wederzijds verstoorde arbeidsrelatie. Geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer per 1 april 2008 in dienst getreden bij Eminent Produce B.V. (hierna: Eminent). Laatstelijk was hij werkzaam als meewerkend voorman tegen een brutomaandsalaris van € 3.167,15, te vermeerderen met een persoonlijke toeslag van € 445 bruto per maand en een vakantietoeslag van € 300,89 bruto per maand bij een arbeidsomvang van 38 uur per week. Op 6 april 2022 is werknemer vrijgesteld van werk in verband met verdenkingen van privébetalingen aan werknemer door uitzendbureaus, waar Eminent gebruik van maakt. Sindsdien staat werknemer op non-actief. Eminent verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter behoeft de ontslaggrond niet te beoordelen, nu werknemer via de band van het voorwaardelijk tegenverzoek ook heeft gesteld dat een voortzetting van het dienstverband niet opportuun is vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Omdat beide partijen ieder voor zich stellen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zal de kantonrechter deze wederzijdse erkenning als uitgangspunt nemen voor een voldragen ontslaggrond en daarom de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden. Weliswaar stelt werknemer dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst alleen in de rede ligt als hem een transitievergoeding en een forse billijke vergoeding wordt toegekend, maar daarmee miskent hij dat een verstoorde arbeidsverhouding als ontslaggrond niet voorwaardelijk gesteld kan worden aan de toekenning van de transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. In het verzoekschrift van Eminent wordt uitsluitend vermeld dat betaling van de transitievergoeding niet aan de orde is wegens het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Dat ernstig verwijtbaar handelen ziet op het verwijt dat Eminent werknemer heeft gemaakt, namelijk dat hij in privé geld zou hebben aangenomen van uitzendbureaus, waar Eminent, via tussenkomst van werknemer, uitzendkrachten van betreft. Dat werknemer geld zou hebben aangenomen van uitzendbureaus wordt echter door hem ontkend en kan dus zonder nadere bewijsvoering niet

worden aangenomen. Eminent heeft echter geen specifiek bewijsaanbod op dit punt gedaan, zodat de handelswijze van werknemer niet komt vast te staan. De transitievergoeding ter hoogte van € 18.695,64 bruto wordt toegewezen. Werknemer heeft in het verweerschrift een aantal elementen naar voren gebracht, waaruit naar zijn overtuiging volgt dat hij ten onrechte wordt beschuldigd van het aannemen van steekpenningen en van het doen van discriminerende en racistische uitlatingen. Daarbij stelt hij dat hij ten onrechte en zonder toepassing van hoor en wederhoor is geschorst en dat de schorsing ten tijde van het inzenden van het verweerschrift al zes maanden voortduurde, waardoor terugkeer niet meer opportuun was. Werknemer heeft zich echter nimmer krachtdadig tegen de schorsing verzet, bijvoorbeeld door een verzoek te doen tot wedertewerkstelling. In dat licht zal de kantonrechter het bewijsaanbod van werknemer passeren. Alles overziende komt de kantonrechter tot het oordeel dat er onvoldoende onomstotelijke feiten en omstandigheden zijn op grond waarvan geoordeeld zou kunnen worden dat Eminent ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Eminent is voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:14387

Zaaknummer: 9916263 RP VERZ 22-50251

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.A. Bruins

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Erkenning werkgever verschuldigdheid geldbedragen met betrekking tot bonus en loon. Vorderingen toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij RN Vastgoed B.V. (hierna: RN Vastgoed). Partijen zijn met elkaar overeengekomen dat RN Vastgoed aan werknemer een bonus over 2021 van € 25.000 netto zal voldoen. RN Vastgoed heeft deelbetalingen van in totaal € 12.500 netto aan bonus over 2021 aan werknemer voldaan. Bij brieven van 25 augustus 2022 en 1 september 2022 heeft werknemer RN Vastgoed gesommeerd tot betaling van zijn achterstallige salaris en het restant van zijn bonus over 2021. Werknemer vordert in kort geding onder meer die bedragen.

Oordeel

Werknemer heeft een spoedeisend belang, nu het hier gaat om een loonvordering die naar haar aard een spoedeisend karakter heeft. De kantonrechter zal de vorderingen van werknemer zoals gevorderd toewijzen, aangezien RN Vastgoed de verschuldigdheid hiervan ter zitting heeft erkend en vaststaat dat zij in gebreke is gebleven om het salaris en de bonus tijdig te voldoen aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10251

Zaaknummer: 10152505 VV EXPL 22 138

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: mr. P.J.M. Bruin

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Mondelinge behandeling door kantonrechter bepaald. Discussie die centraal staat, is per wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Feiten

Werknemer is op 4 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever als chauffeur. Werknemer heeft op 24 november 2021 een afspraak gehad met de bedrijfsarts over zijn inzetbaarheid. Op 9 december heeft werknemer per mail aangegeven dat zijn contract 1 februari 2021 eindigt. Werkgever heeft vervolgens per mail en brief 16 januari als einde dienstverband aangegeven. Werknemer vordert onder meer het overige deel van zijn salaris van januari.

Oordeel

De discussie tussen partijen is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 februari 2022 of per 16/17 januari 2022 is geëindigd. Voorlopig kan nog niet vastgesteld worden wanneer de arbeidsovereenkomst precies is geëindigd. Dit is eventueel afhankelijk van nadere bewijslevering en in ieder geval van wat partijen met elkaar hebben besproken tijdens het telefoongesprek van 15 december 2021 naar aanleiding van de opzegging van werknemer van 9 december 2021. De concrete vragen die rijzen, is of werknemer wel bereid was te werken bij werkgever vanaf 16/17 januari 2022 en of dit voor werkgever voldoende duidelijk is geweest, en zo niet, of werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij in de laatste periode van het dienstverband tot 1 februari 2022 door werkgever is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, terwijl zijn loon wel zou worden doorbetaald. De kantonrechter acht het gewenst om de zaak tijdens een mondelinge behandeling met partijen te bespreken. Werknemer zal daarbij ook in de gelegenheid worden gesteld om te stellen en te onderbouwen hoe het gevorderde bedrag aan achterstallig loon precies is opgebouwd en werkgever zal in de gelegenheid zijn om de kennelijke stelling dat hij het dienstverband van werknemer al correct heeft afgerekend, te onderbouwen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11617

Zaaknummer: 10021707

Rechters: K.J. Bezuijen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering toegewezen. Uitleg arbeidsovereenkomst. Voorshands aannemelijk dat arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij Hebrides Trading B.V. (hierna: Hebrides Trading) als winkelmedewerker. Hebrides Trading heeft per e-mail van 5 november 2021 aan werkneemster een nog te ondertekenen arbeidscontract toegezonden. In de e-mail staat: “Bij akkoord zie ik graag twee getekende exemplaren retour (...)”. Werkneemster heeft dit contract ondertekend en geretourneerd. Werkneemster heeft verzocht om een door beide partijen ondertekende versie van de arbeidsovereenkomst, maar Hebrides Trading heeft die niet verstrekt. Werkneemster heeft zich op 1 augustus 2022 ziekgemeld. Op 19 september 2022 heeft Hebrides Trading werkneemster meegedeeld dat ze een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft die op 1 november 2022 zal eindigen en dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werkneemster is daarover ook per brief van 28 september 2022 geïnformeerd. Werkneemster vordert in kort geding onder meer doorbetaling van haar loon vanaf 1 november.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat in de arbeidsovereenkomst in artikel 1 staat dat werkneemster “met ingang van 1 november 2021 voor bepaalde tijd in dienst” treedt van Hebrides Trading. Omdat partijen van mening verschillen over de betekenis van artikel 1 van de arbeidsovereenkomst, moet uitgelegd worden wat partijen zijn overeengekomen. Het staat vast dat Hebrides Trading de bewuste arbeidsovereenkomst ter ondertekening aan werkneemster heeft gestuurd en dat zij het ondertekende exemplaar heeft teruggestuurd. Hebrides Trading heeft aangevoerd dat de einddatum per abuis niet in de schriftelijke overeenkomst is opgenomen, maar dat tijdens het sollicitatiegesprek wel degelijk tegen werkneemster is gezegd dat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk een jaar, zou gaan. Hebrides Trading heeft ook aangevoerd dat niemand van de winkelmedewerkers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft en dat zij die ook

nooit aanbiedt. Omdat Hebrides Trading echter niet vermeldt wat concreet met werknemer tijdens het sollicitatiegesprek is besproken en zij dit ook niet heeft nagevraagd, is dit standpunt onvoldoende aannemelijk geworden. Omdat in de arbeidsovereenkomst geen duur is vermeld en werknemer betwist dat hierover is gesproken, had het op de weg van Hebrides Trading gelegen om haar standpunt nader te onderbouwen. Daarbij komt dat Hebrides Trading heeft verklaard dat zij na ontvangst van het contract dat zij in november 2021 van werknemer getekend retour ontving, constateerde dat het niet correct was omdat de bepaalde tijd (de periode van een jaar) erin ontbrak, en dat zij op haar beurt daarom dat contract niet heeft ondertekend of geretourneerd omdat ze andere zaken aan haar hoofd had. Deze omstandigheid komt voor rekening van Hebrides Trading, aangezien ze de 'vergissing' na ontdekking tijdig met werknemer had moeten bespreken en had moeten aangeven dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst een fout bevat. De kantonrechter acht voorshands aannemelijk dat tussen werknemer en Hebrides Trading geen bepaalde tijd is overeengekomen en daarom een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten. De vordering van werknemer wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11283

Zaaknummer: 10165113

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: R.L. van der Sanden en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:655 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Stakingen PostNL in de periode van black friday, sinterklaas, Kerstmis en nieuwjaar zijn alleen toegestaan als aan bepaalde randvoorwaarden is voldaan, die de tijdige bezorging van rouwpost en medische post en pakketten moet waarborgen.

Feiten

Sinds eind augustus 2022 is PostNL in onderhandeling met onder andere FNV over een nieuwe PostNL-cao. In augustus t/m november 2022 hebben verschillende cao-onderhandelingen plaatsgevonden, maar er is geen overeenstemming bereikt. Bij brief van 14 november 2022 heeft FNV aan PostNL bericht dat zij concludeert dat FNV en PostNL uitonderhandeld zijn en dat FNV heeft besloten een ultimatum aan PostNL te stellen. Als PostNL niet akkoord gaat met de in de brief geformuleerde eisen van FNV, moet rekening gehouden worden met door FNV uit te roepen en te organiseren collectieve acties, waaronder stakingen en werkonderbrekingen voor kortere of langere duur. Bij brief van 17 november 2022 heeft PostNL aan FNV bericht dat zij niet tegemoet kan komen aan de eisen die FNV stelt. PostNL heeft met klem verzocht geen acties te organiseren tijdens de periode van black friday, sinterklaas, Kerstmis en nieuwjaar. In een ongedateerd pamflet van FNV meldde FNV dat zij verschillende verrassingsacties voorbereidt op verschillende plekken in het land. Bij brief van 19 november 2022 heeft PostNL door haar opgestelde 'randvoorwaarden' aan FNV toegezonden. Zij heeft bericht dat zij uiterlijk 20 november 2022 voor 18.00 uur bevestiging wil ontvangen dat FNV deze randvoorwaarden zal naleven, bij gebreke waarvan PostNL onderhavig kort geding zal starten.

Oordeel

De voorzieningenrechter stelt voorop dat het recht van werknemers of vakorganisaties op collectief optreden in gevallen van belangengeschillen (waaronder het stakingsrecht) een fundamenteel recht is. Tussen partijen is niet in geschil dat de door FNV voorgenomen acties collectieve acties zijn in de zin van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Niet ter discussie staat, overweegt de voorzieningenrechter, dat de decemberperiode voor PostNL een periode is van topdrukke. De voorzieningenrechter acht aannemelijk dat PostNL in die periode, zoals zij

heeft gemotiveerd, werkt met een piekbezetting en dat planningen voor het zo veel mogelijk ordelijk verloop van alle processen in deze periode ruim van tevoren gemaakt zijn. PostNL heeft toegelicht dat zij ten aanzien van pakketten met één proces werkt, waarin alle pakketten, medische en niet-medische, verwerkt worden. Onderscheid tussen medische pakketten en niet-medische pakketten wordt in dat proces niet gemaakt. Voorshands acht de voorzieningenrechter aannemelijk dat het voor PostNL niet mogelijk is om in de decemberperiode pakketstromen alsnog te scheiden. PostNL heeft in reactie op het betoog van FNV voldoende onderbouwd dat het maatschappelijk gezien onaanvaardbaar is om niet-medische pakketten niet bij klanten op te halen. Pakketten hopen zich dan op bij die klanten – gedacht moet worden aan bijvoorbeeld grote postorderbedrijven, waarop klanten (hun bedrijfsgebouwen) niet berekend zijn en waardoor onveilige situaties kunnen ontstaan. In het kader van dit kort geding, waarin ruimte voor een uitvoeriger debat en bewijslevering ontbreekt, komt de voorzieningenrechter tot de conclusie dat het in de decemberperiode redelijkerwijs niet mogelijk is om medische pakketpost te scheiden van de overige pakketpost. Dat betekent dat het, juist in deze piekperiode, van groot belang is om de bezetting op een – relatief hoog – minimumniveau te houden om grote verstoringen in het logistieke proces, die onvermijdelijk zullen leiden tot vertraagde bezorging van medische pakketten, te voorkomen. De door PostNL geformuleerde en nu door de voorzieningenrechter overgenomen randvoorwaarden frustreren FNV onmiskenbaar in deze periode van het jaar op effectieve wijze van haar collectieveactierecht bij PostNL gebruik te maken. Bij gebreke van reële mogelijkheden de wijze waarop medische pakketten op dit moment zijn ingebed in het gehele proces van inzamelen, sorteren en distribueren van pakketten bij PostNL in deze piekperiode aan te passen, is deze voor FNV en haar achterban moeilijk te verteren beperking van haar actierecht onontkoombaar. Oplegging van een dwangsom, als stimulans tot nakoming van de te geven beslissing, is aangewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:13241

Zaaknummer: C/09/638389 / KG ZA 22-1031

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: J.M. van Slooten en H.C.S. van Deijk-Amzand

Wetsartikelen: 6 ESH

RECHTSPRAAK

Kortgedingvordering tot wedertewerkstelling en tot rectificatie wordt toegewezen. Er is hier voorshands geen sprake van een statutair directeur. Gepubliceerde berichten schaden de goede naam van werkneemster.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met werkgever, ingaande 1 september 2022. Zij is werkzaam als CEO voor werkgever. Werkgever maakt onderdeel uit van een concern. In Appendix 1 behorend bij de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat: *‘The CEO reports directly to the [gedaagden] President and is working in consensus with the strategy of the President’*. In de periode van 12 tot en met 25 oktober 2022 vonden interne bestuursverkiezingen plaats. De organisatie van die verkiezingen waren uitbesteed aan een externe organisatie, genaamd Civica. Bij de bestuursverkiezingen zijn vermoedens van fraude geweest, waarover werkneemster contact heeft opgenomen met Civica. Voor de aandeelhoudersvergadering van 2 december 2022 is het ontslag van (onder meer) werkneemster en haar schorsing gedurende de opzegtermijn geagendeerd. De aandeelhoudersvergadering heeft conform het voorstel beslist. Het ontslagbesluit is diezelfde dag aan werkneemster verstuurd. Werkgever heeft op 2 december 2022 op zijn website een bericht geplaatst en aan zijn leden een mailing verstuurd, waarin over het onderzoek naar de ongeregelheden bij de verkiezingen en het vervangen van de CEO werd geschreven. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en rectificatie van het bericht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit kort geding is voldoende aannemelijk geworden dat de bodemrechter zal oordelen dat werkneemster niet als statutair bestuurder is aangesteld. Allereerst biedt de schriftelijke arbeidsovereenkomst van werkneemster daarvoor geen aanknopingspunten. Dat zij als ‘CEO’ is aangesteld houdt niet per definitie in dat zij ook statutair bestuurder is. Evenmin staat onvoldoende vast dat werkneemster het benoemingsbesluit heeft aanvaard. Ook de wijze waarop werkneemster haar functie heeft uitgeoefend in de korte tijd dat zij nog maar in dienst was, wijst vooralsnog niet op een

aanvaarding van haar benoeming als statutair bestuurder. Uit het voorgaande volgt dat de vordering die ziet op wedertewerkstelling op grond van de regels van het (Nederlandse) arbeidsrecht moet worden beoordeeld. Die vordering zal worden toegewezen. Redengevend hiervoor is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voldoet aan de daarvoor geldende regels en de schorsing voorshands niet proportioneel wordt geacht. Over de overige vorderingen tot rectificatie, het verwijderen van berichten en het niet meer doen van uitlatingen etc. oordeelt de kantonrechter dat werkgever met een tweetal berichten voorshands wel de grenzen van het toelaatbare heeft overschreden. De gemiddelde (in werkgever geïnteresseerde) lezer van die berichten zal werkneemster in verband brengen met *serious misconduct* en met verkiezingsfraude. De nuance dat werkneemster niets had te maken met die fraude en mogelijk enkel in het onderzoek daarnaar een steek heeft laten vallen ontbreekt in de berichten. Dit is schadelijk voor de goede naam en de reputatie van werkneemster. Dat haar naam in de berichten niet wordt genoemd maakt dit niet anders. Door de mededeling dat een nieuwe interim-CEO is aangesteld, is immers wel duidelijk dat werkneemster een van de twee ontslagen stafleden is. De vordering tot rectificatie wordt dan ook toegewezen (voor zover het op deze twee berichten ziet).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7635

Zaaknummer: C/13/726544 / KG ZA 22-1028

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: A.M. de Jong, C.A. Alberdingk Thijm en J. van Hulst

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke instructies werkgever houdt stand. Universitair docent Erasmus MC bekritiseerde wetenschappelijke publicaties ten grondslag liggend aan het landelijke COVID-beleid en weigerde dat, zoals geïnstrueerd, te nuanceren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2003 in dienst bij Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: Erasmus MC) als universitair docent. Op de arbeidsovereenkomst is de cao universitair medische centra 2022-2033 van toepassing (hierna: de cao). Op 21 juni 2022 heeft Erasmus MC werknemer op staande voet ontslagen. Aanleiding hiervoor is, kortgezegd, dat werknemer wetenschappelijke publicaties die ten grondslag hebben gelegen aan het landelijke COVID-beleid bekritiseert. Dit is in strijd met een tussen werknemer en zijn leidinggevendende gemaakte afspraak dat hij zich niet meer zou toeleggen op onderwerpen die de afdeling virologie aangaan. Werknemer verzoekt de kantonrechter te oordelen over de rechtmatigheid van dit ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Erasmus MC heeft aan het ontslag meerdere redenen ten grondslag gelegd die volgens haar tezamen maar ook elk afzonderlijk een dringende reden daarvoor vormen. Een van de verwijten die het ontslag volgens Erasmus MC zelfstandig kunnen dragen, bestaat uit het door werknemer hardnekkig weigeren te voldoen aan hem door Erasmus MC gegeven redelijke bevelen of opdrachten (art. 7:678 lid 2 sub j BW). Bij de beoordeling van dit verwijt is van belang dat uit de in zoverre onbetwist gelaten processtukken blijkt dat nadat werknemer een niet bij alle deelnemers van de (interne) Journal Club ‘goed gevallen’ lezing gehouden had en werknemer daarna niet meer welkom was als docent op een bepaalde afdeling, werknemer heeft toegezegd een de-escalerende e-mail te zullen sturen om het bij de lezing geschapen beeld te nuanceren. Vastgesteld kan ook worden dat werknemer die toezegging ondanks herhaalde verzoeken van Erasmus MC daartoe geen gestand heeft gedaan. Verder acht de kantonrechter van belang vast te stellen dat hoewel bij een in dat kader

gehouden gesprek tussen werknemer en zijn leidinggevend en een vervolggesprek afgesproken werd, werknemer dat gesprek heeft geannuleerd. Erasmus MC heeft meermaals getracht een gesprek te voeren en instructies gegeven. Met Erasmus MC is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met zijn hiervoor weergegeven (non-)reacties jegens Erasmus zich geen goed werknemer heeft getoond door niet aanstonds en, ook niet na herhaaldelijke verzoeken, behoorlijk (dat wil zeggen: voor wat betreft de gevraagde documentatie omtrent de studie voorzien van een behoorlijke structuur en toelichting) gevolg te geven aan de hem door zijn werkgever gegeven instructies. Overigens staat niet ter discussie dat die instructies redelijk waren en ook niet dat Erasmus MC recht had op, en (groot) belang had bij, de door haar verlangde documentatie, terwijl werknemer ook niets heeft aangevoerd waaraan de conclusie kan worden verbonden dat hij in redelijkheid niet in staat was om aanstonds en behoorlijk te voldoen aan de hem door zijn werkgever gedane verzoeken en gegeven instructies. Nu derhalve (reeds) de hierboven besproken (dringende) reden die Erasmus MC ook afzonderlijk aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, het ontslag onder de gegeven omstandigheden kan dragen, worden de door werknemer verzochte vernietiging van het ontslag en veroordeling van Erasmus MC tot wedertewerkstelling en tot betaling van het loon vanaf de ontslagdatum, met rente, afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11606

Zaaknummer: 10053419 VZ VERZ 22-10785

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

Advocaten: T.J.W.M. Stals en T.B.M. Kersten

Wetsartikelen: 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Niet verschenen werkgever wordt veroordeeld om op staande voet ontslagen werknemer toe te laten op de werkplek en zijn loon te betalen. Ontslag op staande voet zal waarschijnlijk in een bodemprocedure geen stand houden. Kort geding. Verstek.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij Mondial Fish B.V. (hierna: Mondial Fish) op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (oproepovereenkomst). De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden. In de maanden juni en juli 2022 heeft werknemer een bedrag van € 383,46 bruto aan salaris ontvangen. Op 30 juli 2022 is werknemer op het werk door een collega aangevallen en met een mes in het achterhoofd gesneden. Op 21 augustus 2022 is werknemer door Mondial Fish ontslagen. Werknemer stelt dat hij op 21 augustus 2022 op staande voet is ontslagen en Mondial Fish geen (dringende) reden voor het ontslag heeft gegeven. Werknemer vordert onder meer veroordeling van werkgever tot betaling van het loon en toelating tot de werkplek.

Oordeel

Uit de door werknemer overgelegde originele dagvaarding en het uittreksel van het de Kamer van Koophandel blijkt dat Mondial Fish correct en tijdig is opgeroepen voor de zitting van 1 november 2022. Mondial Fish is echter niet verschenen. Omdat ook aan de overige bij de wet voorgeschreven formaliteiten in kort geding is voldaan, zal verstek worden verleend tegen Mondial Fish. Gelet op de aard van de vorderingen van werknemer is voldoende gebleken dat hij een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde voorzieningen. Beoordeeld moet worden of in een bodemprocedure het ontslag op staande voet waarschijnlijk stand zal houden. Op basis van de stellingen van werknemer, waartegen Mondial Fish geen verweer heeft gevoerd, is de kantonrechter van oordeel dat het niet aannemelijk is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Een werknemer kan pas op staande voet worden ontslagen als daarvoor een dringende reden is, die ook onverwijld is medegedeeld. Die reden is er niet, want volgens werknemer heeft Mondial Fish geen reden aan het ontslag ten grondslag gelegd. Ook de

vermoedelijke redenen die werknemer nog heeft genoemd zijn onvoldoende voor een ontslag op staande voet. Zonder nadere toelichting van Mondial Fish, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom de mishandeling van werknemer door een andere collega een reden kan zijn om werknemer op staande voet te ontslaan. Ook het niet hebben van geld is geen reden om werknemer op staande voet te ontslaan. Daarnaast is niet duidelijk waarom de verschillende stromingen binnen de islam een reden zouden zijn om werknemer op staande voet te ontslaan. Werknemer eist dat hij weer tot zijn werkplek wordt toegelaten zodat hij zijn gebruikelijke werkzaamheden op de gebruikelijke tijdstippen kan verrichten. Deze vordering zal worden toegewezen. Gelet op wat hiervoor is overwogen is er voldoende grond om Mondial Fish te veroordelen om het salaris vanaf 1 augustus 2022 aan werknemer te betalen, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. De over het salaris gevorderde maximale wettelijke verhoging zal over de maanden augustus tot en met oktober 2022 worden toegewezen, omdat Mondial Fish over die maanden te laat is met de betaling van het salaris. Er is geen reden om de wettelijke verhoging te matigen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:10803

Zaaknummer: 10134327 VV EXPL 22-411

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geschorste ambtenaar dient weer op de werkplek te worden toegelaten. Het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag is afgerond en het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst van de gemeente Simpelveld (hierna: de gemeente) getreden in de functie van buitengewoon opsporingsambtenaar (boa). In januari 2021 is X als stagiair begonnen bij de gemeente. Werknemer was de stagebegeleider van X. Werknemer was op dat moment de enige boa in dienst van de gemeente. In januari 2022 is B als (tweede) boa in dienst getreden van de gemeente. In mei 2022 heeft X zijn stage afgerond. Op 22 september 2022 heeft B in opdracht van de manager dienstverlening een evaluatiegesprek gevoerd met X. X is bij dit gesprek gevraagd naar “tips en tops”. Van dit gesprek heeft B een verslag gemaakt. In dat verslag zijn onder meer deze passages opgenomen: “*Ons telefonische contact binnen 1 kwartier belde hij terug. Mail reageerde hij snel op. Geen onprettige situatie. Ik had geen probleem mee om steeds van shirt te wisselen. Als werknemer zei: Laat broek zakken en verkracht je nog voordat je weggaat. Ik zag dit als grap. Hij is nooit aan mij geweest.*” Naar aanleiding van de passages in het verslag heeft de manager dienstverlening werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 13 oktober 2022. Daarbij was ook de adviseur P&O aanwezig. Tijdens dat gesprek heeft werknemer ontkend uitspraken te hebben gedaan die in de hiervoor geciteerde passage staan. Na afloop van het gesprek heeft de gemeente werknemer geschorst. Bij brief van 13 oktober 2022 heeft de gemeente de schorsing schriftelijk aan werknemer bevestigd. In de brief staat (onder meer) dat de gemeente het niet aanvaardbaar acht dat werknemer zijn werkzaamheden voortzet, terwijl zij onderzoek verricht naar “de ernst van deze kwestie”. In de periode 13 oktober tot en met 7 november 2022 heeft de gemeente nader onderzoek verricht naar het gedrag van werknemer. Partijen hebben daarna onderhandeld, maar dat heeft niet tot een overeenkomst geleid. De gemeente heeft vervolgens eind november 2022 bij de kantonrechter van deze rechtbank een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

Uit de aard van deze vordering vloeit reeds voort dat werknemer een spoedeisend belang heeft. Het enkele feit dat hij eerst twee maanden na de schorsing deze vordering heeft ingediend leidt, anders dan de gemeente aanvoert, niet tot de conclusie dat hij geen spoedeisend belang (meer) heeft. De gemeente heeft werknemer op 13 oktober 2022 geschorst in verband met het onderzoek dat zij zou gaan verrichten naar het gedrag van werknemer. Dat onderzoek is inmiddels afgerond. De kantonrechter begrijpt dat werknemer nog steeds geschorst is, maar nu omdat de gemeente op grond van de resultaten van het onderzoek de arbeidsovereenkomst met werknemer wil ontbinden. Zij heeft daartoe een verzoek ingediend. De kantonrechter is van oordeel dat er thans geen grond meer bestaat voor de schorsing van werknemer. Bij beslissing van vandaag wordt het verzoek van de gemeente om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden namelijk afgewezen. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer het recht om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De gevorderde dwangsom zal worden gematigd tot € 1.000 per dag/dagdeel.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:216

Zaaknummer: 10238631 CV EXPL 22-5345

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.H. Janssen, L.H. Janssen en P.M. van Wattum

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Het slapend dienstverband dient billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd te eindigen. Ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Feiten

Tussen werknemer en (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster is met ingang van 1 oktober 1984 een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Werknemer is op 17 maart 2020 arbeidsongeschikt geraakt. Het UWV heeft werknemer met ingang van 15 maart 2022 een WIA-uitkering toegekend. Op 25 maart 2022 heeft de boekhouder van werkgeefster een e-mail gestuurd aan werknemer met als onderwerp “laatste loonstrook maart”. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster per aangetekende brief van 1 juni 2022 verzocht de transitievergoeding aan werknemer te betalen. Werkgeefster heeft hierop niet gereageerd. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst, voor zover die nog bestaat, te ontbinden met veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werkgeefster geen schriftelijk verweer heeft gevoerd. Bij gebreke van een verweer gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de stellingen van werknemer. Uit die stellingen volgt dat sprake is van een zogenoemd slapend dienstverband vanaf 15 maart 2022. De kantonrechter is daarom van oordeel dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst, voor zover die nog bestaat, te ontbinden, wijst de kantonrechter dan ook toe op de kortst mogelijke termijn, te weten 1 november 2022. De kantonrechter overweegt verder met verwijzing naar de *Xella*-uitspraak dat werknemer op grond van artikel 7:611 BW een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding toekomt. Volgens werknemer bedraagt de vergoeding, rekening houdend met hetgeen de Hoge Raad heeft overwogen, € 32.921,19 bruto. Dat bedrag wijst de kantonrechter dan ook toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9046

Zaaknummer: 9941191

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: F.J.H. Krumpelman

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:671c lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens beledigende uitingen niet rechtsgeldig. Hoewel de uiting als beledigend/discriminerend opgevat kan worden is die onder deze omstandigheden geen grond voor ontslag op staande voet. Toekenning billijke vergoeding van € 1000.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 oktober 2017 in dienst van werkgeefster. In een gesprek met haar teamleider op 19 mei 2022 heeft werkneemster gezegd dat de assistent-teamleider “staat te springen als een aap”. Deze assistent-teamleider heeft een Nigeriaanse achtergrond. Op 20 mei 2022 heeft werkneemster in de Whatsapp-groep van de werknemers van werkgeefster twee afbeeldingen geplaatst over de rol van een leidinggevende en de kenmerken van een slechte baas. Werkneemster is op 20 mei 2022 op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag en beledigende uitspraken. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding voor het geval dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Oordeel

Werkneemster heeft op de mondelinge behandeling gezegd inmiddels nieuw werk te hebben gevonden en niet meer terug te willen keren naar werkgeefster, waarmee vaststaat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd op 20 mei 2022. Uit de ontslagbrief blijkt dat de gebeurtenissen op 19 en 20 mei 2022 aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Verder is in de ontslagbrief nog melding gemaakt van waarschuwingen uit het verleden, specifiek over het beledigen en ondermijnen van gezag van collega's en leidinggevend. Deze redenen fixeren de ontslaggrond. Werkneemster en haar collega's werken in een grote fabriekshal, waar zij producten van de lopende band moeten pakken, in kratten moeten doen en dit moeten opstapelen. Werkneemster dient zich daarom snel voort te bewegen van de ene naar de andere lopende band en dit is door haar leeftijd soms lastig. In mei 2022 heeft de leidinggevende van werkneemster kratten verplaatst waardoor ze nog grotere afstanden moest afleggen. Toen zij hierover klaagde bij haar teamleider, zei hij haar dat ze mocht vertrekken als het haar niet beviel. Werkneemster heeft erkend dat ze zich kan

voorstellen dat haar opmerking over de assistent-teamleider anders is overgekomen dan ze had bedoeld. Wat ze bedoeld had, was dat de assistent-teamleider door het verplaatsen van de kratten door de teamleider, net als zichzelf, gedwongen werd om van de ene naar de andere band te springen “als een aap” terwijl ze de kratten vasthield. Tegen de achtergrond van de hiervoor geschetste omstandigheden vormt deze uitspraak, hoe discriminerend en/of kwetsend een en ander op zichzelf genomen ook kan zijn overgekomen, naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Aan het ontslag op staande voet zijn nog twee andere redenen ten grondslag gelegd, namelijk (1) het verzenden van twee Whatsapp-berichten en (2) de eerdere waarschuwingen voor het beledigen en ondermijnen van gezag. Niet vermeld is in de ontslagbrief dat de genoemde redenen ieder voor zich het ontslag op staande voet kunnen dragen. Werkgeefster heeft ook niet aangevoerd dat dit mondeling aan werkneemster zou zijn gezegd. Omdat de uitlating over de assistent-teamleider niet kwalificeert als dringende reden, zou daarom kunnen worden betoogd dat alleen hierom al geen sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Zelfs echter als werkgeefster dat wel had aangevoerd, hadden deze redenen niet tot een geldig ontslag op staande voet geleid. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is aldus geen sprake. Omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werkneemster onregelmatig opgezegd. Werkneemster heeft daardoor recht op de gefixeerde schadevergoeding. Ook heeft werkneemster niet ernstig verwijtbaar gehandeld, waardoor zij recht heeft op een transitievergoeding. Tot slot maakt werkneemster aanspraak op een billijke vergoeding. Werkneemster heeft zich neergelegd bij het einde van de arbeidsovereenkomst per 20 mei 2022, maar als ze dit niet had gedaan dan was het maar de vraag geweest hoe lang werkneemster nog gewerkt zou hebben voor werkgeefster nu het werk haar, door haar leeftijd, fysiek steeds zwaarder viel. Ook mentaal was het belastend door de gespannen verhouding met de teamleider en assistent-teamleider. Bovendien zijn de uitlatingen die werkneemster heeft gedaan wel verwijtbaar, waardoor voorspelbaar is dat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst was toegewezen zonder toekenning van een billijke vergoeding. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 1000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3918

Zaaknummer: 10004061 ME VERZ 22-90 RD/960

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: R. Odekerken en E.F.J. van West

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

RECHTSPRAAK

Aannemelijk is dat werkgever door zijn handelen bewust werknemer in strijd met de regels heeft ingewisseld voor een minder kwetsbare, minder dure werknemer met een ruimere up-to-date ervaring. Schending wederindiensttredingsvoorwaarde.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1999 in dienst getreden bij L'Exception. In september 2016 heeft werknemer een herseninfarct gehad. Hij is gere-integreerd in zijn eigen werkzaamheden. In september 2019 kreeg werknemer opnieuw een herseninfarct. Per 15 juni 2020 was hij weer volledig hersteld. Op 8 juli 2020 heeft L'Exception toestemming gevraagd aan het UWV om het dienstverband met werknemer en zes anderen wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Het UWV heeft bij besluit van 19 oktober 2020 de toestemming aan L'Exception geweigerd, omdat het verzoek volgens het UWV prematuur was. L'Exception heeft op 25 november 2020 een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer bij de kantonrechter ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, omdat naar het oordeel van de kantonrechter L'Exception voldoende onderbouwd had dat de automatisering van de administratie en de factoring meebracht dat er efficiënter kon worden gewerkt en dat daarmee sprake was van een doelmatiger bedrijfsvoering. De werkzaamheden van werknemer zouden goeddeels zijn komen te vervallen. Tegen de beschikking zijn geen rechtsmiddelen aangewend. Op 11 augustus 2021 is Y in dienst getreden bij L'Exception voor 28 uur per week in de functie van administratief medewerker. Bij e-mail van 21 oktober 2021 schreef de gemachtigde van werknemer aan L'Exception dat gebleken is dat binnen 26 weken na de ontbindingsbeschikking iemand dezelfde werkzaamheden is gaan verrichten als werknemer verrichtte vóór de ontbinding. De gemachtigde van L'Exception heeft bij e-mail van 22 oktober 2021 geantwoord dat zij geen andere werknemer in dienst heeft genomen voor de werkzaamheden van werknemer. Werknemer verzoekt betaling van een billijke vergoeding, omdat L'Exception heeft gehandeld in strijd met de wederindiensttredingsvoorwaarde. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Vaststaat dat Y op 11 augustus 2021 in dienst is getreden bij L'Exception in de functie van administratief medewerker op de afdeling financiën. Tussen partijen is niet in geschil dat er op de afdeling financiën sprake is van twee soorten werkzaamheden: vastleggende en analyserende werkzaamheden. L'Exception heeft niet, althans onvoldoende gemotiveerd, weersproken dat vastleggende werkzaamheden onderling uitwisselbaar zijn. Daar het begrip “dezelfde werkzaamheden” uit artikel 7:682 lid 4 BW niet te beperkt moet worden uitgelegd, ligt thans de vraag voor of de werkzaamheden die Y verricht zijn aan te merken als vastleggende dan wel als analyserende werkzaamheden. Indien sprake is van vastleggende werkzaamheden, leidt dit tot de conclusie dat L'Exception de wederindiensttreddingsvoorwaarde heeft geschonden. Het hof overweegt dat dit het geval is. De omstandigheid dat Y in de ogen van L'Exception door haar kennis en ervaring beter is toegerust voor de door haar verrichte vastleggende werkzaamheden dan werknemer, zeker na zijn herseninfarcten, maakt dit niet anders. De arbeidsovereenkomst van werknemer is immers ontbonden om bedrijfseconomische redenen (de a-grond) en niet wegens ziekte of gebrek (de b-grond) of ongeschiktheid voor de werkzaamheden uit andere oorzaak dan ziekte of gebrek (de d-grond). De sanctie op overtreding van de wederindiensttreddingsvoorwaarde is herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel een billijke vergoeding. Werknemer heeft verzocht om een billijke vergoeding toe te kennen; hij wenst niet terug te keren naar L'Exception. Het hof overweegt dat met de hier aan de orde zijnde billijke vergoeding, geen andere vergoeding wordt bedoeld dat de billijke vergoeding zoals die elders in de WWZ is opgenomen. Naar het oordeel van het hof is het handelen van L'Exception ernstig verwijtbaar, omdat het hof het aannemelijk acht dat zij door haar handelen bewust werknemer – een door twee herseninfarcten, zijn lange en eenzijdige arbeidsverleden bij L'Exception en zijn leeftijd kwetsbare werknemer – in strijd met de regels heeft ingewisseld voor een minder kwetsbare, minder dure werknemer met een ruimere up-to-date ervaring. Dit valt haar zwaar aan te rekenen. Mede gelet op het inkomensverlies van werknemer acht het hof een billijke vergoeding van € 55.000 bruto passend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2290

Zaaknummer: 200.308.264

Rechters: M.J. van der Ven, J.M.T. van der Hoeven-Oud en M.D. Ruizeveld

Advocaten: R.A. Uhlenbusch en L.J.C. Passer

Wetsartikelen: 7:682 BW en 7:682 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Uitbetalen vakantiedagen toegewezen. Volledig arbeidsongeschikte werknemer is redelijkerwijs niet in staat vakantie op te nemen en werknemer heeft niet ingestemd met opnemen van vakantiedagen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2004 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) RVO Horses B.V. (hierna: RVO) in de functie van inspecteur buitendienst met een salaris van € 3.850 bruto exclusief emolumenten. Werknemer is vanaf 19 augustus 2019 arbeidsongeschikt. Aan hem is met ingang van 16 december 2021 een WIA-uitkering toegekend. RVO heeft op 25 november 2020 per e-mail aan werknemer verzocht een overzicht van de weken/dagen dat hij met vakantie is geweest te verstrekken. RVO schrijft verder dat wanneer zij geen gedocumenteerd overzicht van werknemer ontvangt, zij ervan uitgaat dat werknemer alle vakantiedagen heeft opgenomen en dat er geen saldo meer openstaat voor 2020. Bij e-mail van 18 december 2020 heeft (de gemachtigde van) werknemer bericht dat van vakantie opnemen tijdens arbeidsongeschiktheid geen sprake kan zijn. De arbeidsovereenkomst van werknemer is op 24 maart 2022 met toestemming van het UWV opgezegd en is per 5 juli 2022 geëindigd. RVO heeft het salaris van december 2021, de dertiende maand en transitievergoeding aan werknemer betaald. Werknemer verzoekt RVO te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, vergoeding voor niet opgenomen vakantiedagen plus wettelijke verhogingen.

Oordeel

De transitievergoeding is door RVO op 27 oktober 2022 betaald, waardoor alleen de gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegewezen wegens de te late betaling. Ook de dertiende maand en het salaris over december 2021 zijn pas in mei 2022 uit betaald, waardoor de wettelijke verhoging ook ten aanzien van deze betalingen toewijsbaar is. Het enkele feit dat werknemer enkel reageert wanneer het aankomt op salariëring, is geen geldige reden om de betaling niet tijdig te voldoen. De kantonrechter ziet wel aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot 20%. Werknemer verzoekt eveneens betaling van de 54 vakantiedagen die hij heeft opgebouwd tijdens zijn arbeidsongeschiktheid en die hij niet heeft

opgenomen. Hij voert daartoe aan dat tijdens ziekte alleen met instemming van de werknemer dagen als vakantiedagen kunnen worden aangemerkt en dat hij deze instemming niet heeft gegeven. Gelet op de verjaringstermijn van vijf jaar zijn de bovenwettelijke vakantiedagen niet vervallen. Het gaat immers om vakantiedagen over 2020 en 2021 en die termijn is niet verstreken. Ten aanzien van de wettelijke vakantiedagen overweegt de kantonrechter dat niet in geschil is dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is en geen re-integratieverplichtingen had. Dit leidt ertoe dat de situatie zich voor kan doen dat werknemer geacht wordt niet in staat te zijn vakantie op te nemen. RVO voert aan dat werknemer daartoe wel in staat was en heeft in dat kader verwezen naar het verblijf van werknemer in 2020 in het buitenland om zijn zoon te begeleiden bij paardrijwedstrijden. Werknemer heeft uitvoerig toegelicht dat van recuperatie absoluut geen sprake was. De kantonrechter ziet geen aanleiding om te twijfelen aan de door werknemer geschetste gang van zaken. Werknemer heeft daarmee voldoende aannemelijk gemaakt dat hij niet in staat is geweest zijn vakantieaanspraken te benutten. Ook kan RVO geen geslaagd beroep doen op de door haar verzonden e-mail van 25 november 2020. De gemachtigde van werknemer heeft op 18 december 2020 richting RVO gereageerd, waaruit het voor RVO duidelijk had moeten zijn dat werknemer zich op het standpunt stelt dat hij geen vakantie heeft opgenomen en dus ook niet heeft ingestemd met het opnemen van vakantiedagen. Het verzoek tot betaling van 54 niet opgenomen vakantiedagen wordt toegewezen. Ook de ter zitting gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11574

Zaaknummer: 10120544 \ AO VERZ 22-21

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: H.B.Th. Koekkoek en L.N. Hermes

Wetsartikelen: 7:637 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet bedoeld om iemand tot actie te bewegen. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 bij ARBO in dienst. Hij heeft zich op 28 april 2022 ziek gemeld. Op 1 juni 2022 heeft werknemer aan de personeelsfunctionaris gevraagd of zijn vakantieaanvraag voor de periode van 13 t/m 24 juni in het systeem stond. In de verlofregistratie stond dat voor de periode van 20 t/m 24 juni een vrije week was goedgekeurd. Op 8 juni 2022 heeft werknemer aan de bestuurder van ARBO bericht dat hij beoordeeld wil worden door een (onafhankelijke) bedrijfsarts. In de probleemanalyse van 13 juni 2022 schrijft de bedrijfsarts dat werknemer passend of aangepast eigen werk kan verrichten. De bedrijfsarts heeft verder aangegeven geen bezwaar te zien tegen het bezoeken van het festival door werknemer. Bij brief d.d. 5 juli 2022 heeft ARBO werknemer op staande voet ontslagen, omdat (1) hij niet zou reageren op berichten van werkgever of de jobcoach, (2) hij vakantie heeft opgenomen, terwijl de aanvraag niet was goedgekeurd en (3) hij niet is verschenen op het moment van starten van de re-integratie. Bij e-mailbericht van 18 juli 2022 heeft de gemachtigde van werknemer ARBO bericht dat het ontslag op staande voet is gegeven zonder dat daar een gegronde dringende reden aan ten grondslag ligt, dat werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet en aanspraak maakt op vergoedingen. Werknemer heeft vervolgens onderhavige procedure gestart, waarbij hij berust in het gegeven ontslag.

Oordeel

Nu in de ontslagbrief niet staat opgenomen dat ARBO werknemer ook zou hebben ontslagen indien slechts een gedeelte van de aangevoerde dringende redenen komt vast te staan, moeten alle drie de aangevoerde redenen vast komen staan en tezamen een dringende reden opleveren. Uit de processtukken blijkt dat het de (oud-)jobcoach is geweest die ARBO heeft bericht dat werknemer niet op zijn berichten reageert. Nu tussen partijen niet is geschil is dat werknemer ARBO na zijn ontslag voor het eerst erover heeft geïnformeerd dat X zijn jobcoach niet meer was, mocht ARBO ervan uitgaan dat X namens werknemer communiceerde. Werknemer is een kwetsbare werknemer met een Wajong-uitkering, een omstandigheid die

meebrengt dat vanuit de werkgever een extra inspanning mag worden verwacht. In dat verband had het voor de hand gelegen dat (ook) ARBO als werkgever zelf contact met werknemer had gezocht over de re-integratie en hem had opgeroepen om (al dan niet passende) werkzaamheden te verrichten. Dat dit is gebeurd is gesteld noch gebleken. Hoewel er sprake is van enig tijdsverloop tussen de eerste werkdag na de vakantie van werknemer, in zijn beleving 27 juni 2022, en het moment dat werknemer contact met ARBO heeft gezocht, namelijk 30 juni 2022, levert dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Dat werknemer vakantie heeft genomen en een festival heeft bezocht terwijl de vakantieaanvraag niet goedgekeurd was, levert evenmin een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het festival vond immers plaats op een moment dat werknemer nog niet behoefde aan te vangen met de re-integratie, terwijl hij bovendien toestemming van de bedrijfsarts had om naar het festival te gaan. Uit de registratie van ARBO zelf blijkt bovendien dat werknemer van 20 tot en met 24 juni 2022 een goedgekeurde vakantie had, zodat dit argument evenmin op gaat. Aldus komt niet vast te staan dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet en is dit ontslag ten onrechte gegeven. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat er met werknemer wordt “gespeeld” in die zin dat als blijkt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, ARBO werknemer wel weer terug in dienst wil nemen. Er wordt gesteld dat ARBO een correctief signaal wilde afgeven, maar dat is wel een erg verstrekkend signaal. Er is sprake van slecht werkgeverschap omdat ARBO op de stoel van de bedrijfsarts is gaan zitten en een ontslag op staande voet is niet bedoeld om iemand tot actie te bewegen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 4.000 redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6695

Zaaknummer: 10019209

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: D. Brouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het afbreken van de onderhandelingen door werkgever over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is onder de gegeven omstandigheden in strijd met de goede trouw. Werkgever moet het positief contractsbelang van € 20.000 vergoeden.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 als receptioniste in dienst getreden van werkgeefster voor 40 uur per week op basis van een contract van één jaar. Op 7 april 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met nog één jaar verlengd. Op 27 augustus 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft op 22 februari 2022 werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en op 31 maart 2022 van rechtswege zal eindigen. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en veroordeling van werkgeefster om het salaris te betalen vanaf 31 maart 2022 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig wordt beëindigd. Volgens werkneemster heeft werkgeefster toegezegd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden en moet werkgeefster deze toezegging nakomen. Daarom is volgens werkneemster de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege beëindigd en heeft zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor het geval geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verzoekt werkneemster om een vergoeding voor het misgelopen salaris. Werkgeefster verzoekt afwijzing van het verzoek. In de tussentijdse evaluatie zijn geen toezeggingen gedaan waaraan werkneemster rechten kan ontleen. De opmerking in de tussentijdse evaluatie is geen duidelijke en onvoorwaardelijke toezegging voor een contract van onbepaalde tijd.

Oordeel

Werkgeefster heeft de mogelijkheid van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ondertekend door, op verzoek van werkneemster, in de brief van 6 april 2020 op te nemen dat dat onderwerp in het gesprek van 4 juni 2020 zal worden besproken. Tijdens dit gesprek is besproken dat werkneemster bij goed functioneren aan het einde van het huidige contract voor bepaalde tijd een contract voor onbepaalde tijd zal krijgen. Toen vanuit de holding een

stop was gezet op het verstrekken van contracten voor onbepaalde tijd, kreeg werknemer nog een contract voor bepaalde tijd van één jaar. Volgens de kantonrechter mocht werknemer door onder meer de uitgesproken intentie in de tussentijdse evaluatie erop vertrouwen dat een contract voor onbepaalde tijd uit de onderhandelingen zou volgen. Omdat de onderhandelingen over een overeenkomst voor onbepaalde tijd in een zodanig stadium waren gekomen, moet het afbreken van die onderhandelingen onder de gegeven omstandigheden als in strijd met de goede trouw worden geacht. Werkgeefster heeft onvoldoende rekening gehouden met het belang van werknemer bij een vast contract dat zij voorafgaand aan haar indiensttreding en tijdens het dienstverband steeds heeft benadrukt en bovendien de verwachting gewekt dat haar verzoek en belang zou worden gehonoreerd. In beginsel bestaat voor werkgeefster de verplichting om de door werknemer gederfde inkomsten – het positieve contractsbelang – te vergoeden. Werkgeefster stelt terug te komen op haar toezegging en de onderhandelingen af te breken vanwege de COVID-pandemie en omdat het onzeker was of de functie van receptioniste wegens het teruglopende aantal bezoekers zou blijven bestaan. Dit verweer slaagt niet omdat de tussentijdse evaluatie van 4 juni plaatsvond ruim nadat de overheidsmaatregelen ter verspreiding van het coronavirus waren opgelegd. Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij beter dan zij heeft gedaan, had onderbouwd dat er geen mogelijkheden waren om werknemer weer te werk te stellen binnen de toezeggingen die haar waren gedaan. De arbeidsovereenkomst is niet voor onbepaalde tijd gesloten en de arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig geëindigd op 31 maart 2022. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Omdat de onderhandelingen echter in een zodanig stadium zijn gekomen dat het afbreken daarvan in de omstandigheden van het geval in strijd met de goede trouw moet worden geacht, is werkgeefster verplicht om het positieve contractsbelang te compenseren dat werknemer daardoor mist. Werkgeefster zal aan werknemer een bedrag van € 20.000 moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4095

Zaaknummer: 9906026

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. C.C.M.M. Daniels

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Valt werkgever onder de werkingssfeer van de cao HiBiN (Handel in bouwmaterialen) en het verplichtstellingsbesluit voor bpf HiBiN óf onder de werkingssfeer van de cao's voor de timmerindustrie en het verplichtstellingsbesluit van bpf BOUW?

Feiten

Topvorm Prefab Producties B.V., een dochteronderneming van Topvorm, produceert fabrieksmatig prefabdaken en -dakkapellen. Topvorm Prefab Producties B.V. is aangesloten bij bpfBOUW en past de algemeen verbindend verklaarde cao voor de Timmerindustrie en de algemeen verbindend verklaarde cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerindustrie (hierna: cao's voor de Timmerindustrie) toe. Topvorm past de cao voor de Handel in bouwmaterialen (hierna: cao HiBiN) toe. Ook is haar huidige pensioenvoorziening geregeld door het bedrijfstakpensioenfonds van HiBiN (hierna: bpfHiBiN). Tijdens de vergadering van 8 oktober 2018 heeft de Vakraad op basis van het onderzoeksrapport geoordeeld dat Topvorm valt onder de werkingssfeer van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerindustrie. Op 20 december 2018 heeft TBB Topvorm op de hoogte gesteld van het besluit van de Commissie Werkingssfeer, degene die namens bpfBOUW beslissingsbevoegd is voor de vaststelling of een werkgever valt onder de werkingssfeer van bpfBOUW, dat Topvorm valt onder de werkingssfeer van de verplichtstelling bpfBOUW. SSWT en bpfBOUW vorderen een verklaring voor recht dat Topvorm onder de werkingssfeer van de cao's voor de Timmerindustrie valt en niet onder bpfHiBin.

Oordeel

Werkingsfeer HiBiN

Naar het oordeel van de kantonrechter hebben gedaagden niet inzichtelijk gemaakt dat Topvorm valt onder de werkingssfeer van cao HiBiN en het verplichtstellingsbesluit van bpfHiBiN. Het is niet onderbouwd dat ten minste een derde van de handelsomzet van Topvorm uit de omzet van bouwmaterialen komt en dat het betrokken percentage werkuren

daarbij hoger is dan 50%. Er is niet geconcretiseerd wat de werkzaamheden in de groothandel inhouden, waarom de teken- en calculatiewerkzaamheden ten dienste staan van de verkoop van daken en dakkapellen en wat de daarbij behorende omzet is. Ook blijkt uit het werkingssfeeronderzoek van 9 juli 2018, onder andere, niet dat medewerkers zich bezighouden met de verkoop van daken en dakkapellen dan wel andere verkoopactiviteiten.

Werkingssfeer cao's

Vervolgens is het de vraag of Topvorm onder de werkingssfeer van de cao's voor de Timmerindustrie en het verplichtstellingsbesluit van bpfBOUW valt. Gelet op de tekst van beide werkingssferen is de kantonrechter van oordeel dat Topvorm onder deze werkingssferen valt. Topvorm koopt de bouwmaterialen in en levert deze in aangepaste vorm aan eindgebruikers. Na inkoop van de materialen stelt Topvorm vast aan de hand van ontwerp, calculaties en tekenwerk hoe deze materialen moeten worden aangepast om daarmee te beantwoorden aan de wensen van de opdrachtgever. Dit wordt ook ondersteund door de website van Topvorm. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat Topvorm diensten levert op het gebied van vervaardiging van timmerwerken. De wijze waarop wordt gefactureerd maakt het voorgaande niet anders.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8150

Zaaknummer: 9437977_14122022

Rechters: mr. Thielen

Advocaten: C.E.G. Koopman, mr. D. Zwart en J. Los

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van werknemer die onder werktijd naar privé(sollicitatie)afspraken is gegaan met de bedrijfsauto, zonder daarbij openheid te geven of verlof op te nemen.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 2021 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 28 juni 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werkgeefster haar vermoedens heeft uitgesproken dat werknemer privéactiviteiten in arbeidstijd uitvoerde en dat hij daarbij de bedrijfsauto zou hebben gebruikt. Aan werknemer is verzocht om een overzicht te maken van de betreffende privéactiviteiten. In het overzicht heeft werknemer opgenomen dat hij naar een sollicitatie is gegaan met de bedrijfsauto. Op 29 juni 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van de opzegging c.q. het ontslag op staande voet en subsidiair betaling van verschillende vergoedingen. Volgens werknemer ontbreekt een dringende reden voor het ontslag op staande voet en is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Volgens werkgeefster heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door onder werktijd naar privéafspraken te gaan zonder daarvoor verlof op te nemen alsmede de bedrijfsauto te gebruiken. In het door werknemer opgestelde overzicht zijn afspraken niet volledig en naar waarheid opgenomen zodat werkgeefster het vertrouwen in werknemer is verloren. Werkgeefster verzoekt daarom het ontslag op staande voet in stand te houden.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 29 juni 2022 en aanspraak maakt op de door hem verzochte vergoedingen. Als het ontslag op staande voet schriftelijk wordt bevestigd, maar daaraan voorafgaand de reden ook mondeling aan de werknemer is medegedeeld, dient niet uitsluitend te worden gekeken naar welke dringende reden is opgenomen in de schriftelijke bevestiging van het ontslag. Nu werkgeefster een open norm “verwijtbaar handelen” in de schriftelijke bevestiging heeft opgenomen, dient ook te worden gekeken naar de redenen voor het ontslag die mondeling aan werknemer zijn medegedeeld. Tussen werknemer en

werkgeefster hebben gedurende twee opeenvolgende dagen gesprekken plaatsgevonden. Werkgeefster heeft werknemer erop aangesproken dat zijn overzicht niet klopt omdat uit rapportages van het volgsysteem van de bedrijfsauto bleek dat werknemer een aantal ritten niet heeft opgegeven. Werknemer heeft geprobeerd om tijdens het gesprek zijn overzicht nog aan te vullen. Volgens de kantonrechter was het aanstonds duidelijk voor werknemer dat hij werd ontslagen vanwege het niet opgeven van de privéafspraken waar hij onder werktijd en met de bedrijfsauto was geweest. Niet is gebleken dat werknemer verlof heeft aangevraagd voor het sollicitatiegesprek. Werknemer heeft geen openheid van zaken gegeven over de door hem tijdens werktijd verrichte privéactiviteiten. Volgens de kantonrechter is sprake van een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigt. De door werknemer verzochte gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Werknemer heeft voorts verzocht werkgeefster te veroordelen om een transitievergoeding te betalen. Nu een dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag ligt, heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld en is werkgeefster geen transitievergoeding is verschuldigd. Nu werknemer aan werkgeefster een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8122

Zaaknummer: 10059693_E15112022

Rechters: Ponds

Advocaten: mr. J.E.S. Hanenberg

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is bevoegd om van het geschil kennis te nemen. De bestuurder is geen statutair bestuurder maar titulair directeur.

Feiten

Solulever is een onderneming die zich onder meer bezighoudt met het ontwikkelen, produceren en uitgeven van software. Werknemer is op 2 november 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Solulever in de functie van CTO en directeur. Werknemer fungeerde daarnaast als statutair bestuurder van de in India gevestigde dochtervennootschap van Solulever. In een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AvA) op 30 mei 2022 is besloten werknemer per direct te ontslaan als statutair bestuurder. Bij brief van 31 mei 2022 is dit ontslagbesluit aan werknemer medegedeeld en is bevestigd dat zijn arbeidsovereenkomst (met in achtneming van de toepasselijke opzegtermijn) op 31 juli 2022 zal eindigen. Bij brief van 23 juni 2022 is werknemer voorwaardelijk ontslag op staande voet verleend. Bij brief van 29 juni 2022 is aan werknemer medegedeeld dat het voorwaardelijk ontslag op staande voet is omgezet in een onvoorwaardelijk ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt onder meer om voor recht te verklaren dat hij niet is benoemd tot statutair bestuurder van Solulever en dat het door Solulever gegeven ontslag op staande voet nietig/vernietigbaar is.

Oordeel

De kantonrechter verwierpt het standpunt van verweerders dat op grond van artikel 2:241 BW niet de kantonrechter maar de civiele kamer van de rechtbank bevoegd is van het geschil kennis te nemen omdat werknemer statutair bestuurder van Solulever zou zijn geweest. Uitgangspunt in deze zaak is dat het hier gaat om een persoon die niet de Nederlandse nationaliteit heeft en ook niet bekend is met het Nederlandse rechtstelsel. Niet gebleken is dat Solulever rekening heeft gehouden met deze omstandigheden. Gelet op de positie van werknemer had het op de weg van Solulever gelegen werknemer duidelijk te maken dat hij werd benoemd als statutair en niet als titulair directeur en ook wat de arbeidsrechtelijke verschillen tussen beide posities zijn. Niet is gebleken dat werknemer de benoeming tot statutair directeur heeft aanvaard. Er is namelijk geen bewijs dat het benoemingsbesluit destijds aan werknemer is toegezonden. Bij de AvA waarin het besluit is genomen was

werknemer niet aanwezig. Ook in de arbeidsovereenkomst is geen verwijzing naar het statutairdirecteurschap opgenomen. Er zijn geen andere stukken overgelegd, op basis waarvan kan worden aangenomen dat destijds aan werknemer is duidelijk gemaakt dat het ging om zijn benoeming en inschrijving als statutair bestuurder. Ook is niet gebleken van een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering voor werknemer of dat werknemer aanwezig was bij de jaarlijks verplichte aandeelhoudersvergadering. Alle genoemde omstandigheden afwegend, is de conclusie dat er onvoldoende bewijs is om aan te nemen dat werknemer statutair bestuurder van Solulever is (geweest). De kantonrechter is dus bevoegd van het geschil kennis te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10306

Zaaknummer: 10025152

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T.B.M. Kersten

Wetsartikelen: 2:241 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet. Ontbinding op de grond. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 55.000.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij Procura. Sinds 25 februari 2020 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt wegens chronische ernstige hoofdpijnlachten. Op 18 februari 2021 heeft Procura een deskundigenoordeel van het UWV gevraagd over de vraag of er mogelijkheden zijn voor het tweede spoor. In het arbeidsdeskundig rapport is vermeld dat er geen medische redenen zijn om af te zien van een tweedespoortraject. Ook blijkt uit het arbeidsdeskundige rapport dat Procura onvoldoende aan de re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Vanaf 6 mei 2021 is werknemer gestart met re-integreren. In het kader van de re-integratie in het tweede spoor heeft werknemer op 30 augustus 2021 een intakegesprek gehad bij Stichting Flevolandschap (HFL) over mogelijkheden voor een werkervaringsplaats. Procura heeft op 9 september 2021 aan werknemer laten weten dat zij niet akkoord gaat met de werkervaringsplaats bij HFL en wil praten over de voortzetting van het dienstverband. Procura heeft een berekening van de transitievergoeding en het door te betalen salaris als hij per 1 november 2021 voor HFL gaat werken en bij Procura vrijgesteld wordt van werkzaamheden aan werknemer gestuurd. Op 24 december 2021 heeft het UWV geoordeeld dat Procura onvoldoende heeft gedaan in het kader van de re-integratie. Van 15 november 2021 tot 31 januari 2022 heeft werknemer, op basis van een overeenkomst werkervaringsplaats in het kader van re-integratie in spoor 2, werkzaamheden verricht bij HFL. Werknemer heeft Procura verzocht of hij 6 uur per week op vrijdag of in het weekend als zzp'er bij HFL werkzaamheden mag verrichten. Procura heeft hier geen toestemming voor verleend. Op 8 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 17 mei 2022 heeft Procura opdracht gegeven aan een recherchebureau om onderzoek te doen naar werknemer. Op 8 juli 2022 heeft werknemer een wandelexcursie verzorgd. Achteraf is gebleken dat deze is gearrangeerd en heeft plaatsgevonden in het kader van het onderzoek door het recherchebureau. Het recherchebureau concludeert in een onderzoeksrapport van 12 juli 2022 dat niets is gebleken van enige ziekteverschijnselen en/of andere lichamelijke gebreken als gevolg waarvan

werknemer niet zou kunnen werken. Op 13 juli 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet en hem toe te laten de bedongen arbeid te verrichten. Procura verzoekt om een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Kort gezegd wordt werknemer verweten dat hij (1) zonder toestemming nevenwerkzaamheden heeft verricht tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, (2) heeft gelogen over zijn gezondheidstoestand, en (3) misbruik heeft gemaakt van zijn tankpas en heeft gehandeld in strijd met de Autoregeling. Het staat vast dat werknemer op vrijdag 8 juli 2022 als gids voor HFL een twee uur durende wandelexcursie heeft verzorgd. Vrijdag is de vaste vrije dag van werknemer. Procura was ermee bekend en akkoord dat werknemer op vrijwillige basis nevenwerkzaamheden ging verrichten voor HFL. Procura heeft er geen toestemming voor gegeven dat werknemer als zpp'er werkzaamheden zou gaan verrichten voor HFL. Het had werknemer niet zonder meer duidelijk moeten zijn dat hij ook geen vrijwilligerswerk meer voor HFL mocht doen. De wandelexcursie is dus te scharen onder het door Procura toegestane vrijwilligerswerk. Van verboden nevenwerkzaamheden is geen sprake. Als Procura twijfels had over de (mate van) arbeidsongeschiktheid van werknemer en over de vraag of de wandelexcursie paste bij zijn medische situatie, dan had het op haar weg gelegen om daarover navraag te doen bij de bedrijfsarts. Dit heeft Procura niet gedaan. Ook heeft Procura geen deskundigenoordeel van het UWV aangevraagd. Procura heeft zelf de conclusie getrokken dat werknemer zich zieker voordeed dan hij was, daarin gesteund door de conclusie van niet medisch geschoolde medewerkers van het recherchebureau. Dit is onvoldoende om te kunnen aannemen dat werknemer heeft gelogen over zijn gezondheidstoestand. Werknemer heeft de leaseauto bovenmatige privé gebruikt, maar dit rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Van een dringende reden is dan ook geen sprake. Werknemer heeft recht op uitbetaling van het achterstallige salaris. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Hoewel de verwijtbare gedragingen van werknemer niet zijn komen vast te staan is de arbeidsovereenkomst inmiddels duurzaam en ernstig ontwricht. Met het inschakelen van het recherchebureau heeft Procura duidelijk gemaakt dat zij geen vertrouwen meer heeft in werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2023 en werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding van € 55.000 bruto omdat Procura ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Procura heeft werknemer namelijk onterecht op staande voet ontslagen en de inzet van het recherchebureau was buitenproportioneel.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11863

Zaaknummer: 10095214 \ AO VERZ 22-57 en 10121137 \ AO VERZ 22-61

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: Ph. Ekering, W.A. van Sambeek en S.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werkneemster die vermeend cliënten van werkgever zou hebben bewogen met haar in zee te gaan een nieuw gezinshuis te starten houdt geen stand.

Feiten

Werkneemster heeft een gezinshuis geëxploiteerd onder de naam X. Partijen zijn in gesprek geweest over een samenwerking, waarna werkgever X van werkneemster heeft overgenomen. Ten behoeve van deze overname is tussen partijen op 29 december 2020 een 'Overeenkomst betreffende de overname van het concept X' per 1 november 2020 gesloten. Partijen hebben vervolgens een arbeidsovereenkomst gesloten op grond waarvan werkneemster per 1 november 2020 voor bepaalde tijd in dienst is getreden bij werkgever. Werkneemster woont in het pand waarin ook de onderneming is gevestigd. Tussen partijen is in verband daarmee per 1 november 2022 een 'gebruikersovereenkomst bedrijfswoonruimte' gesloten. In november 2021 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Per brief van 10 januari 2022 heeft werkgever werkneemster bericht dat het haar is gebleken dat werkneemster geld dat op haar bankrekening werd gestort, niet direct doorstortte. Vanwege de medische situatie van werkneemster wilde werkgever niet overgaan tot ontslag op staande voet, maar hij heeft zich dit recht voorbehouden. Daarbij heeft hij enkele verplichtingen gesteld, zoals het doorstorten van het geld binnen 12 uur als dit door derden wordt overgemaakt en het binnen twee maanden overmaken van alle achterstallige betalingen. De gemachtigde van werkneemster heeft hierop gereageerd dat sprake is van economische uitbuiting. Werkneemster zou gedwongen zijn om haar onderneming om niet over te dragen, geacht worden meer dan 60 uur per week te werken terwijl zij maar voor 16 uur betaald wordt en gedwongen worden een te hoog bedrag te betalen voor een kleine woonruimte. In een gesprek op 16 januari 2022 is werkneemster medegedeeld dat zij op staande voet was ontslagen, met als reden dat werkneemster zowel tegen de gedragsdeskundige als tegen ouders en cliënten heeft gezegd dat zij voornemens is X voort te zetten wanneer werkgever zou besluiten de locatie te sluiten. Werkneemster zou deze personen bovendien hebben bewogen met haar in zee te gaan als deze situatie zich zou voordoen. Het ontslag is per brief bevestigd. Werkneemster heeft het door werkgever gestelde betwist en verzoekt in onderhavige procedure onder andere een

verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Oordeel

Nu in de ontslagbrief niet is opgenomen dat werkgever werkneemster ook zou hebben ontslagen indien slechts een gedeelte van de aangevoerde dringende redenen komt vast te staan, moeten zij alle vast komen te staan en tezamen een dringende reden opleveren. Gebleken is dat werkneemster de ouders van de cliënten heeft verteld dat zij voornemens was op termijn zelf weer een gezinshuis te starten indien zij ontslagen zou worden. Dat zij de ouders ook heeft bewogen met haar in zee te gaan, betwist werkneemster. Dat dit het geval is, heeft werkgever ook op geen enkele manier onderbouwd. Dat werkneemster thans op dezelfde locatie weer een gezinshuis heeft en een aantal van de cliënten verzorgt, maakt dat niet anders. Daaruit blijkt immers niet dat werkneemster hen daartoe voor haar ontslag en de sluiting van de locatie al had overgehaald. Daar komt nog bij dat dit, hoewel het niet op de weg van een werknemer ligt om een eventueel naderend ontslag of sluiting van de locatie met de cliënten te bespreken voordat daar daadwerkelijk een besluit over is genomen en werkgever dit heeft gecommuniceerd, naar het oordeel van de kantonrechter nog geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkneemster handelde immers uit zorg voor de cliënten, terwijl zij werkgever ook geen schade toe zou brengen of ongewenste concurrentie aan zou doen indien zij na het sluiten van de locatie een nieuw gezinshuis zou starten en de cliënten bij haar zouden komen. Deze konden dan immers niet meer bij werkgever terecht. Aldus levert deze reden geen geldig ontslag op staande voet op. Aan werkneemster wordt de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Voor wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat niet is gebleken dat werkneemster is gedwongen de onderneming om niet over te dragen en om huur en kost en inwoning te betalen. Niet komt vast te staan dat sprake is van dwang of economische uitbuiting; daarvoor ontbreekt iedere onderbouwing van de kant van werkneemster. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 1.500 redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6696

Zaaknummer: 9941191

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: F.J.H. Krumpelman

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:671c lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Het verzoek om de arbeidsovereenkomst – na afwijzing UWV – wegens bedrijfseconomische redenen te ontbinden wordt afgewezen. De noodzaak (financieel en bedrijfsorganisatorisch) voor het vervallen van de functie is onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van manager, met een salaris van € 4.000 bruto exclusief emolumenten voor 16 uur per week. Werkgeefster is een onderneming die inkomsten genereert uit het beheren/exploiteren van een vastgoedportefeuille. De eigenaar/statutair bestuurder, die daarnaast ook nog een vastgoedportefeuille in privé had, komt te overlijden met als gevolg dat de onderneming wordt nagelaten aan twee minderjarige kinderen en zijn partner. Sindsdien is de Stichting administratiekantoor de Zonnebloem (hierna: de STAK) enig aandeelhouder. De certificaten van aandelen van deze STAK worden gehouden door de minderjarige kinderen. De privévastgoedportefeuille is rond zijn overlijden omgezet in AGB Beheer C.V. (hierna: de CV) met de Stichting AGB als beherend vennoot, waarvan de statutair bestuurder tevens statutair bestuurder van de STAK is. Werknemer verricht(te) zijn werkzaamheden niet alleen voor de vastgoedportefeuille van werkgeefster maar ook voor de andere entiteiten, waaronder de CV. De hieraan verbonden loonkosten worden niet aan de andere entiteiten doorbelast. Op 25 maart 2022 heeft werkgeefster het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen, bestaande uit 'een slechte of slechter wordende financiële situatie' en 'organisatorische veranderingen'. Werknemer is in diezelfde periode vrijgesteld van werkzaamheden en heeft sindsdien niet meer gewerkt. Het UWV heeft de toestemming geweigerd omdat (i) werkgeefster de slechte financiële situatie onvoldoende heeft onderbouwd en aannemelijk gemaakt en (ii) zij niet aannemelijk heeft gemaakt dat het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat de functie van werknemer komt te vervallen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van organisatorische veranderingen en een financiële noodzaak.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de financiële stukken die werkgeefster ter onderbouwing van de financiële noodzaak heeft overgelegd in het licht van het gemotiveerde verweer van werknemer onvoldoende zijn toegelicht. De kantonrechter moet het verzoek toetsen aan dezelfde (wettelijke) criteria als het UWV. Werknemer betwist de financiële noodzaak voor het ontslag. Hij voert allereerst aan dat bij de beoordeling ook de financiële situatie van de CV moet worden betrokken, omdat hij ook voor de CV werkzaam was en omdat werkgeefster en de CV (organisatorisch) een twee-eenheid zijn. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer. Weliswaar volgt uit artikel 3 van de Ontslagregeling dat de bedrijfseconomische reden wordt beoordeeld bij de onderneming van de werkgever en in beginsel niet bij de groep of een concern, maar de kantonrechter is van oordeel dat er in dit geval vanwege de nauwe verwevenheid tussen beide entiteiten aanleiding bestaat van dat beginsel af te wijken. Op grond van de overgelegde financiële stukken oordeelt de kantonrechter dat de financiële noodzaak voor het laten vervallen van de arbeidsplaats onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Werkgeefster heeft gesteld dat de werkzaamheden van werknemer dusdanig zijn verminderd (tot drie uur per week) dat de statutair bestuurder deze (naast zijn bestuurstaken) zelf kan uitvoeren. De kantonrechter is eveneens van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat, door substantiële vermindering van de werkzaamheden van de werknemer, organisatorische wijzigingen noodzakelijk zijn waardoor de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:10305

Zaaknummer: 10074291 \ AO VERZ 22-93

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: S. van der Veen en B. Wernik

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

RECHTSPRAAK

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster na onderzoek te hebben gedaan naar racistische opmerkingen van docent internationale studie. Toewijzen ontbindingsverzoek nu partijen het eens zijn over de verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 6 januari 2014 in dienst van Oncampus Amsterdam in de functie van Tutor of English. Bij Oncampus Amsterdam zijn verschillende klachten van studenten binnengekomen over de onlinesessies die werknemer gaf via Teams. Naar aanleiding van deze klachten is met werknemer gesproken. Vervolgens heeft Oncampus Amsterdam een onderzoek uitgevoerd naar het gedrag van werknemer. In mei 2022 heeft Oncampus Amsterdam een beëindigingsvoorstel aan werknemer verzonden. In de periode vanaf 3 mei 2022 heeft werknemer meerdere e-mails aan collega's gestuurd waarin hij zijn ongenoegen uit. De bedrijfsarts heeft op 30 mei 2022 geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan. In de periode van juli 2022 tot en met 6 september 2022 heeft een mediationtraject gelopen, maar partijen hebben geen resultaat bereikt. Oncampus Amsterdam verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege primair ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair de cumulatie van deze omstandigheden. Volgens Oncampus Amsterdam is de wijze waarop werknemer zijn ongenoegen en boosheid over de uitkomst van het onderzoek heeft geuit onacceptabel. Werknemer heeft een reeks onbeschofte en respectloze e-mails organisatiebreed rondgestuurd aan diverse collega's die niets met de klachten van studenten en de behandeling daarvan te maken hebben gehad. Nadat er contact is geweest over een minnelijke regeling, bleef werknemer ongepaste e-mails sturen. De structurele handelswijze van werknemer heeft de arbeidsverhouding onnodig onder druk gezet en kan niet worden getolereerd. Werknemer is het eens met het gevraagde ontbindingsverzoek maar verzoekt daarnaast om toekenning van een billijke vergoeding van € 60.000 bruto. Volgens werknemer heeft Oncampus Amsterdam ernstig verwijtbaar gehandeld omdat de verstoorde arbeidsverhouding aan haar te wijten is. Werknemer is beschuldigd van racistische uitlatingen zonder enige vorm van bewijs. In het onderzoek heeft geen hoor en wederhoor toegepast. Ook

heeft Oncampus Amsterdam vroegtijdig ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl van een redelijke grond voor ontbinding geen sprake was. Subsidiair betoogt werknemer dat de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan door Oncampus Amsterdam.

Oordeel

Nu partijen het eens zijn over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de inmiddels ontstane verstoorde arbeidsverhouding zal het verzoek van Oncampus Amsterdam worden toegewezen met toekenning van de transitievergoeding aan werknemer. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 februari 2023. Volgens de kantonrechter heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding nu Oncampus Amsterdam niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het uitgevoerde onderzoek en de uitkomst daarvan kan niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten worden gekenmerkt. Bovendien kan niet worden gesproken van een beschuldiging zonder enige vorm van bewijs. Tot slot is niet gebleken dat Oncampus Amsterdam vroegtijdig heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7816

Zaaknummer: EA22-556

Rechters: E. Pennink

Advocaten: A.J.P. van Beurden en mr. L.J. Eleveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW, 7:671b lid 9 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer dient studiekosten terug te betalen. Geen nietigheid vanwege door werknemer gevolgde noodzakelijk opleidingen voor zijn functie. Werkgeefster had geen dringende reden om werknemer twee dagen voor het einde van het dienstverband op staande voet te ontslaan.

Feiten

Werkgeefster verleent diensten op het gebied van accountancy en administratie en is een relatief kleine organisatie, waar twaalf medewerkers in dienst zijn. Werknemer is van 1 januari 2021 tot 29 augustus 2022 werkzaam geweest bij werkgeefster, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 4 november 2020 is tussen werknemer en werkgeefster een studieovereenkomst tot stand gekomen, waarin een terugbetalingsregeling staat vermeld. De studieovereenkomst heeft enerzijds betrekking op de overname van de studieschuld door werkgeefster die werknemer had bij zijn voormalig werkgever ter hoogte van € 31.159 voor studie 1 en anderzijds voor studie 2 waar werknemer in januari 2021 mee is gestart. Op 16 augustus 2022 heeft werknemer in een gesprek met A zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Tijdens dat gesprek is afgesproken dat het dienstverband op 31 augustus 2022 zou eindigen. Tijdens een gesprek op 23 augustus 2022 heeft C aan werknemer een voorstel gedaan over de terugbetaling van zijn studiekosten. Werknemer heeft daarop laten weten ervan uit te zijn gegaan dat zijn studiekosten zouden worden kwijtgescholden en liet weten dat hij wilde terugkomen op zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst. Op 24 augustus 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per brief van 26 augustus 2022 heeft werkgeefster aan werknemer zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2022 bevestigd. In diezelfde brief deelt werkgeefster kortgezegd aan werknemer mee dat zij vermoedt dat werknemer een concurrerende onderneming heeft opgericht en daarmee concurrerende werkzaamheden verricht en dat dit vermoedelijk een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werknemer laat weten niet in staat te zijn bij het ingeplande gesprek aanwezig te zijn. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 29 augustus 2022 op staande voet ontslagen. Werkgeefster verzoekt onder meer veroordeling van werknemer in de gefixeerde schadevergoeding en vordert terugbetaling van € 41.779,31 uit hoofde van de

studieovereenkomst. Werknemer voert verweer en meent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werknemer berust in het ontslag en maakt bij wijze van zelfstandig tegenverzoek aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Daarnaast meent werknemer dat het studiekostenbeding op grond van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden nietig is en dat werkgeefster daarom geen aanspraak kan maken op terugbetaling.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgeefster geen dringende reden om, twee dagen voor het einde van het dienstverband, over te gaan tot ontslag op staande voet. De inschrijving bij de KvK en de vermelding op LinkedIn zijn op zichzelf niet aan te merken als een dringende reden. Wel is de kantonrechter van oordeel dat deze inschrijving bij de KvK van werknemer, zonder dat hij werkgeefster daarover had geïnformeerd, niet netjes is en het voorstelbaar is dat dit iets met het vertrouwen heeft gedaan in werknemer. Datzelfde geldt voor de vermelding op LinkedIn. Dat werknemer met zijn eenmanszaak werkzaamheden heeft verricht vóór 12 augustus 2022 blijkt echter nergens uit en is betwist door werknemer. Deze stelling heeft werkgeefster daarom onvoldoende gemotiveerd. Evenmin is vast komen te staan dat werknemer tijdens de periode dat hij ziekgemeld was bij werkgeefster werkzaamheden heeft verricht bij bedrijf X. Verder geldt dat het feit dat werknemer nog staat ingeschreven als registeraccountant, niet in strijd is met enig voorschrift. De voornoemde vermeldingen zijn dan ook niet aan te merken als een dringende reden. Van overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding is ook geen sprake, nog los van de vraag of het nevenwerkzaamhedenbeding per 1 augustus 2022 nog wel geldig was. Werkgeefster is de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Studiekosten

Met werkgeefster is de kantonrechter van oordeel dat nergens uit blijkt dat werknemer is aangenomen met het doel om registeraccountant te worden bij werkgeefster en dat de opleidingen waarvoor de studieovereenkomst is aangegaan noodzakelijk zouden zijn voor die beoogde functie of zijn overeengekomen functie van. Zoals terecht door werkgeefster is aangevoerd is het bovendien op verzoek van werknemer geweest dat hij studie 2 ging volgen, zoals blijkt uit de overweging in de studieovereenkomst, waarin staat vermeld dat werknemer het voornemen heeft om in het kader van verdere ontwikkeling in zijn loopbaan de betreffende studie te volgen en in dat kader aan werkgever heeft verzocht deze studie te financieren. Evenmin is gebleken dat werkgeefster aan werknemer een toezegging heeft

gedaan over de termijn waarbinnen hij bij werkgeefster tekeningsbevoegd zou worden. Werkgeefster heeft ook toegelicht dat het geen vanzelfsprekendheid is dat na afronding van de studie, de betreffende werknemer direct tekeningsbevoegd wordt. Daar is in de organisatie van werkgeefster ook geen behoefte aan gelet op de geringe omvang van haar organisatie en dat wist werknemer ook. Dat betekent dat geen sprake is van door werknemer gevolgde noodzakelijk opleidingen, zodat het studiekostenbeding niet nietig is in de zin van artikel 7:611a lid 4 BW zoals werknemer heeft aangevoerd. Dit voorgaande betekent dat de door werknemer gevorderde verklaring voor recht dat het studiekostenbeding nietig is wordt afgewezen en dat werknemer in beginsel verplicht is de studiekosten aan werkgeefster terug te betalen. De vordering van werkgeefster tot betaling van de studiekosten wordt toegewezen tot een bedrag van € 23.627.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5560

Zaaknummer: 10138879 / ME VERZ 22-127

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: B.L.A. van Drunen

Wetsartikelen: 7:611a BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering achterstallig loon, wedertewerkstelling en opvolging van het advies bedrijfsarts om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving.

Feiten

Werknemer is op 10 maart 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Rotterdam Tankcontainer Leasing B.V. (hierna: RTL) en was laatstelijk werkzaam als administratief medewerker tegen een salaris van € 2.800 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. RTL heeft werknemer op 23 augustus 2022 medegedeeld dat er om bedrijfsorganisatorische redenen arbeidsplaatsen kwamen te vervallen, en dat dit specifiek voor zijn arbeidsplaats per 1 oktober 2022 het geval zou zijn. Kort na die mededeling is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, te ondertekenen voor 31 augustus 2022. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend. RTL heeft per brief van 29 augustus 2022 werknemer op non-actief gesteld, wegens fouten van werknemer die zouden hebben geleid tot schade. Op 27 september 2022 heeft werknemer zwarte lingerie in zijn dossierbak op kantoor aangetroffen. Er stond een map met een treurende “smiley” tegen zijn computer aan. Aan het einde van de werkdag bleken zijn beide fietsbanden lek te zijn. Per 28 september 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf 20 oktober 2022 heeft werknemer geen salaris meer ontvangen. Werknemer vordert achterstallig loon, wettelijke verhoging, wettelijke rente, afgifte bruto/nettospecificaties, wedertewerkstelling en dat RTL voor een veilige werkomgeving zorgdraagt. RTL is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

Betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging en wettelijke rente

De vorderingen van werknemer inzake het loon c.a. tot aan de datum van dit vonnis komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden dan ook toegewezen. Daarbij wordt opgemerkt dat – indien en voor zover het loon over de maand december 2022 reeds is betaald – RTL dit bedrag uiteraard niet nog eens behoeft te voldoen.

Bruto/nettospecificaties over te betalen achterstallige bedragen en toekomstig loon

Ook deze vordering wordt toegewezen, omdat zij de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen, met een maximum van € 3.000.

Adviezen bedrijfsarts; veilige werkomgeving

RTL kan niet veroordeeld worden tot het opvolgen van de adviezen van de bedrijfsarts voor zover die het volgen van een mediationtraject inhouden. De basis voor mediation is immers de vrijwillige bereidheid van de deelnemers daartoe. Wel dient RTL de adviezen van de bedrijfsarts meer in het algemeen op te volgen, op grond van de wet. De gevorderde veroordeling tot het zorgdragen voor een veilige en gezonde werkomgeving wordt afgewezen. Uiteraard is een goed werkgever verplicht hiervoor zorg te dragen, maar het gevorderde is te algemeen omschreven om te kunnen beoordelen in een kortgedingprocedure.

Wedertewerkstelling

De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen in die zin dat RTL werknemer dient toe te laten tot het werk en hem in de gelegenheid dient te stellen de bedongen arbeid te verrichten, telkens indien en voor zover zijn gezondheid dat toelaat, zulks ter beoordeling van de bedrijfsarts. Werknemer noemt daarbij echter nog een aantal andere factoren waaraan voldaan zou moeten zijn alvorens wedertewerkstelling kan plaatsvinden (veroordeling tot respectievelijk volledige betaling, verstrekken alle specificaties, opvolgen adviezen bedrijfsarts en zorgen voor veilige werkomgeving). In die zin gaat het om een vordering onder voorwaarden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11600

Zaaknummer: 10212031 VV EXPL 22-494

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M.K. Eijsenga

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Gall en Gall mocht de standplaats van een filiaalmanager eenzijdig wijzigen. Kort geding.

Feiten

Werknemer is op 25 september 2001 in dienst getreden als assistent-bedrijfsleider. Na een bedrijfsovername is werknemer op 20 juni 2011 bij Gall & Gall in dienst gekomen. Werknemer werkt vanaf 17 juni 2013 als winkelmanager van het Gall & Gallfiliaal in Dieren. Eind mei/begin juni 2022 is in een persoonlijk gesprek aan werknemer medegedeeld dat zijn standplaats vanaf 8 augustus 2022 wordt gewijzigd en dat hij wordt overgeplaatst naar een van de winkels van Gall & Gall in Veenendaal. Werknemer werkt met ingang van 8 augustus 2022 – onder protest – als winkelmanager in het filiaal Veenendaal. Werknemer vordert in dit kort geding dat de kantonrechter Gall & Gall bij wijze van voorlopige voorziening veroordeelt om hem in het kader van een ongewijzigde voortzetting van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn werkzaamheden vanuit standplaats Dieren/filiaal Dieren te laten verrichten.

Oordeel

Partijen verschillen in de eerste plaats van mening over de vraag of de standplaats van werknemer in het filiaal Dieren als een arbeidsvoorwaarde moet worden gezien en of sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. De standplaats is uitdrukkelijk overeengekomen in benoemingsbrieven en werknemer heeft ook ruim 10 jaar in het filiaal Dieren gewerkt. Naar het oordeel van de kantonrechter is de standplaats van werknemer in het filiaal Dieren een arbeidsvoorwaarde en is er geen sprake van een overeengekomen eenzijdig wijzigingsbeding. Ook als er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, kan een werknemer op grond van goed werknemerschap echter gehouden zijn een wijziging van een arbeidsvoorwaarde te accepteren. Omdat sprake was van een langdurig openstaande vacature voor de functie van winkelmanager in het filiaal Veenendaal, waarvoor geen geschikte kandidaten zijn gevonden, is gekeken naar andere opties. Onder andere is gekeken naar het overplaatsen van werknemer en een vacature te stellen voor het filiaal Dieren waarvoor wel een geschikte kandidaat is gevonden. Hierdoor is sprake van gewijzigde omstandigheden waarin Gall & Gall aanleiding

heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de standplaats van werknemer. Vervolgens is aan de orde of het gedane voorstel redelijk is. De reisafstand wordt voor werknemer korter door de overplaatsing. Daarnaast zegt Gall & Gall toe dat werknemer geen financieel nadeel zal ondervinden van de overplaatsing. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een redelijk voorstel. Tot slot dient te worden beoordeeld of in redelijkheid van werknemer kan worden gevergd dat hij het voorstel van Gall & Gall aanvaardt. Gall & Gall heeft ter zitting toegezegd dat het, bij wijze van uitzondering voor een winkelmanager, werknemer vrijstaat om in het filiaal Veenendaal dezelfde roosterafspraken te maken als in het filiaal Dieren. Daarnaast zegt Gall & Gall toe dat zij zal onderzoeken of een verhuizing van het filiaal mogelijk is om tegemoet te komen aan de gezondheidsklachten van werknemer. Dit leidt tot het oordeel dat in redelijkheid van werknemer kan worden gevergd dat hij het voorstel van Gall & Gall aanvaardt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11569

Zaaknummer: 10067271 \ VV EXPL 22-62

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: S.S. Jordan en E.L.H. van der Vos

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Vordering is ingesteld op grond van de Waadi en twee cao's. Discussie over de toepasselijkheid van Cao VVT. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld om haar vordering nader te onderbouwen.

Feiten

Werkneemster is vanaf 15 november 2014 tot 1 september 2021 in dienst geweest bij Yooteam in de functie van huishoudelijke hulp, tegen een salaris van € 10 bruto per uur. Yooteam heeft werkneemster in die periode nagenoeg alleen uitgeleend aan een thuiszorgorganisatie.

Werkneemster verrichtte huishoudelijke werkzaamheden bij cliënten van deze thuiszorgorganisatie. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geen cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. In deze kwestie spelen de ABU cao voor uitzendkrachten en de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (cao VVT) een rol. Werkneemster beroept zich op artikel 8 lid 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en artikel 16 ABU cao en stelt dat de cao VVT op haar van toepassing is en vordert achterstallig loon en een eindejaarsuitkering. De vorderingen worden bij verstekvonnis toegewezen. Yooteam is het daar niet mee eens. Zij stelt dat de ABU cao van toepassing was tijdens de perioden dat deze cao algemeen verbindend verklaard was. Buiten die perioden geldt het Burgerlijk Wetboek en de Waadi. De thuiszorgorganisatie is niet aangesloten bij een cao. Voor de thuiszorgorganisatie geldt dat de Cao VVT alleen in de perioden dat deze cao algemeen verbindend verklaard was werking kan hebben.

Oordeel

Deze zaak gaat over de vraag of werkneemster op grond van de Waadi en/of algemeen verbindend verklaarde cao's recht heeft op een hoger loon dan zij van Yooteam heeft ontvangen in de periode vanaf 1 januari 2017 tot 1 september 2021, en zo ja wat de hoogte van het achterstallige loon is. De kantonrechter is van oordeel dat de vordering van werkneemster in combinatie met de teksten uit de Waadi en de ABU cao alsmede raadpleging van de Cao VVT, de volgende vragen oproept, per periode/jaartal waar de vordering op ziet: (a) Is er tussen Yooteam en werkneemster (rechtsgeldig) afgeweken van de Waadi en zo ja, op welke

wijze?; (b) Moet op grond van de ABU cao een inlenersbeloning worden betaald aan werkneemster en zo ja, op grond van welke precieze feiten en/of omstandigheden?; (c) Is er sprake van een functiegroepindeling bij de zorginstelling en zo ja, hoe ziet die eruit, indien van belang? Het is aan werkneemster om de grondslag van haar vordering te stellen en in ieder geval feitelijk zo goed en specifiek mogelijk te onderbouwen. Nog los van de berekening die werkneemster heeft gemaakt, heeft zij de toepasselijkheid van de bepalingen die zij heeft genoemd niet voldoende uitgewerkt. Zij kon naar het oordeel van de kantonrechter niet volstaan met het noemen van artikel 8 Waadi en een bepaling uit de ABU cao en het verwijzen naar overgelegde tekst uit een versie van de cao VVT ter onderbouwing van haar vordering, zoals zij dat heeft gedaan. De kantonrechter begrijpt op basis van de stellingen van werkneemster wel in algemene zin de basis van de vordering die zij stelt te hebben, namelijk dat uitzendkrachten gelijk behandeld moeten worden als werknemers in dienst van de inlener én dat dit tijdens haar dienstverband bij Yooteam niet is gebeurd. Werkneemster krijgt de gelegenheid haar vordering nader te onderbouwen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11618

Zaaknummer: 9985917 CV EXPL 22-20756

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J. Marges en mr. T Ecevit-Yegen

Wetsartikelen: 8 Waadi en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Collectieve actie van FNV en CNV tegen Temper op grond van de WAMCA. Opt-out en opt-in (art. 1018f Rv). Geen termijnstelling voor het beproeven van een schikking (art. 1018g Rv).

Feiten

Temper exploiteert sinds 1 januari 2016 het Temperplatform. Het Temperplatform is kort gezegd een onlineplatform waarop professionals en ondernemers elkaar kunnen vinden in de context van een mogelijke opdracht tot het verrichten van werkzaamheden, bijvoorbeeld in de horeca, retail en logistiek. Bij vonnis van 13 juli 2022 heeft de rechtbank FNV en CNV ontvankelijk verklaard in hun vorderingen jegens Temper. FNV en CNV stellen zich op het standpunt dat de Temperwerkers in feite kwalificeren als werknemers. De vorderingen van FNV en CNV strekken tot bescherming van het meer overstijgende, ideële belang van een rechtvaardige arbeidsmarkt, waarop rechten van werkenden in het algemeen worden beschermd, en waarop geen sprake is van oneerlijke concurrentie. Zij hebben Temper gesommeerd medewerking te verlenen aan, dan wel zorg te dragen voor, correcte nabetaling en verloning van de Temperwerkers alsmede nabetaling van de door FNV en CNV geleden schade van in totaal € 200.000. Na het tussenvonnis heeft de rechtbank partijen de gelegenheid geboden zich uit te laten over enkele vragen die verband houden met de voorschriften over 'opt-out' en 'opt-in' (art. 1018f lid 1 en lid 5 Rv), en met de termijnstelling voor het beproeven van een schikking of het aanvullen van gronden (art. 1018f Rv).

Oordeel

Mogelijkheid van opt-out en opt-in, bekendmaking uitspraak

Partijen hebben zich uitgelaten over de vraag of uitgebreide publicatie in de zin van artikel 1018f Rv (ten behoeve van opt-out en opt-in) in dit geval aangewezen is, aangezien de rechtbank in het tussenvonnis heeft overwogen dat de vordering strekt tot bescherming van de belangen van de Temperwerkers, én tot bescherming van een meer algemeen belang en Temper tijdens de mondelinge behandeling heeft aangevoerd dat opt-out in dit geval geen reële mogelijkheid is. FNV en CNV hebben deze vraag ontkennend beantwoord. Temper heeft

betoogd dat uitgebreide publicatie en het bieden van de opt-outmogelijkheid wel aangewezen is, in elk geval voor de Temperwerkers, onder meer vanwege mogelijke fiscaal negatieve gevolgen van een veroordelend vonnis. De rechtbank stelt voorop dat de opt-outmogelijkheid van artikel 1018f lid 1 Rv de mogelijkheid is voor personen om niet te worden gebonden aan de uitkomst van een collectieve procedure. Tegen deze achtergrond bestaat opnieuw aanleiding een onderscheid te maken tussen de verschillende belangen ter bescherming waarvan de vorderingen van FNV en CNV strekken. Nu de belangen van de Temperwerkers in deze procedure door FNV en CNV worden behartigd en zij als gevolg daarvan gebonden zullen zijn aan het eindvonnis, dienen zij in staat te worden gesteld om gebruik te maken van de opt-outmogelijkheid. Daarbij komt dat Temper concreet heeft gesteld dat Temperwerkers nadeel kunnen ondervinden van een eventueel veroordelend vonnis, te weten mogelijke fiscale naheffingen en correcties in verband met de door hen in het verleden via het Temperplatform verrichte werkzaamheden. FNV en CNV hebben hier niets tegen ingebracht, zodat de rechtbank uit zal gaan van dit potentiële nadeel voor de Temperwerkers. Daarmee staat ook het concrete en reële belang van de Temperwerkers bij de opt-outmogelijkheid vast. Uit een en ander volgt dat de opt-outmogelijkheid voor de Temperwerkers moet worden opengesteld, waarmee tegelijkertijd komt vast te staan dat publicatie zal moeten plaatsvinden. In navolging van partijen oordeelt de rechtbank dat het openstellen van de opt-outmogelijkheid voor de groep van 'werkenden in het algemeen' niet aangewezen of zinvol is. Hiertoe is redengevend dat de collectieve vordering in zoverre veeleer het karakter van een algemeenbelangactie heeft en niet is gericht op een concrete, laat staan (praktisch) identificeerbare groep van personen. Daarnaast geldt dat geen van partijen heeft gesteld dat deze groep (van werkenden) direct nadeel kan ondervinden van een veroordelend vonnis. Omdat de opt-outmogelijkheid niet voor de groep van werkenden hoeft te worden opengesteld, hoeft ook geen publicatie plaats te vinden die specifiek op deze groep is gericht.

Wijze van publicatie

De rechtbank heeft overeenkomstig het voorstel van Temper bepaald dat aan de individuele Temperwerkers een e-mail zal worden gestuurd, om hen op de opt-out- en opt-inmogelijkheid te wijzen. In beginsel is het aan de exclusieve belangenbehartiger (FNV en CNV) om voor de verzending zorg te dragen. In dit geval heeft de rechtbank deze taak evenwel aan Temper toebedeeld. Zij is de partij die over de e-mailadressen van de Temperwerkers beschikt. Bovendien heeft zij zich bereid verklaard deze taak op zich te nemen.

Opt-inmogelijkheid

De opt-inmogelijkheid betreft de mogelijkheid voor personen die tot de nauw omschreven groep behoren, in dit geval de Temperwerkers, en die geen woonplaats of verblijf in

Nederland hebben. Voor deze personen heeft de procedure geen gevolg en leidt deze niet tot gebondenheid, tenzij zij tijdig aangeven in te stemmen met de behartiging van hun belangen in de collectieve vordering. De rechtbank heeft de termijn voor de Temperwerkers om gebruik te maken van de opt-out- en opt-inmogelijkheid bepaald op drie maanden. De rechtbank heeft de zaak met het oog hierop naar de rol van 17 mei 2023 verwezen.

Nieuwelingen

Temper heeft de vraag opgeworpen of een bijzondere regeling moet worden getroffen voor de categorie van 'nieuwelingen'. Tussen het einde van de op-outermijn en de datum van het eindvonnis zullen zich nieuwe personen inschrijven bij Temper en voor het eerst via Temper gaan werken. De rechtbank overweegt dat de wet niet alleen voorschrijft dat de opt-outmogelijkheid (en de opt-inmogelijkheid) wordt geboden, maar ook dat daarbij een (eind)termijn wordt gesteld. Hierin ligt besloten dat de wet geen ruimte biedt om na afloop van de termijn opnieuw de opt-outmogelijkheid van artikel 1018f Rv open te stellen voor de door Temper bedoelde 'nieuwelingen'.

Tekst voor de aankondiging op websites

De rechtbank heeft bepaald dat een aankondiging dient te worden geplaatst op de websites van FNV en CNV, Temper en de rechtspraak. In het tussenvonnis heeft de rechtbank de voorgestelde teksten voor de aankondiging opgenomen.

Termijnstelling voor het beproeven van een schikking (art. 1018g Rv)

De rechtbank overweegt dat een termijnstelling in deze zaak in beginsel niet nodig is, nu FNV en CNV al vanaf het begin van de procedure bekend waren als de (enige) optredende belangenbehartigers. Nu de zaak evenwel gedurende langere tijd stil zal komen te liggen vanwege de in te lassen opt-outfase, kan Temper deze periode desondanks ook benutten om overeenkomstig haar wens FNV en CNV te benaderen om te komen tot schikkingsonderhandelingen. Voor het stellen van een langere termijn dan de opt-outfase bestaat naar het oordeel van de rechtbank geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7764

Zaaknummer: C/13/692040/HA ZA 20-1079

Rechters: R.H.C. van Harmelen, H.J. Schaberg en M.L.S. Kalff

Advocaten: M.H.D. Vergouwen, J.M. van Slooten en D.F. Berkhout

Wetsartikelen: 1018e Rv, 1018f Rv, 1018g Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft de adviezen van de bedrijfsarts om met zijn werkgever – na zijn ziekmelding – in gesprek te gaan niet opgevolgd, terwijl hij daartoe door de bedrijfsarts medisch gezien wel in staat werd geacht. Ontbinding op g-grond. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Op 1 juni 2018 is werknemer in dienst getreden van werkgeefster, in de functie van categorymanager tegen een brutosalaris van € 3.666 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op 10 juni 2020 heeft werknemer een klacht ingediend bij Human Resources over zijn leidinggevende, zijn rol binnen zijn team, de werkdruk en zijn salaris. Naar aanleiding van deze klacht vinden er vier bemiddelingsgesprekken plaats, die niet hebben geleid tot een voor werknemer aanvaardbare oplossing. Vervolgens heeft werkgeefster voorgesteld de arbeidsovereenkomst in onderling overleg te beëindigen. Overleg hierover leidt niet tot een resultaat. Werknemer heeft zich op 11 december 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van een arbeidsconflict en stelt een interventieperiode voor waarbij partijen vanaf 21 december 2020 met elkaar in overleg konden treden over het conflict, om vervolgens te starten met re-integreren. Het hebben van contact en het voeren van overleg komt niet tot stand. In de 'bijstelling probleemanalyse' van 27 januari 2021 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om op korte termijn een coachingtraject te starten, zodat werknemer zijn issues kan bespreken met de coach, waarna een gesprek over de werkissues kan gaan plaatsvinden. Eind maart 2021 stelt de bedrijfsarts vast dat werknemer kan beginnen met re-integreren. Werknemer geeft geen gevolg aan uitnodigingen van werkgeefster om in gesprek te gaan, met als gevolg een loonstopzetting. Werkgeefster vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV. Het UWV oordeelt dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn geweest. Een daarop volgend overleg om te komen tot een beëindigingsregeling of het starten van een mediation levert geen resultaat op. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat het opzegverbod niet aan een ontbinding in de weg staat en heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2022, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder

meer de beschikking te vernietigen en alsnog primair de arbeidsovereenkomst tussen partijen te herstellen vanaf 1 januari 2022 en subsidiair werkgeefster te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding van € 4.729,14 en een billijke vergoeding van € 95.000.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

Werknemer stelt dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat het verzoek tot ontbinding toewijsbaar is wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Hij ontkent niet dat de arbeidsrelatie enigszins is verstoord, maar niet zodanig dat dit tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet leiden. Naar het oordeel van het hof blijkt dat sinds de klacht van werknemer in juni 2020 het tussen partijen niet meer soepel is verlopen. Werkgeefster heeft de klachten van werknemer over zijn relatie met zijn leidinggevende en de rol en verantwoordelijkheden van werknemer serieus genomen en pogingen ondernomen om tot een oplossing te komen. Uit de rapporten van de bedrijfsarts volgt dat de bedrijfsarts partijen steeds heeft geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan over het arbeidsconflict en de werkissues en dat de bedrijfsarts werknemer daartoe medisch gezien ook in staat achtte. Door zijn weigering de adviezen van de bedrijfsarts op te volgen, is de relatie tussen partijen verder verslechterd. Het UWV heeft in het deskundigenoordeel bevestigd dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn en dat hij niet (voldoende) heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Het hof oordeelt dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord.

Opzegverbod en herplaatsing

Werknemer verzet zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat het opzegverbod niet aan de verzochte ontbinding in de weg staat. Het hof ziet geen aanknopingspunten om aan te nemen dat werknemer ten tijde van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022 niet meer arbeidsongeschikt was. Het opzegverbod tijdens ziekte (art. 7:670 lid 1 jo. 7:671b lid 2 BW) is dus van toepassing. Gezien het bepaalde in artikel 7:671b lid 6 BW staat dit echter niet in de weg aan ontbinding omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte maar is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert aan dat herplaatsing wel mogelijk is dan wel in de rede ligt. De verstoorde arbeidsverhouding staat echter een herplaatsing in de weg.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Werknemer verzoekt een billijke vergoeding. Het hof is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Ook

heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding omdat het hof van oordeel is dat het handelen van werknemer moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3661

Zaaknummer: 200.308.481/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, M.L.D. Akkaya en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: B. Blanckenburg en J.T.P. Pot

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671b BW, 7:673 BW; 7:683 BW