

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 38, 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:2023:665 14-09-2023

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:7691 12-09-2023

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2133 05-09-2023

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:6803 14-08-2023

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1925 08-08-2023

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:1915 08-08-2023

Rechtbank

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5713 11-09-2023

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:5081 07-09-2023

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8952 05-09-2023

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:5256 04-09-2023

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6318 01-09-2023

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4388 30-08-2023

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6214 30-08-2023

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8030 29-08-2023

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8954 28-08-2023

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8192 25-08-2023

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8004 23-08-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6319](#) 23-08-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4201](#) 16-08-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:8008](#) 16-08-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:5849](#) 02-08-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4251](#) 01-08-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4329](#) 31-07-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:4252](#) 28-07-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:4977](#) 20-07-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:4976](#) 20-07-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:13436](#) 13-07-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:8610](#) 13-07-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:3344](#) 12-07-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:12114](#) 20-06-2023

RECHTSPRAAK

Gediscrimineerde persoon heeft niet alleen recht op gelijke behandeling (met terugwerkende kracht), maar ook op schadevergoeding van gemaakte proces- en advocatenkosten

Feiten

Het INSS heeft DX, vader van twee kinderen, met ingang van 10 november 2018 een uitkering wegens absolute duurzame arbeidsongeschiktheid toegekend, op basis van een berekeningsgrondslag van € 1.972,87. In het kader van de daarmee verband houdende bestuurlijke procedure heeft hij niet uitdrukkelijk verzocht om de in artikel 6o, lid 1 LGSS vastgestelde pensioentoeslag wegens ‘moederschap’ (hierna: ‘betrokken pensioentoeslag’) voor pensioenen uit hoofde van ouderdom, duurzame arbeidsongeschiktheid of weduwschap. Onder verwijzing naar het arrest van 12 december 2019, *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Pensioentoeslag voor moeders) (C-450/18, ECLI: EU:C:2019:1075), waaruit volgt dat Richtlijn 79/7/EEG zich verzet tegen een nationale regeling zoals die van artikel 6o LGSS, die het recht op voornoemde toeslag voorbehoudt aan uitsluitend vrouwen, heeft DX op 10 november 2020 bij het INSS een aanvraag ingediend om erkenning van zijn recht op die toeslag, ten belope van 5 % van zijn uitkering wegens duurzame arbeidsongeschiktheid. Deze aanvraag is afgewezen.

De rechter heeft DX in het gelijk gesteld, wat de toeslag betreft, maar de (afschrikwekkende) schadevergoedingsvordering afgewezen. De verwijzende rechter stelt daarover de volgende vragen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Naast gelijke behandeling ook adequate schadevergoeding

Met zijn eerste en zijn derde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of Richtlijn 79/7/EEG, en met name artikel 6 ervan, aldus moet worden uitgelegd dat wanneer een door een mannelijke aangeslotene

ingediende aanvraag om toekenning van een pensioentoeslag door de bevoegde autoriteit is afgewezen krachtens een nationale regeling die de toekenning van die toeslag beperkt tot vrouwelijke aangeslotenen, terwijl deze regeling directe discriminatie op grond van geslacht oplevert in de zin van Richtlijn 79/7/EEG, zoals uitgelegd door het Hof in een prejudicieel arrest dat is uitgesproken vóór het besluit tot afwijzing van deze aanvraag, de nationale rechter bij wie beroep tegen dat besluit is ingesteld die autoriteit niet alleen moet gelasten om de gevraagde pensioentoeslag toe te kennen aan de betrokkene, maar ook om hem een schadevergoeding met afschrikkende werking te betalen en hem uit dien hoofde de gerechtskosten en advocatenhonoraria in verband met zijn rechtsvordering te vergoeden, in het geval waarin het afwijzingsbesluit is vastgesteld in overeenstemming met een bestuurspraktijk die erin bestaat die regeling ondanks dat arrest te blijven toepassen, waardoor de betrokkene gedwongen wordt om zijn recht op die toeslag in rechte geldend te maken.

Wanneer, gelet op de specifieke kenmerken van de betrokken schending van het beginsel van gelijke behandeling, wordt gekozen voor een financiële schadevergoeding als maatregel om de daadwerkelijke gelijkheid van kansen te herstellen, dan moet die vergoeding adequaat zijn, in die zin dat zij de als gevolg van de discriminatie daadwerkelijk geleden schade volledig moet vergoeden overeenkomstig de toepasselijke nationale regels (zie in die zin arresten van 2 augustus 1993, *Marshall*, C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335, punten 25 en 26, en 17 december 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punten 32 en 33).

Ook moet worden verduidelijkt dat de betaling aan de benadeelde van een schadevergoeding die de als gevolg van discriminatie op grond van geslacht geleden schade volledig dekt, overeenkomstig de door de lidstaten vast te stellen regels, kan waarborgen dat deze schade daadwerkelijk wordt hersteld of vergoed op een wijze die afschrikkend en evenredig is (zie in die zin *Arjona Camacho*, punt 37). Ten eerste mag de nationale rechter bij wie beroep is ingesteld tegen een besluit zoals het besluit bedoeld in artikel 46 van het onderhavige arrest, dat leidt tot discriminatie in verband met de materiële voorwaarden voor toekenning van de betrokken pensioentoeslag alsmede tot discriminatie in verband met de procedurele voorwaarden voor deze toekenning, zich er niet toe beperken om ten behoeve van de betrokken mannelijke aangeslotene hem met terugwerkende kracht het recht op de betrokken pensioentoeslag toe te kennen. Hoewel een dergelijke toekenning met terugwerkende kracht het in beginsel mogelijk maakt om de gelijke behandeling te herstellen wat de materiële voorwaarden voor toekenning van de betrokken pensioentoeslag betreft, kan zij immers niet de schade herstellen die voor die aangeslotene voortvloeit uit het discriminerende karakter van de procedurele voorwaarden. Hieruit volgt dat een dergelijke aangeslotene naast de toekenning – met terugwerkende kracht – van de betrokken pensioentoeslag ook aanspraak

moet kunnen maken op een financiële vergoeding die adequaat is, in die zin dat zij de als gevolg van de discriminatie daadwerkelijk geleden schade volledig moet vergoeden overeenkomstig de toepasselijke nationale regels. In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat het Spaanse recht voorziet in een dergelijke mogelijkheid, aangezien uit artikel 183 van wet 36/2011 volgt dat de op het gebied van de sociale zekerheid bevoegde rechters schadevergoeding moeten toekennen aan slachtoffers van discriminatie teneinde hen terug te brengen in de situatie waarin zij vóór de discriminatie verkeerden en bij te dragen aan het doel om schade te voorkomen. In deze context moet ten tweede worden gepreciseerd dat de kosten – waaronder de gerechtskosten en advocatenhonoraria – die de betrokken aangeslotene heeft gemaakt om zijn recht op de betrokken pensioentoeslag te doen gelden, moeten kunnen worden opgenomen in de financiële vergoeding, voor zover deze kosten zijn veroorzaakt doordat op hem discriminerende procedurele voorwaarden voor de toekenning van die toeslag zijn toegepast.

Conclusie

Gelet op het voorgaande moet op de eerste en de derde vraag worden geantwoord dat Richtlijn 79/7/EEG, en met name artikel 6 ervan, aldus moet worden uitgelegd dat wanneer een door een mannelijke aangeslotene ingediende aanvraag om toekenning van een pensioentoeslag door de bevoegde autoriteit is afgewezen krachtens een nationale regeling die de toekenning van die toeslag beperkt tot vrouwelijke aangeslotenen, terwijl deze regeling directe discriminatie op grond van geslacht oplevert in de zin van Richtlijn 79/7/EEG, zoals uitgelegd door het Hof in een prejudicieel arrest dat is uitgesproken vóór het besluit tot afwijzing van deze aanvraag, de nationale rechter bij wie beroep tegen dat besluit is ingesteld die autoriteit niet alleen moet gelasten om de gevraagde pensioentoeslag toe te kennen aan de betrokkene, maar ook om hem een schadevergoeding te betalen die de als gevolg van de discriminatie daadwerkelijk geleden schade volledig kan vergoeden, overeenkomstig de toepasselijke nationale regels, met inbegrip van de gerechtskosten en advocatenhonoraria in verband met zijn rechtsvordering, in het geval waarin het afwijzingsbesluit is vastgesteld in overeenstemming met een bestuurspraktijk die erin bestaat die regeling ondanks dat arrest te blijven toepassen, waardoor de betrokkene gedwongen wordt om zijn recht op die toeslag in rechte geldend te maken.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 14-09-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:665

Zaaknummer: C-113/22

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

Wetsartikelen: Richtlijn 79/7/EEG

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag. Werkgeefster mocht een proeftijd overeenkomen in de laatste arbeidsovereenkomst van werkneemster, omdat sprake was van duidelijk andere verantwoordelijkheden in de zin van artikel 7:652 lid 6 sub b BW.

Feiten

Werkneemster is op 23 november 2021 bij werkgeefster (hierna: de Kinderopvang) in dienst getreden. Zij heeft sindsdien achtereenvolgens de functies van pedagogisch medewerker, BBL-student en pedagogisch medewerker niveau 4 bekleed. Deze functies zijn vervuld op basis van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In de laatste arbeidsovereenkomst, die op 1 februari 2023 is aangevangen en die tot 1 februari 2024 zou lopen, is een proeftijd van twee maanden opgenomen. De Kinderopvang heeft werkneemster op 22 maart 2023 ontslagen. Werkneemster is van mening dat in haar laatste arbeidsovereenkomst geen proeftijd kon worden overeengekomen en dat de Kinderopvang haar arbeidsovereenkomst daarom op 22 maart 2023 ook niet kon opzeggen. Werkneemster berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar zij verzoekt in deze zaak - na vermindering van haar verzoek - wel om toekenning van een schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn, een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De Kinderopvang is het niet eens met het verzoek van werkneemster, omdat zij van mening is dat wel een proeftijd kon worden overeengekomen en dat zij de arbeidsovereenkomst dus ook in die proeftijd kon opzeggen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:652 lid 4 sub a BW staat dat het uitgangspunt is dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren een proeftijd van ten hoogste een maand kan worden overeengekomen. In dit geval is hier op grond van de toepasselijke cao van afgeweken en is op grond van die cao een proeftijd van twee maanden overeengekomen (zie artikel 7:652 lid 7 BW). Er kan echter hoe dan ook geen proeftijd worden overeengekomen in het geval dat de arbeidsovereenkomst een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en

dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst (zie artikel 7:652 lid 6 sub b BW). De kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of een proeftijd kon worden overeengekomen in de laatste arbeidsovereenkomst van werkneemster. Het antwoord op deze vraag luidt “nee”, tenzij van werkneemster in haar functie als pedagogisch medewerker niveau 4 duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden werden vereist dan in de functie BBL-student. De kantonrechter is van oordeel dat dit laatste in deze zaak aan de orde is. Naar het oordeel van de kantonrechter is er een groot verschil in verantwoordelijkheid tussen de functie BBL-student en pedagogisch medewerker niveau 4. Als BBL-student werd zij begeleid en droeg zij daarom geen eindverantwoordelijkheid voor de kinderen/de groep. Als pedagogisch medewerker niveau 4 is dit anders; toen was werkneemster wel eindverantwoordelijk voor de kinderen/de groep en was er geen begeleiding meer. De functie pedagogisch medewerker niveau 4 vereist duidelijk andere verantwoordelijkheden van werkneemster dan de functie BBL-student, namelijk de eindverantwoordelijkheid voor de kinderen/de groep. Dit betekent dat in de laatste arbeidsovereenkomst een proeftijd kon worden overeengekomen en dat de Kinderopvang de arbeidsovereenkomst van werkneemster tijdens die proeftijd kon opzeggen (zie artikel 7:676 lid 1 BW). De verzoeken van werkneemster worden afgewezen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8008

Zaaknummer: 10518560 / VZ VERZ 23-5901

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: mr. H.L. Groenenboom

Wetsartikelen: 237 Rv; 7:652 BW; 7:676 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen. Werkgeefster betaalde vrij snel na indiensttreding van werknemer het loon niet (tijdig). Werkgeefster heeft niet voldaan aan de aanzegverplichting door het schriftelijkheidsvereiste niet in acht te nemen. Tevens transitievergoeding verschuldigd.

Feiten

Werkgeefster voert personeelsdiensten uit voor haar zusterbedrijven met paardgerelateerde activiteiten. Werknemer is vanaf 19 september 2022 in dienst voor bepaalde tijd van zeven maanden als medewerker marketing, communicatie en events. Werknemer heeft recht op een salaris op basis van een 32-urige werkweek van € 2.000 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en een onkostenvergoeding van € 200 netto per maand. Het dienstverband is geëindigd op 18 april 2023. Ondanks herhaalde sommaties wordt het loon vanaf 19 januari 2023 tot en met 18 april 2023 niet voldaan. Werknemer vordert het achterstallige salaris van € 6.000 bruto, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, de aanzegvergoeding van € 2.000 bruto en de transitievergoeding.

Oordeel

Werkgeefster erkent dat zij het bruto achterstallig loon en de nettovergoedingen over de periode januari 2023 tot het einde van het dienstverband geheel overeenkomstig de verstrekte loonstroken, waarop een betaling van € 1.000,98 netto in mindering komt, aan werknemer is verschuldigd. Voor wat betreft de gevorderde wettelijke verhoging ziet de kantonrechter geen reden tot matiging. De financiële krapte bij werkgeefster was al voor de aanvang van het dienstverband duidelijk, zodat de gevolgen van het niet kunnen nakomen van een desondanks aangegane loonverplichting, volledig voor rekening en risico van werkgeefster komen. Ook de verschuldigdheid van de vakantietoeslag is niet betwist. Dat geldt ook voor de aanzegvergoeding, omdat werkgeefster werknemer niet heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster stelt niet te weten dat dit schriftelijk moest plaatsvinden. De kantonrechter overweegt, mede onder verwijzing naar het arrest van 7 oktober 2022 van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2022:1374), dat artikel 7:668 BW

geen ruimte laat af te wijken van het vereiste van een schriftelijke notificatie omdat het een prikkel tot naleving van de plicht tot schriftelijke aanzegging betreft. Met dat karakter strookt dat de aanzegvergoeding verschuldigd is bij niet-inachtneming van het schriftelijkheidsvereiste, zelfs als het de werkneemster langs andere weg duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet of de werkneemster geen nadeel heeft geleden door het niet naleven van het schriftelijkheidsvereiste, aldus de Hoge Raad. De kantonrechter kent daarom de aanzegvergoeding van één maand toe (€ 2.000 bruto), te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf 19 april 2023. Ook de transitievergoeding (€ 420 bruto) wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:4976

Zaaknummer: 10542639 \ HA VERZ 23-67

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: A. Kouwenaar-de Coninck

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen ontslag op staande voet genomen. Werkgeefster heeft nagelaten invulling te geven aan haar onderzoeksplicht.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van teamleider en broodjesmaker. Op 5 mei 2023 heeft werknemer een whatsappbericht gestuurd aan zijn teamleider waarin hij onder meer schrijft dat hij officieel zijn ontslag wil indienen. Leidinggevende reageert hierop dat hij de bedrijfskleren gewassen kan inleveren, samen met een brief aan zijn leidinggevende. Hierna ontstaat tussen partijen enige discussie over welke bedrijfskleding dient te worden ingeleverd. Op 2 juni 2023 betaalt werkgeefster aan werknemer het loon over de maand april 2023. Zij houdt een bedrag van € 165 netto in op het loon met als omschrijving '1x bodywarmer € 65 en 4x poloshirt € 25'. Op 6 juni 2023 stuurt de gemachtigde van werknemer een brief aan werkgeefster waarin hij namens werknemer aanspraak maakt op achterstallig loon en wettelijke verhoging. Verder schrijft de gemachtigde van werknemer dat werknemer zich op 5 mei 2023 ziek heeft gemeld en zich nu weer hersteld meldt en bereid is om werkzaamheden te verrichten. Werknemer vordert onder meer wettelijke verhoging en loon over mei en juni 2023, inclusief emolumenten.

Oordeel

Vast staat dat er een einde is gekomen aan het dienstverband van werknemer bij werkgeefster. De discussie tussen partijen ziet op de vraag of werknemer op 5 mei 2023 wel of niet ontslag op staande voet heeft genomen. Werknemer beantwoordt deze vraag ontkennend. Hij heeft zich op 5 mei 2023 ziek gemeld en daarnaast te kennen gegeven dat hij ontslag wil nemen en gevraagd hoe hij dat moest doen. Als hij meteen ontslag had willen nemen had hij zich niet ziek gemeld, aldus werknemer. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is niet aannemelijk dat werknemer per direct heeft willen opzeggen aangezien hij zich op 5 mei 2023 (eerst) ziek heeft gemeld. Indien hij per direct wilde opzeggen had hij deze ziekmelding achterwege kunnen laten. Werkgeefster heeft tijdens de zitting nog gesteld dat werknemer zich alleen ziek heeft gemeld om onder de opzegtermijn uit te komen. De

voorzieningenrechter wijst erop dat, indien werkgeefster twijfelde aan de ziekmelding van werknemer, het op haar weg had gelegen de bedrijfsarts in te schakelen. Dit heeft zij echter niet gedaan. Hoewel werkgeefster er kennelijk van uit is gegaan dat werknemer zijn ontslag per direct had ingediend, had zij aan werknemer moeten vragen of dit daadwerkelijk zijn bedoeling was. Voor werkgeefster geldt immers een onderzoeksplicht. Werkgeefster heeft echter nagelaten invulling te geven aan haar onderzoeksplicht, hetgeen voor haar rekening en risico komt. De voorzieningenrechter concludeert dat werknemer geen ontslag op staande voet heeft genomen, maar op 5 mei 2023 heeft opgezegd en wel - rekening houdende met de wettelijke opzegtermijn van 1 maand - tegen 1 juli 2023. Als gevolg van het voorgaande mocht werkgeefster het loon van april 2023, dat zij heeft uitbetaald op 2 juni 2023, niet verrekenen met de door haar gestelde vordering op werknemer met betrekking tot de bedrijfskleding, omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op het moment van die verrekening nog niet was geëindigd. De voorzieningenrechter zal werkgeefster daarom veroordelen het verrekende bedrag van € 165 netto aan werknemer terug te betalen. Nu hiervoor is geoordeeld dat aannemelijk is dat het dienstverband van werknemer is geëindigd per 1 juli 2023 is werkgeefster nog het achterstallige loon over de maanden mei en juni 2023 verschuldigd aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:4977

Zaaknummer: 10568344 \ VV EXPL 23-43

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: W.H.B.M. Litjens en D. Coskun

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:632 lid 1 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Een loonsverhoging die werknemers lange tijd onafgebroken jaarlijks hebben ontvangen, betreft een arbeidsvoorwaarde. Werkgever mocht deze arbeidsvoorwaarde niet eenzijdig wijzigen.

Feiten

Werknemer 1 is sinds 1 augustus 2011 bij werkgeefster in dienst; werknemer 2 sinds 1 september 2008. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Drankenindustrie en de Groothandel in dranken (hierna: cao) van toepassing. Beide arbeidsovereenkomsten bevatten de slotbepaling dat wijzigingen slechts rechtsgeldig kunnen worden overeengekomen door een getekend geschrift. Beide werknemers krijgen jarenlang naast de salarisverhogingen conform de cao nog andere verhogingen. Werkgeefster heeft met ingang van 1 mei 2017 een nieuw salarissysteem ingevoerd waarbij werknemers de keuze is geboden om daaraan deel te nemen of de cao-verhogingen te behouden. In 2017 en 2018 hebben beide werknemers naast de cao-verhoging geen verhoging gekregen. Beide werknemers hebben op 10 januari 2020 aan werkgeefster te kennen gegeven dat zij recht hebben op toekenning van de jaarlijkse verhogingen. Werknemer 1 heeft op 30 april 2020, desverzocht, bevestigd dat hij alsnog akkoord gaat met het nieuwe salarissysteem Mercer. Over 2021 is werknemer 1 een verhoging toegekend. Werknemer 2 is over 2020 en 2021 geen verhoging toegekend. Werknemers vorderen voor recht te verklaren dat werkgeefster door de afschaffing van de jaarlijkse periodieke verhoging en de eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst van de jaarlijkse periodieke verhogingen, tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en werkgeefster te veroordelen achterstallig loon te betalen met verstrekking van een correcte loonstrook en werkgeefster te veroordelen in de proceskosten en de nakosten.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt eerst of sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. Beide werknemers hebben vanaf het jaar waarin het nieuwe salarissysteem is ingevoerd jaarlijks een verhoging gekregen. Het toekennen van de jaarlijkse verhogingen was bij werkgeefster vaste praktijk. Werkgeefster heeft nimmer kenbaar gemaakt dat deze verhoging onverplicht was en dat daaraan geen rechten konden worden ontleend.

Over de verhoging is niet onderhandeld of gecommuniceerd en deze werd gewoon toegekend. Het is evenmin gebleken dat aan het toekennen van de verhoging voorwaarden werden gesteld of dat deze zou zijn gekoppeld aan uitzonderlijk functioneren. De conclusie is dat gedurende lange tijd jaarlijks verhogingen zijn toegekend zonder dat daaraan voorwaarden werden gesteld, zodat werknemers erop mochten vertrouwen dat zij jaarlijks de verhoging zouden ontvangen en sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Dat het percentage van de verhoging verschillend was voor werknemers en niet elk jaar hetzelfde, maakt dat niet anders. Vervolgens stelt de kantonrechter zich de vraag of deze arbeidsvoorwaarde rechtsgeldig eenzijdig is gewijzigd, welke vraag ontkennend wordt beantwoord. In de arbeidsovereenkomsten staat geen beding ex artikel 7:613 BW. In dat geval moet tussen werkgeefster en werknemer overeenstemming worden bereikt en is artikel 7:611 BW van belang. Die vraag valt uiteen in twee delen: (1) in de eerste plaats moet worden beoordeeld of de werkgever in de gewijzigde omstandigheden als goed werkgever aanleiding heeft mogen vinden tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden en of het gedane voorstel redelijk is en (2) of de aanvaarding van dit redelijke voorstel van de werknemer gevergd kan worden. Bij die beoordeling spelen mede een rol: de aard van de gewijzigde omstandigheden, de aard en impact van het wijzigingsvoorstel, het belang van werkgeefster, de positie van de werknemers en het belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarde. De omstandigheid dat met het nieuwe salarissysteem werkgeefster de marktconformiteit van haar beloningen kan waarborgen, is onvoldoende voor de rechtvaardiging van het voorstel. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat het voorstel niet redelijk is. Voor de werknemers die niet voor het nieuwe salarissysteem kozen, gold dat de jaarlijkse verhogingen kwamen te vervallen en is niet voorzien in compenserende maatregelen. Dat de OR bij de wijziging van het salarissysteem is betrokken en met de wijziging heeft ingestemd, neemt deze bezwaren niet weg. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Het achterstallige loon, de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag worden voor werknemer 2 toegewezen. Werknemer 1 mag zich bij akte nog uitlaten over de vraag wanneer hij koos voor toepassing van het nieuwe salarissysteem, omdat vanaf dat moment de rechtsgrond voor toekenning van de jaarlijkse verhoging is ontvallen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8192

Zaaknummer: 10215318 CV EXPL 22-36296

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E.V.H. van Tricht en A.W.M. Roozeboom

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Vordering opheffing schorsing en toelating tot werk door drie docenten. Onderzoeken geven onvoldoende bewijs dat sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag.

Feiten

Werknemers zijn op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam binnen het Maritiem Simulatie Trainingscentrum ('MSTC'), een onderdeel van NHL Stenden Hogeschool ('HHL'). Werknemers zijn allemaal werkzaam als docent. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomsten is de Cao Hoger Beroepsonderwijs (de 'cao') van toepassing. In de cao staat de mogelijkheid geregeld van een schorsing van een werknemer 'in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist', met een dan te volgen procedure. Verder is bepaald dat als blijkt dat 'de disciplinaire maatregel' ten onrechte is opgelegd, de werkgever voor een passende rehabilitatie zal zorgdragen. Op enig moment heeft een medewerker van MSTC aangegeven dat er signalen zijn ontvangen over de sociale veiligheid op de werkvloer binnen het team MSTC. Naar aanleiding van deze melding is eerst een adviesrapport uitgebracht aan NHL door Nexxt B.V. aangaande het IT-systeembeheer en later heeft MSTC een onderzoeksbureau ('het Zuiderlicht') onderzoek laten uitvoeren naar de mate van sociale veiligheid. Werknemers zijn naar aanleiding van het onderzoek op 20 april 2023 geschorst omdat sprake zou zijn van grensoverschrijdend gedrag. De schorsing is bij brief van diezelfde datum aan werknemers bevestigd. Werknemers hebben bezwaar ingediend tegen de opgelegde schorsing, maar deze is door NHL voortgezet vanwege een nader (persoonsgericht) onderzoek. Werknemers hebben - samengevat - opheffing van de schorsing, wedertewerkstelling en rehabilitatie gevorderd, een en ander op straffe van verbeurte van een dwangsom. De voorzieningenrechter heeft overwogen dat NHL op basis van die uitkomsten onvoldoende belang had bij het schorsen van werknemers in afwachting van het persoonsgericht onderzoek maar dat de schorsing toch niet zal worden opgeheven omdat het persoonsgerichte onderzoek op korte termijn zal starten en NHL heeft toegezegd dat dat onderzoek met alle waarborgen zal zijn omgeven. Op 27 juni 2023 hebben werknemers de definitieve onderzoeksopzet ontvangen van dit persoonsgerichte onderzoek. In brieven van 1 augustus 2023 heeft NHL aan werknemers meegedeeld dat zij hun schorsing verlengt met

maximaal drie maanden tot 20 oktober 2023. Werknemers vorderen de vernietiging van het vonnis van 14 juni 2023 en de toewijzing alsnog van hun vordering zoals ingesteld bij de voorzieningenrechter.

Oordeel

Het gaat om de vraag of werknemers hun werkzaamheden mogen hervatten. Hierbij wordt benadrukt dat een werknemer geen absoluut recht heeft om zijn werk te verrichten, maar dat een werkgever een goede reden moet hebben om een werknemer hiervan af te houden. In dit geval draait het om vermeend grensoverschrijdend gedrag van werknemers. Er is een onderzoek uitgevoerd, maar dit heeft geen concrete verwijten tegen individuele werknemers opgeleverd. Het voorgestelde persoonsgericht onderzoek lijkt evenmin te leiden tot specifieke beschuldigingen. De schorsing is dan ook onterecht en zal moeten worden opgeheven. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen, maar NHL krijgt wel enige tijd om de terugkeer van werknemers voor te bereiden en te begeleiden, zodat een onmiddellijke terugkeer niet passend is. Ook hebben werknemers een voldoende gerechtvaardigd belang erbij dat NHL die berichtgeving bij wijze van rehabilitatie corrigeert in de vorm van opnieuw een bericht aan de medewerkers en studenten van het MIWB.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:7691

Zaaknummer: 200.329.668/01

Rechters: W.F. Boele, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

Advocaten: I.J. Woltman en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging door werkgever en geen beëindiging met wederzijds goedvinden. Arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2022 in dienst getreden bij DredgeYard B.V. ('DredgeYard') op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijdse opzegmogelijkheid opgenomen. Bij brief van 24 februari 2023 heeft werkgever aan werkneemster medegedeeld dat hij zich zorgen maakt over het functioneren van werkneemster. Op 29 maart 2023 heeft werkneemster een brief ontvangen van haar leidinggevende met de mededeling dat DredgeYard haar arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd, de wettelijke transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding omdat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of werkgever op 29 maart 2023 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of dat sprake is van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een opzegging door de werkgever, gelet op de tekst van de brief van 29 maart 2023. Hierin staat namelijk dat werkgever werkneemster informeert dat hij genoodzaakt is om het contract te beëindigen en dat hij deze beslissing heeft moeten nemen vanwege aanhoudende prestatieproblemen. Daaruit blijkt dat het initiatief voor de beëindiging van werkgever kwam en dat het een eenzijdige beslissing van werkgever is geweest. Voor zover werkgever zich op het standpunt stelt dat sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden geldt dat een dergelijke instemming een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, waaruit blijkt dat werkneemster instemt met de beëindiging. Deze strenge maatstaf dient ertoe werkneemster te behoeden voor de ernstige gevolgen die instemming met onmiddellijke beëindiging van het dienstverband op deze wijze voor haar kan hebben, zoals verlies van aanspraken op een uitkering. In de onderhavige situatie rust op werkgever een onderzoeksplicht om na te gaan of

werkneemster daadwerkelijk wilde instemmen met de beëindiging en had werkgever werkneemster moeten wijzen op de gevolgen daarvan voor een uitkering. Dat heeft werkgever niet gedaan. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is eveneens geen sprake. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst dus niet rechtsgeldig opgezegd. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. De kantonrechter matigt de gefixeerde schadevergoeding ambtshalve tot € 7.500 bruto. Werkneemster is slechts zeer kort bij werkgever in dienst geweest, zij is in die periode meerdere keren zonder goede reden te laat op haar werk gekomen en heeft erkend dat zij niet erg gemotiveerd was omdat zij het werk niet leuk genoeg vond. Verder heeft werkgever nog aangeboden om werkneemster terug in dienst te nemen, zowel voor als ook nog tijdens de zitting, maar werkneemster heeft er om haar moverende reden voor gekozen om op dat aanbod niet in te gaan. Tot slot maakt werkneemster aanspraak op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8030

Zaaknummer: 10525004 VZ VERZ 23-6000

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: Jansen

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW, 7:677 BW en 7:678 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet van postbezorger die post, waaronder stempassen, niet bezorgde en werkgeefster hier niet over informeerde.

Feiten

Werknemer is sinds 6 juli 2020 in dienst van werkgeefster in de functie van (post)bezorger. Op 24 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. De procesmanager heeft op 23 februari 2023 ontdekt dat er in de postauto van werknemer vier posttassen lagen, waarvan één tas met daarin zeven bundels met voornamelijk stempassen. De post in de posttassen had op 21 februari 2023 door werknemer moeten worden bezorgd. Dat heeft werknemer niet gedaan en hij heeft zijn leidinggevende daarover niet ingelicht. Daarnaast heeft werknemer op 21 februari 2023 werktijd geschreven, die hij niet heeft gewerkt. Werknemer heeft voor dit handelen op 23 februari 2023 geen goede verklaring gegeven. Het niet, niet goed of een dag te laat bezorgen van poststukken en zeker van stempassen is een overtreding, wat ook zo in de Gedragslijn van werkgeefster staat. Voor werknemer is het cruciaal dat post goed en op tijd wordt bezorgd. Werkgeefster heeft geen maatregelen kunnen nemen om de post alsnog op tijd te bezorgen. Werknemer vindt dat zijn handelen niet zo ernstig was dat daarop ontslag op staande voet moet volgen, of in ieder geval dat zijn persoonlijke omstandigheden mee hadden moeten worden gewogen en aan een ontslag op staande voet in de weg staan. Werknemer verzoekt daarom te verklaren dat hij onterecht op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werkgeefster verzoekt de verzoeken van werknemer af te wijzen.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer af. Volgens de kantonrechter is het ontslag op staande voet geldig gegeven. De handelwijze van werknemer wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich jegens werkgeefster als goed werknemer te gedragen en een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgeefster in hem moest kunnen stellen, dat van werkgeefster niet redelijkerwijs kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gedrag

van werknemer is ernstig verwijtbaar omdat daardoor de klanten van werkgeefster niet op tijd hun post hebben ontvangen en werkgeefster geen maatregelen heeft kunnen nemen om de post alsnog tijdig te laten bezorgen. Ook de verplichting van werkgeefster ten opzichte van de overheid om ten minste 95% van de post de volgende (bezorg)dag te bezorgen is door het handelen van werknemer in gevaar gebracht. Extra verwijtbaar is het gedrag omdat in één posttas stempassen zaten. De kantonrechter komt tot de conclusie dat in de situatie van werknemer een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Werkgeefster is geen transitievergoeding verschuldigd omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4251

Zaaknummer: 10469550

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: I. Visscher en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren. Werknemer schiet voornamelijk tekort in zijn gedrag/houding (afspraken niet nakomen) en niet zozeer omdat hij over onvoldoende saleskwaliteiten beschikt.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2022 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van 'telesales business development consultant' tegen een brutomaandsalaris van € 3.240,74 exclusief vakantietoeslag en een variabele beloning. Werknemer heeft kwartaaltargets. A is de leidinggevende van werknemer. Tussen 29 november en 2 december 2022 heeft werknemer niet gereageerd op opdrachten en is hij meermaals zonder bericht niet verschenen in calls. Op 2 december heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 december verzoekt hij werkgeefster contact op te nemen met zijn casemanager, C, over de re-integratie. Op 19 december heeft werknemer zich hersteld gemeld. Tussen 21 december 2022 en 2 januari 2023 heeft werknemer wederom zijn opdrachten niet uitgevoerd en verschijnt hij niet in calls. Op 2 januari 2023 spreekt A werknemer daarop aan en verzoekt zij hem nogmaals zijn werkzaamheden uit te voeren. Op 3 januari 2023 wordt een verbetertraject opgestart voor werknemer (6 januari-7 april). Werknemer krijgt doelstellingen en moet dagelijks verslag doen van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft ingestemd met het PIP. Op 6 februari en 13 maart legt A werknemer uit dat er geen enkele vooruitgang te zien is. Op 14 april concludeert werkgeefster dat werknemer de doelstellingen van het PIP niet heeft behaald. Partijen hebben onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar zijn er niet uitgekomen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder meer wegens een verstoorde arbeidsverhouding dan wel disfunctioneren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onvoldoende onderbouwd is dat tussen werkgeefster en werknemer sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft daarvoor verwezen naar het gebrek aan zelfreflectie en communicatie van werknemer. Uit het e-mailverkeer tussen partijen blijkt dat werknemer vaak is aangesproken op zijn functioneren, maar niet zozeer dat de arbeidsverhouding is verstoord. Er is daarom geen sprake van een voldragen g-grond. Wel voldoende onderbouwd is dat werknemer onvoldoende functioneert en dat hij ook na een verbetertraject geen verbetering heeft laten zien. Uit de stukken blijkt dat werknemer vooral door zijn gedrag tekortschiet in zijn functioneren en niet zozeer omdat hij over onvoldoende kwaliteiten beschikt. Zo verscheen werknemer meermaals niet in calls, kwam hij afspraken niet na en bleef hij ver onder zijn targets. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij sinds oktober 2022 een moeilijke privésituatie heeft waardoor hij geen vaste verblijfplaats meer heeft, dat A hem niet begrijpt en niet steunt en dat de targets onhaalbaar waren, maar heeft dit onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft verder ook niet om hulp of aandacht voor zijn problemen gevraagd, zodat het voor werkgeefster niet duidelijk was dat hij daardoor onvoldoende functioneerde. De kantonrechter wil aannemen dat de resultaten die werkgeefster eist en de mate waarop zij inzet op het behalen van doelen, druk op haar werknemers zet, maar dat is inherent aan de salesfunctie en variabele beloning. Er wordt ontbonden wegens disfunctioneren. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de houding en het gedrag van werknemer een aanzienlijke rol spelen in het disfunctioneren. Werknemer heeft verder onvoldoende onderbouwd dat hij in een andere rol wel goed zou functioneren. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding ad € 1.361,01 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4252

Zaaknummer: 10526886 UE VERZ 23-162 SV/40160

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S.I. Janssen

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

RECHTSPRAAK

Werkgever die allerlei omstandigheden aanvoert waardoor hij geen loon aan werknemer verschuldigd zou zijn (uren niet volgemaakt, minuren, werkzaamheden voor derden verricht, strategische ziekmeldingen, niet inleveren sleutel), wordt veroordeeld tot betaling van het volledige loon.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2018 in dienst getreden van AnFiDi B.V. (hierna: Anfidi) in de functie van jurist tegen een brutomaandsalaris van € 2.297 exclusief vakantiegeld. Per brief van 31 mei 2023 sommeert werknemer Anfidi tot betaling van het achterstallig salaris over de maanden januari-mei 2023, alsook het vakantiegeld. Ook op 8 juni, 22 juni en 4 juli 2023 sommeert werknemer Anfidi per brief om tot betaling van het achterstallige loon en het vakantiegeld over te gaan. Werknemer heeft na 1 juni 2023 een overzicht gemaakt van de wel en niet ontvangen salarisbetalingen. Uit dit overzicht blijkt dat werknemer zijn salaris over de maand februari 2023 op 1 juni 2023 van Anfidi heeft ontvangen. Na deze datum heeft werknemer geen salarisbetalingen meer van Anfidi ontvangen. Op 16 juli 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer stelt een loonvordering in. Volgens Anfidi heeft werknemer in beginsel recht op een vergoeding voor de verrichte werkzaamheden, maar zijn de prestaties van werknemer achtergebleven en heeft werknemer een groot aantal minuren omdat hij te veel vakantiedagen heeft opgenomen. Daardoor kan geen sprake meer zijn van een vordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van de vorderingen die zien op betaling van het vakantiegeld is het spoedeisende belang niet aannemelijk geworden. Deze vordering wordt daarom afgewezen. Ten aanzien van de loonvordering bestaat wel een spoedeisend belang, omdat aannemelijk is dat werknemer geen inkomen heeft om in zijn levensonderhoud te voorzien. Volgens Andifi heeft werknemer verzuimd de contractueel afgesproken uren vol te maken, zich meermaals strategisch ziek gemeld en werkzaamheden voor derden onder werktijd verricht. De kantonrechter stelt voorop dat Andifi verplicht is het loon te voldoen, ook indien werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. Dit is slechts anders als het (gedeeltelijk) niet verrichten van de werkzaamheden in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij de overeengekomen uren per week niet zou hebben gewerkt. Andifi heeft haar verweer daarentegen onvoldoende onderbouwd. Gelet daarop heeft Andifi niet aannemelijk gemaakt over welke periode werknemer volgens haar minder uren heeft gewerkt en evenmin dat werknemer te veel vakantie zou hebben opgenomen. Ook is niet aannemelijk dat werknemer onder werktijd werkzaamheden voor derden heeft uitgevoerd. De kantonrechter gaat voorts voorbij aan de stelling dat werknemer zich meermaals strategisch zou hebben ziek gemeld. Een (strategische) ziekmelding kan immers an sich niet leiden tot een feitelijke loonstop. Bovendien heeft werknemer betwist dat hij dat heeft gedaan. Tot slot heeft Andifi aangevoerd dat werknemer nog een sleutel van het (nieuwe) bedrijfspand in zijn bezit heeft en dat werknemer is gevraagd om deze terug te geven. Werknemer bevestigt dat hij de sleutel in zijn bezit heeft, maar betwist dat hem is gevraagd deze in te leveren. Wat daar ook van zij, ook het niet inleveren van een sleutel kan in beginsel niet leiden tot een feitelijke loonstop. Conclusie is dat werknemer in de periode januari-juni 2023 recht had op volledig loon zodat de vorderingen worden toegewezen. Ook de wettelijke verhoging wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8952

Zaaknummer: 10594154 VV23-81

Rechters: M.M. Kruithof

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die ziekmelding van werknemer weigert, is conform de beëindigingsovereenkomst (70% van) het loon tot aan de einddatum verschuldigd. Het oordeel of sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte is voorbehouden aan de bedrijfsarts.

Feiten

Werknemer is op 31 december 2018 in dienst getreden van ZWA Saneringen B.V. (hierna: ZWA) in de functie van toezichthouder asbestloop tegen een brutomaandsalaris van € 2.712,76. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd per 30 oktober 2022. Artikel 2.1 van de beëindigingsovereenkomst bepaalt dat werknemer tot aan de einddatum aanspraak op salaris en vakantietoeslag behoudt. Op of omstreeks 13 dan wel 15 augustus 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Tot 30 oktober 2022 heeft hij geen werkzaamheden meer voor ZWA verricht. Op 24 oktober 2022 heeft ZWA diverse bedrijfseigendommen opgehaald bij werknemer en hem € 1000 contant betaald. ZWA heeft het loon en de vakantietoeslag over de periode 12 september 2022 tot en met 30 oktober 2022 niet aan werknemer voldaan. Werknemer stelt op grond van de beëindigingsovereenkomst een loonvordering in. ZWA voert aan dat zij artikel 2 van de beëindigingsovereenkomst niet na hoeft te komen, omdat werknemer vanaf 8 augustus 2022 geen arbeid meer heeft verricht. Daarnaast heeft ZWA geweigerd werknemer ziek te melden. Volgens ZWA was werknemer zelf niet ziek, maar zijn vrouw, die in het ziekenhuis lag. Zodoende is ZWA niet gehouden het loon en de vakantietoeslag te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het standpunt van ZWA dat werknemer niet daadwerkelijk arbeidsongeschikt als gevolg van ziekte was, wordt gepasseerd. Hoewel ZWA de ziekmelding van werknemer niet heeft geaccepteerd, kan enkel een bedrijfsarts beoordelen of sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte. Nu ZWA heeft nagelaten een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige in te schakelen, gaat de kantonrechter ervan uit dat sprake was van ziekte bij werknemer. Dit betekent dat er geen sprake is van omstandigheden die maken dat ZWA niet aan artikel 2 van de beëindigingsovereenkomst hoeft te voldoen. Werknemer stelt zich vervolgens op het standpunt dat hij bij ziekte recht heeft op 100% loondoorbetaling omdat de Cao Bouw en Infra van toepassing is, hetgeen ZWA betwist. Nu de toepasselijkheid van deze cao onvoldoende gemotiveerd onderbouwd is gesteld door werknemer, komt niet vast te staan dat werknemer recht heeft op 100%. Werknemer heeft conform de wet slechts recht op 70% van het loon, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 3.595,54, te vermeerderen met de wettelijke rente. Het door ZWA contant betaalde bedrag is niet in de berekening meegenomen, omdat ter zitting vast is komen te staan dat dit bedrag als schenking wegens de privésituatie van werknemer moet worden beschouwd. Werknemer heeft voorts geen recht op een wettelijke verhoging, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd en de grondslag van de vordering nakoming van de beëindigingsovereenkomst is. Tot slot wordt een deel van de buitengerechtelijke incassokosten (€ 586,31) toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:5849

Zaaknummer: 10404312 \ CV EXPL 23-1005

Rechters: A. Zander

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:629 BW en

RECHTSPRAAK

Gedeeltelijke toewijzing loonvordering. Verwacht mag worden dat werkgever wegens ingrijpende gevolgen verschil tussen loonstop en loonopschorting gebruikt. Niet meewerken aan re-integratieverplichtingen rechtvaardigt loonstop. Geen sprake van slecht werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 21 oktober 2019 in dienst getreden als tandartsassistente bij de rechtsvoorganger van werkgever, tegen een brutomaandsalaris van € 2.182,29. Tussen werkgever en werkneemster zou in mei 2020 een gesprek plaatsvinden, maar dit gesprek ging door ziekte van werkneemster niet door. Werkneemster is op 2 juni 2020 met zwangerschapsverlof gegaan tot 30 september 2020. Aansluitend op het zwangerschapsverlof heeft werkneemster vakantieverlof opgenomen. In oktober 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de praktijkmanager van werkgever en een HR-medewerker. Werkneemster heeft zich ziek gemeld op de dag dat zij haar werkzaamheden zou hervatten. Tussen partijen is vervolgens discussie ontstaan over het opvolgen van re-integratieverplichtingen. Werkgever verzendt hierna een aantal brieven naar werkneemster waarin werkneemster wordt opgeroepen een ondertekende eerstejaarsevaluatie toe te zenden en daarna dat het salaris wordt opgeschort omdat werkneemster geen gehoor geeft aan de oproepen van werkgever. Tegen de loonopschorting maakt werkneemster bezwaar, zonder resultaat. In februari 2022 stuurt werkneemster de ondertekende eerstejaarsevaluatie, waarna de loonbetaling is hervat. Werkneemster plant geen gesprek in met de re-integratieadviseur en om deze reden wordt een nieuwe loonstop opgelegd. Tegen de nieuwe loonstop maakt werkneemster bezwaar en de loonstop wordt op 1 augustus 2022 beëindigd. De loondoorbetalingsplicht eindigt op 24 oktober 2022 wegens twee jaar ziekte van werkneemster. Werkneemster verzoekt onder meer toewijzing van achterstallig loon en een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is en schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering over januari 2022 is toewijsbaar, want

er is geen sprake van loonopschorting op grond van artikel 7:629 lid 6 BW door het niet toezenden van de ondertekende evaluatie. Daarnaast is geen loonstop aan de orde in de zin van artikel 7:629 lid 3 BW, omdat werkgever spreekt over loonopschorting in de berichten richting werknemer, in plaats van loonstop. Van een werkgever mag worden verwacht dat hij bij zulke ingrijpende instrumenten zijn woorden zorgvuldig kiest. Nu werknemer uiteindelijk gehoor geeft aan de opdracht tot het sturen van de evaluatie, moet het loon over de maand januari 2022 worden voldaan. De wettelijke verhoging over dit loon wordt niet toegekend, omdat de loonopschorting werd toegekend aan de hand van de conclusie van de bedrijfsarts dat werknemer niet arbeidsongeschikt was door ziekte (2020) en direct loon werd betaald toen bleek dat het UWV oordeelde dat werknemer haar eigen werk niet kon doen (2021). Het loon over juli 2022 is niet toewijsbaar, nu sprake is van een rechtsgeldige loonstop in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d en lid 7 BW. Het voorschrift van werkgever om mee te werken met de re-integratieadviseur en een vervolgafspraken met haar te maken kwalificeert als een redelijk voorschrift dat erop gericht is de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW. Daarnaast zijn meerdere waarschuwingen aan de loonstop voorafgegaan. De verklaring voor recht zal niet worden afgegeven. Nergens blijkt uit dat werkgever meer heeft gedaan dan een beëindigingsvoorstel of daaraan heeft vastgehouden en niet meer wilde praten over voortzetting van de arbeidsverhouding. Hieruit kan geen slecht werkgeverschap worden afgeleid.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6214

Zaaknummer: 10248335 \ CV EXPL 22-4694

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: B.R.J. Rothuizen en J. Niezen

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

RECHTSPRAAK

Toewijzing billijke vergoeding. ABU-cao niet van toepassing nu niet is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:669 BW. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 11 april 2023 bij werkgever in dienst getreden als verzorgende IG op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend op de einddatum van de aan werkneemster verleende GVVA (gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid), tegen een salaris van € 2.210,35 bruto per maand. Werkgever regelt voor werkneemster huisvesting en verrekent de woonlasten en de kosten van het vliegticket van Paramaribo naar Amsterdam met het salaris. Eind april 2023 vindt bij de inlener waar werkneemster te werk is gesteld een incident plaats. Per brief van de directeur van werkgever wordt bevestigd dat een gesprek met werkneemster heeft plaatsgevonden. In de brief komt naar voren dat werkneemster niet voldoet aan de functie-eisen en dat er onvoldoende vertrouwen is dat hier verbeteringen in optreden, zodat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 wordt beëindigd. Op 23 mei 2023 laat werkneemster weten het niet eens te zijn met het ontslag en beschikbaar is haar werkzaamheden te verrichten, niet instemt met aftrek van kosten van haar salaris en in haar woning blijft wonen. Een poging tot een minnelijke beëindiging slaagt niet. Werkneemster verzoekt onder meer de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en doorbetaling van loon. Werkgever verzoekt in het tegenverzoek voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, subsidiair de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vraag is of sprake is van een uitzendovereenkomst. Werkgever geeft aan dat het uitzendbeding niet in de arbeidsovereenkomst zelf staat, maar toepasselijk is wegens de algemeenverbindendverklaring van de ABU-cao. Hier gaat de kantonrechter niet in mee. De arbeidsovereenkomst voorziet zelf in een limitatieve opsomming van manieren van eindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarom mist artikel 3 Wet AVV toepassing; er zijn geen

ontbrekende bepalingen waarvoor de bepalingen van de cao in de plaats treden. Het is voor een werknemer van belang te weten waarvoor hij tekent en daarom is het schriftelijkheidsvereiste in het leven geroepen. Niet is gebleken dat werkneemster wist of geattendeerd is op het uitzendbeding. Het uitzendbeding is dus niet expliciet of impliciet overeengekomen. Voorgaande betekent dat de ABU-cao niet van toepassing is en derhalve in strijd met artikel 7:669 BW is opgezegd. Ter zitting verzet werkneemster zich niet meer tegen het einde van haar dienstverband, waardoor wordt aangenomen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en de arbeidsovereenkomst op deze grond ontbonden dient te worden. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, nu nog altijd niet is aangegeven waarom de inlener niet door wilde met werkneemster en het op de weg van werkgever ligt om werknemers die huis en haard verlaten, goed te begeleiden en wegwijs te maken in de Nederlandse werkcultuur. Niet is komen vast te staan dat werkneemster op haar functioneren is aangesproken, dan wel dat zij de mogelijkheid heeft gekregen haar functioneren te verbeteren en het vertrouwen te herstellen. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever maakt werkneemster aanspraak op een billijke vergoeding ter compensatie van misgelopen loon, vervoerskosten naar Nederland, duur dat de arbeidsovereenkomst zou zijn doorgelopen en kosten die zijn gemaakt voor het voeren van deze procedure, al met al te resulteren in een bedrag van € 7.315,53. Nu een billijke vergoeding is toegekend krijgt werkgever de mogelijkheid haar verzoeken in te trekken. Indien werkgever de verzoeken intrekt, maakt werkneemster aanspraak op misgelopen loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Als werkgever de verzoeken niet intrekt, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 november 2023 en maakt werkneemster aanspraak op de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5081

Zaaknummer: 10588850

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: J. Nijssen en F.J.N. Hendriksen-Rattan-Tewari

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:691

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon en vakantiegeld en vakantiedagen. Niet duidelijk is of werknemer geld dient te ontvangen of dient te betalen aan werkgever na schending nevenwerkzaamhedenbeding. Vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 4 april 2022 bij werkgever voor een jaar in dienst getreden als 'schilder/montage/klusser' tegen een salaris van € 1.198,12 per vier weken. De Cao Afbouw is van toepassing en er is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. De goederen van werknemer zijn voor aanvang van het dienstverband onder bewind gesteld. Per 16 mei 2022 is werknemer ziek en kan hij zijn werkzaamheden niet meer uitvoeren. Werkgever heeft een beëindigingsovereenkomst aangeboden, maar dit aanbod heeft werknemer geweigerd. Van april 2022 tot en met augustus 2022 heeft werkgever het volledige brutoloon betaald. Werkgever heeft op 28 februari 2023 per brief aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 4 april 2023 zou eindigen en heeft werknemer een eindafrekening toegezegd van loon, vakantiegeld en vakantiedagen. Werknemer is op 4 april 2023 ziek uit dienst gegaan. Op 30 juni 2023 is werkgever door werknemer gesommeerd tot betaling van achterstallig loon en het verstrekken van loon- en betalingsspecificaties, tevens tot betaling van de eindafrekening. Werkgever reageert, maar het geschil wordt niet opgelost. Werknemer vordert onder meer de betaling van achterstallig loon en vakantiegeld, alsmede de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van spoedeisendheid, omdat de voorschotten van de Wajong-uitkering die werknemer krijgt lager zijn dan het loon en het UWV het te veel ontvangen gedeelte terugvordert. Hierdoor is werknemer in betalingsproblemen geraakt. Werknemer heeft geen concrete bedragen genoemd wat niet door werkgever is betaald, maar wat wel zou moeten zijn betaald. Van de kantonrechter kan niet geveerd worden om zelf te gaan becijferen wat er nauwkeurig gevorderd wordt. Hierbij is van belang dat aannemelijk is

dat werkgever een tegenvordering heeft op werknemer wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding. Werknemer heeft volgens het observatierapport van RBZ Recherche tijdens ziekte drie dagen gewerkt in een kringloopwinkel, terwijl dit niet bekend was bij werkgever. Werknemer betwist voorgaande niet. Dat werknemer op advies van zijn huisarts werkzaamheden moest verrichten en het onbetaalde werkzaamheden betreft, doet hier niets aan af. Werkgever is bevoegd de verbeurde boetes te verrekenen, nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd en de beperkingen van de verrekeningsbevoegdheid van de werkgever op grond van artikel 7:632 BW dan niet gelden. Gezien de lage transitievergoeding en omdat er geen concrete bedragen aan de vorderingen van werknemer zijn gekoppeld, is niet duidelijk of werknemer nog geld zou moeten ontvangen of zou moeten betalen. Op grond hiervan kunnen de vorderingen van werknemer niet worden toegewezen vooruitlopend op een eventuele bodemprocedure. Werkgever moet wel een jaaropgave, salarisopgaven en een eindafrekening verstrekken op grond van de Wet op de loonbelasting en artikel 7:626 BW. Beide partijen krijgen deels ongelijk en dienen de eigen proceskosten te dragen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5256

Zaaknummer: 10630140 cv 23-3189

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: L.N. Hermans en L.A.M. Plantaz-Degen

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Opdrachtgever van werkgever wordt veroordeeld om op grond van artikel 7:616a BW het loon van werknemer te betalen. Verplichting tot afgeven loonstroken (artikel 7:626 BW) geldt ook voor opdrachtgever van werkgever, wanneer deze aansprakelijk is voor loonbetaling.

Feiten

Werknemer heeft ingaande 6 december 2021 een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd (tot 20 december 2022), voor de functie van koerier. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst overgelegd waarin Trex Workforce B.V. (hierna: Trex) als werkgever wordt aangeduid. Werknemer heeft zich op 24 januari 2022 ziek gemeld. Na 16 februari 2022 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Werknemer heeft een kortgedingprocedure aanhangig gemaakt tegen Trex alsmede tegen een ander bedrijf (hierna: X B.V.) en, kort gezegd, loonbetaling en verschaffing van loonstroken gevorderd. Trex en X B.V. hebben in die procedure verstek laten gaan. Bij verstekvonnis van 15 juni 2022 zijn Trex en X B.V. hoofdelijk veroordeeld tot (door)betaling van loon en het verschaffen van salarisspecificaties. Trex heeft tegen dit verstekvonnis verzet aangetekend en daarbij aangevoerd geen zakelijke relatie te hebben met werknemer, dat werknemer in dienst was bij X B.V. en dat uit de door werknemer overgelegde betaalbewijzen blijkt dat werknemer alleen door X B.V. was ingehuurd en ook door laatstgenoemde werd betaald. De kantonrechter heeft in het bestreden vonnis overwogen dat het niet relevant is of werknemer in dienst was van Trex of van X B.V., omdat ook wanneer werknemer in dienst was van X B.V., werknemer het door X B.V. niet betaalde loon op grond van artikel 7:616a e.v. BW kan vorderen van Trex als opdrachtgever van X B.V., nu gesteld noch gebleken is dat Trex niet kan worden verweten dat het loon aan werknemer niet is voldaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Trex heeft niet betwist opdrachtgever te zijn (geweest) van X B.V. Trex heeft ook niet gemotiveerd betwist dat aan werknemer niet diens volledige loon is betaald. Aldus is Trex op grond van artikel 7:616a BW in beginsel, hoofdelijk, aansprakelijk voor betaling van het loon aan werknemer, behoudens voor het geval (artikel 7:616a lid 2 BW) dat Trex aannemelijk maakt dat haar, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan

worden verweten dat het loon niet is voldaan. In dat laatste verband voert Trex slechts aan dat zij X B.V. voor de diensten van werknemer heeft betaald. In de parlementaire geschiedenis van artikel 7:616a BW zijn aanwijzingen gegeven hoe invulling kan worden gegeven aan het begrip 'niet kan worden verweten'. Daartoe is het mogelijk dat de opdrachtgever jegens de werkgever van de (onbetaalde) werknemer vooraf maatregelen neemt, zoals het werken met een gecertificeerde aannemer, dan wel achteraf, zoals het laten uitvoeren van controle op de betaling door de werkgever. Gesteld noch gebleken is dat Trex deze of andere voorzorgsmaatregelen heeft getroffen. Het hof is voorshands met werknemer van oordeel dat Trex onvoldoende feiten en omstandigheden heeft aangevoerd ter onderbouwing van haar stelling dat het verzuim van X B.V. om werknemer te betalen haar niet kan worden verweten. De enkele omstandigheid dat Trex aan X B.V. heeft betaald, is daartoe onvoldoende. Dit betekent dat de kantonrechter Trex op juiste gronden aansprakelijk heeft gehouden voor de (hoofdelijke) betaling van het achterstallige loon aan werknemer. De omvang van die achterstallige betaling is geen onderwerp van dit geschil. Voorts is Trex naar het oordeel van het hof gehouden loonstroken te verstrekken in verband met de door haar te verrichten loonbetalingen.

Het hof ziet zich ambtshalve voor de vraag gesteld of de verplichting zoals neergelegd in artikel 7:626 BW (het verstrekken van loonstroken) ook gericht is op de opdrachtgever van de werkgever als bedoeld in artikel 7:616a BW. In artikel 7:626 BW wordt uitsluitend melding gemaakt van de 'werkgever' op wie deze verplichting rust. Bij invoering van de artikelen 7:616a e.v. BW is artikel 7:626 BW aangepast. Het doel van het verstrekken van een loonstrook is volgens de memorie van toelichting het informeren van de werknemer over diens loon, de samenstelling daarvan en de inhoudingen daarop. Artikel 7:616b lid 1 BW houdt in dat, in geval van niet betalen door de werkgever, de opdrachtgever van die werkgever tegenover de werknemer aansprakelijk is voor deze loonbetaling. Bij gebreke van enige aanwijzing die op het tegendeel wijst, ligt het naar het voorlopig oordeel van het hof dan voor de hand dat de werknemer die van de opdrachtgever zijn loon verkrijgt, tegenover die opdrachtgever recht heeft op een specificatie van de betaling en de eventuele inhoudingen daarop.

Het vonnis waarvan beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1915

Zaaknummer: 200.317.968/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en A.S. Arnold

Advocaten: F. Ayar en A.J. Engelsma

Wetsartikelen: 7:616a BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Dienstverband is al eerder dan ingangsdatum in arbeidsovereenkomst aangevangen. Proeftijdbeding voldoet niet aan schriftelijkheidsvereiste. Vergoedingen, waaronder billijke vergoeding van € 6.500, en loonvordering toewijsbaar.

Feiten

Werkneemster is in 2016 in dienst geweest van SvW Retail B.V. Dit dienstverband is geëindigd op 31 december 2016 door middel van een vaststellingsovereenkomst tussen partijen. SvW Retail heeft werkneemster op 20 februari 2023 een arbeidsovereenkomst toegestuurd met een duur van 8 maanden, ingaande op 1 maart 2023. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand opgenomen. In de week van 21 februari 2023 (vóór ingangsdatum arbeidsovereenkomst) is werkneemster gaan meelopen met de medewerkster die zij zou gaan vervangen. Werkneemster heeft daarvoor een bedrag van € 400 netto ontvangen. Op 24 februari 2023 vond een bedrijfsborrel plaats, waarbij werkneemster aanwezig was. Op enig moment is zij bewusteloos aangetroffen. Zij is door een ambulance opgehaald en naar het ziekenhuis gebracht. Werkneemster heeft zich op 27 februari 2023 ziek gemeld. Op 13 maart 2023 bericht SvW Retail aan werkneemster: ‘Zullen we er een streep onder zetten? Jammer, had je graag aan boord gehad maar begrijp dat dat niet mogelijk is. Sterkte!’. Sinds juni 2023 wordt werkneemster behandeld voor ptss-klachten naar aanleiding van seksueel misbruik in februari 2023. Op 5 juli 2023 hebben twee medewerkers van SvW Retail verklaard dat er op de bedrijfsborrel veel werd gedronken en dat het leek alsof werkneemster vrijwillig meedeed aan seksuele handelingen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en verzoekt toekenning van onder meer een billijke vergoeding (€ 15.041,11 bruto), de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding (€ 2.916,70 bruto), alsmede loon over de periode van 21 februari 2023 tot en met 12 maart 2023 onder verrekening van het voorschot van € 400 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

SvW Retail voert allereerst aan dat geen sprake is geweest van een dienstverband. De arbeidsovereenkomst is niet door partijen ondertekend en er is volgens SvW Retail geen uitvoering aan gegeven, nu werkneemster na 1 maart 2023 (ingangsdatum overeenkomst) niet heeft gewerkt. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Tussen partijen staat immers vast dat er mondeling overeenstemming was bereikt over een groot deel van de arbeidsvoorwaarden, zoals de werkzaamheden die werkneemster zou gaan uitvoeren, de duur van de arbeidsovereenkomst, de beloning en andere gebruikelijke arbeidsvoorwaarden. Deze zijn neergelegd in de arbeidsovereenkomst en die is aan werkneemster toegestuurd. Alleen de handtekening van partijen ontbrak nog; daar waren partijen nog niet aan toegekomen. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit het voorgaande, nu sprake was van overeenstemming over de essentialia van de arbeidsovereenkomst, dat sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Ook is de kantonrechter van oordeel dat het dienstverband al op 21 februari 2023 is ingegaan. Het gevorderde loon is dan ook toewijsbaar.

Proeftijdbeding en opzegging

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een schriftelijk overeengekomen proeftijdbeding, nu de arbeidsovereenkomst niet is ondertekend. Daarmee is het proeftijdbeding nietig. Nu ook niet is gebleken van een andere mogelijkheid tot tussentijdse opzegging, was SvW Retail niet bevoegd de overeenkomst op te zeggen. Er is dan ook sprake van een vernietigbare opzegging.

Vergoedingen

De verzochte gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Ook het verzoek om een billijke vergoeding toe te kennen wordt toegewezen. In de omstandigheden van het geval ziet de kantonrechter aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 6500 bruto. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster al een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding ontvangt. Voorts staat thans onvoldoende vast dat de door werkneemster gestelde traumaklachten (volledig) aan hetgeen op de bedrijfsborrel heeft plaatsgevonden zijn te wijten en dat de behandeling dermate intensief is en lang duurt dat werkneemster tot 1 november 2023 niet zal kunnen werken. In het behandelplan is immers opgenomen dat de behandeling ongeveer zes maanden gaat duren en (alleen) bestaat uit wekelijkse afspraken. Uit de stukken volgt niet dat is uitgesloten dat werkneemster op enig moment, ook tijdens de behandeling, weer aan het werk kan gaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6319

Zaaknummer: 10504493 AZ VERZ 23-28 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.M. van Geel en H.M. Pajmans

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van achterstallig salaris afgewezen. Op basis van de verklaringen en gedragingen van werkneemster mocht werkgeefster aannemen dat sprake was van instemming met de wijziging van functie en salaris.

Feiten

Werkgeefster is een detailhandel in kaas en kaasspecialiteiten alsmede een klompenmakerij. Werkneemster is met ingang van 5 oktober 2000 voor 15 uur per week als verkoopmedewerkster in dienst getreden. Per 1 april 2003 is haar werktijd gewijzigd naar 16 uur per week. Met ingang van 1 februari 2011 is zij 40 uur per week gaan werken. Per 1 november 2011 is werkneemster gaan werken als assistent-chef toerisme (later: assistent-storemanager) waarbij de bijzondere afspraak is gemaakt dat het salaris exclusief weekendtoeslag is. In mei 2015 heeft werkneemster na een functioneringsgesprek de functie van assistent-storemanager neergelegd. Werkneemster is vervolgens als eerste verkoper aan de slag gegaan waarbij de hoogte van haar salaris in twee jaar is afgebouwd tot de salarisschaal behorende bij die functie. Tussen partijen is veelvuldig overleg geweest en gecorrespondeerd over de functie- en salariswijziging, waarbij sinds begin 2016 de gemachtigde van werkneemster betrokken was. Eind januari 2021 maakt werkneemster aanspraak op achterstallig loon. Medio juni 2021 is werkneemster ziek gemeld en heeft zij geen werkzaamheden meer verricht, waarna op 11 juni 2022 de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd wegens het bereiken van de leeftijd van 67 jaar. Werkneemster vordert onder meer een bedrag van € 14.544,71 bruto aan achterstallig loon en een bedrag van € 15.662,81 aan volledige proceskosten. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de promotie, de salarisverlaging, de afbouwregeling met een zogenoemde persoonlijke toeslag en salarisverlaging rechtens niet waren toegestaan. Werkgeefster betwist de vorderingen en stelt primair dat zij aan werkneemster een aanbod heeft gedaan tot het wijzigen van haar functie en haar salaris en dat zij dit aanbod vervolgens op 29 mei 2015 heeft aanvaard.

Oordeel

De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, zoals

een functiewijziging met daarbij behorende verlaging van het loon, in onderling overleg tussen werknemer en werkgever overeen kunnen worden gekomen. Wanneer het gaat om een voor de werknemer nadelige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, mag een werkgever er slechts dan op vertrouwen dat de werknemer heeft ingestemd met deze wijziging, als hem duidelijkheid is verschaft over de inhoud van die wijziging en op basis van verklaringen of gedragingen van die werknemer een welbewuste instemming van hem mag worden aangenomen. De vraag is of op basis van verklaringen of gedragingen van werkneemster (na het gesprek op 25 mei 2015) een welbewuste instemming met de functie- en salariswijziging mag worden aangenomen. De kantonrechter is van oordeel dat deze vraag bevestigend moet worden beantwoord. Daartoe wordt overwogen dat uit verslagen en correspondentie blijkt dat met name de verlaging van het salaris het punt van geschil was voor werkneemster en niet zozeer de wijziging van de functie zelf, terwijl het logisch is dat daarbij (na een redelijke afbouwregeling) een lager salaris hoorde. Uit diverse gespreksverslagen blijkt dat werkneemster erkende dat zij niet goed functioneerde als assistent-storemanager en akkoord was met de functiewijziging. Weliswaar heeft zij bij het gespreksverslag van 2 juli 2015 handgeschreven kanttekeningen geplaatst, maar niet waar dat zag op de functiewijziging. Op 9 juli 2015 heeft werkneemster bovendien zelf een voorstel gedaan de functie van eerste verkoopmedewerker te gaan vervullen onder de voorwaarde dat haar salaris gelijk zou blijven. Daar is werkgeefster (toen) niet mee akkoord gegaan. Zij heeft werkneemster vervolgens gewezen op het inwinnen van juridisch advies en heeft daar een vergoeding voor aangeboden. Op de loonstroken staat vanaf augustus 2015 steeds eerste verkoopmedewerker vermeld en werkneemster is ook steeds als eerste verkoopmedewerker beoordeeld. Op basis van de gedragingen en verklaringen van werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster mocht aannemen dat zij heeft ingestemd met de functie- en salariswijziging. Er was dus sprake van welbewuste instemming en werkneemster kan derhalve geen aanspraak maken op achterstallig salaris. Omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht aan de kant van werkneemster wordt de vordering tot betaling van de volledige proceskosten afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8610

Zaaknummer: 10225408 \ CV EXPL 22-4290

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: E.H. Jansen en L.J. Bloem

Wetsartikelen: 129 Rv; 130 Rv; 6:217 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Deelgeschilprocedure. Artikel 1019w Rv. Werkgeefster is aansprakelijk voor het ongevalsincident dat werkneemster is overkomen. Artikel 7:658 BW. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 december 2021 in dienst bij werkgeefster als vleesbewerker. Op 16 februari 2022 is werkneemster tijdens het uitoefenen van haar werkzaamheden gewond geraakt aan haar rechterarm ('het incident'). Zij heeft letsel overgehouden aan het incident en daarvoor houdt zij werkgeefster aansprakelijk. Werkgeefster betwist aansprakelijk te zijn voor het incident. Daarom verzoekt werkneemster in deze zaak om (a) voor recht te verklaren dat werkgeefster aansprakelijk is voor de geleden en nog te lijden schade die het gevolg is van het incident, (b) werkgeefster te veroordelen om als voorschot onder algemene titel een bedrag van € 3.675 aan haar te betalen, (c) werkgeefster te veroordelen in de kosten van deze zaak à € 3.420,76 en (d) werkgeefster te veroordelen om een vergoeding voor buitengerechtelijke kosten van € 3.052,58 te betalen. Werkgeefster is het niet eens met de verzoeken van werkneemster, omdat de toedracht van het incident niet vaststaat, werkneemster zelf schuld aan het incident heeft, werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan en de door werkneemster verzochte vergoedingen te hoog zijn.

Oordeel

De kantonrechter wijst de verklaring voor recht en een gedeelte van de verzochte vergoedingen toe. Het verzoek berust op artikel 1019w Rv. In dit artikel is de mogelijkheid van een deelgeschilprocedure opgenomen. Deze procedure biedt zowel de persoon die schade lijdt door dood of letsel, als degene die daarvoor aansprakelijk wordt gehouden, de mogelijkheid om in de buitengerechtelijke onderhandelingsfase naar de rechter te stappen. Doel van de deelgeschilprocedure is de vereenvoudiging en versnelling van de buitengerechtelijke afhandeling van letsel- en overlijdensschade. Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster in het kader van de uitoefening van haar werkzaamheden voor werkgeefster (letsel)schade heeft geleden. Werkgeefster voert in de eerste plaats aan dat de toedracht van

het incident nog niet (voldoende) vaststaat en dat deze zaak daarom niet geschikt is voor een deelgeschilprocedure. Het valt de kantonrechter op dat werkgeefster in deze procedure pas voor het eerst aanvoert dat werkneemster zichzelf heeft “geprikt” aan het mes van een collega, terwijl de gemachtigde van werkneemster al in haar aansprakelijkstelling van 15 april 2022 heeft geschreven dat het in de visie van werkneemster juist de collega was die haar in de arm heeft gesneden. Naar het oordeel van de kantonrechter had het op de weg van werkgeefster gelegen om in een (veel) eerder stadium vragen over de exacte toedracht van het incident op te werpen en beantwoord te krijgen. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan, omdat werkneemster de verplichte beschermingsmiddelen draagt, niet alleen werkt en voorafgaand aan de werkzaamheden van de voorman instructies ontvangt over de aard van de werkzaamheden en het veilig werken met messen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Werkgeefster voert tot slot nog aan dat het incident niet zou zijn voorkomen als zij wel aan haar zorgplicht had voldaan, maar daar volgt de kantonrechter haar niet in omdat zij op geen enkele wijze heeft onderbouwd dat zij redelijkerwijs al het mogelijke heeft gedaan om ongevallen als hier aan de orde te voorkomen. Werkgeefster is aansprakelijk voor de schade die werkneemster ten gevolge van het incident heeft geleden en nog zal lijden. De voorschotbetaling wordt toegewezen alsook een bedrag aan buitengerechtelijke kosten, waarbij de kantonrechter stelt dat het uitgangspunt is dat de buitengerechtelijke kosten die worden gemaakt om de aansprakelijkheid en de hoogte van de geleden (letsel)schade te bepalen, worden vergoed door de aansprakelijke partij, voor zover het redelijk en noodzakelijk was daarvoor deskundige bijstand in te roepen en de daarvoor gemaakte kosten naar hun omvang redelijk zijn (de dubbele redelijkheidstoets).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:8004

Zaaknummer: 10391529 / VZ VERZ 23-2915

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.P. Dorenbosch en J.M. Bell

Wetsartikelen: 1019aa RV; 1019w Rv; 6:96 BW; 6:170 BW; 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering omdat werknemer meent te weinig loon te hebben ontvangen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij San Service B.V. (hierna: San Service) in de functie van chauffeur, voor 40 uur per week, tegen een salaris van € 13,10 bruto per uur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing. San Service is een bedrijf dat zich bezighoudt met goederenvervoer over de weg en koeriersdiensten. Op 15 april 2023 heeft San Service de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd, die vervolgens in het ontslag berust. San Service betaalt over de maand april 2023 te weinig loon uit. Werknemer vordert onder meer bij voorlopige voorziening achterstallig loon omdat hij in de maand april 11 dagen heeft gewerkt en daarom niet € 192,23 maar € 947,47 had moeten ontvangen. Zijn spoedeisend belang is gelegen in het inhalen van betalingsachterstanden. Werkgeefster verschijnt niet.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen toe. Het spoedeisende belang is door werknemer voldoende aannemelijk gemaakt. De nevenvordering is daarmee nauw verwant, zodat ook ten aanzien van die vordering het spoedeisend belang wordt aangenomen. De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, behoudens de termijn van twee dagen voor het verstrekken van de salarisspecificatie over de maand april 2023. De kantonrechter heeft aan deze veroordeling een termijn van vier weken verbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8954

Zaaknummer: 10645848 VV 23-100

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.T. Leigh

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Leerkracht speciaal basisonderwijs neemt klas stiekem mee naar Efteling: ontslag op staande voet terecht. Werkneemster heeft onaanvaardbaar risico genomen, hetgeen tot ernstige gevolgen had kunnen leiden.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2021 als leerkracht in dienst getreden van Stichting Kolom en is werkzaam op de Prof. Dumontschool in Amsterdam (speciaal basisonderwijs voor kinderen met een gemiddeld IQ van 62). Voor de klas van werkneemster stond een klassenuitje gepland op 10 maart 2023. Werkneemster heeft aan de directeur voorgesteld met de kinderen naar de Efteling te gaan. De directeur heeft daarmee niet ingestemd, maar wel met een excursie naar Space Expo in Noordwijk (dit paste in het onderwijsproject over ruimtevaart dat ze hadden gevolgd). Op 10 maart 2023 is de klas onder begeleiding van werkneemster, een collega en een externe kracht als begeleider vertrokken. Zij zijn niet naar Space Expo gegaan, maar toch naar de Efteling. Werkneemster heeft vervolgens in de nieuwsbrief van de school – in strijd met de waarheid – verslag gedaan van een excursie naar Space Expo met haar klas op 10 maart 2023. Op 21 maart 2023 ontving de school een verkeersboete van de twee busjes waarmee de klas op excursie ging. De busjes bleken te hard te hebben gereden op de A2 op 10 maart 2023, met als eindbestemming Kaatsheuvel (Efteling). Werkneemster heeft tijdens een gesprek op 24 maart 2023 toegegeven stiekem, zonder medeweten van de school en de ouders van de kinderen, naar de Efteling te zijn gegaan. Op 27 maart 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster berust in het ontslag, maar verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Werkneemster stelt het schoolreisje geheim te hebben willen houden om scheve gezichten te voorkomen. Volgens haar wilde de directeur niet de Efteling als bestemming vanwege de kosten. Toen de externe begeleider de kosten voor zijn rekening wilde nemen, is besloten alsnog de excursie naar de Efteling door te zetten. Het leek werkneemster leuk om met een bijzondere verrassing te komen voor de kinderen uit haar klas, afkomstig uit kansarme gezinnen. Zij heeft niet bewust of met kwade bedoelingen gelogen, aldus steeds werkneemster. De school stelt dat het uitje volstrekt onverantwoord was. Voor een bezoek van de klas (vijftien kinderen in de leeftijd van 7 tot 10

jaar) aan een pretpark als de Efteling, met een oppervlakte van 72 ha in een bosrijke omgeving met veel water en gevaarlijke attracties, waren twee leerkrachten en één externe begeleider (voor een kind dat een-op-een begeleiding nodig had) volstrekt onvoldoende. Veel leerlingen hebben geen zwemdiploma en de betreffende klas heeft veel potentiële weglopers of kinderen die kunnen verdwalen, aldus de school.

Oordeel

De kantonrechter is in de eerste plaats van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. De waarheid is door het verzwijgen van het daadwerkelijke reisdoel door werkneemster immers pas aan het licht gekomen op 21 maart 2023 door het uitlezen van de black box van een busje dat zij had gebruikt. Werkneemster is op 24 maart 2023 gehoord en vervolgens direct de maandag erna op 27 maart 2023 ontslagen. De kantonrechter volgt de school ook in haar standpunt dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster had geen toestemming om met de klas naar de Efteling te gaan en heeft dat toch gedaan. De school heeft voldoende duidelijk gemaakt dat de begeleiding daarvoor onvoldoende was. Werkneemster heeft derhalve een onaanvaardbaar risico genomen, hetgeen tot zeer ernstige gevolgen had kunnen leiden. Door het onprofessionele en eigenmachtige optreden van werkneemster wisten de school en de ouders van de (kwetsbare) kinderen niet waar zij zich op 10 maart 2023 een groot deel van de dag hebben bevonden. Dat is onacceptabel. Dat het “goed is afgelopen” maakt dat niet anders. Daar komt nog bij dat werkneemster tegen de school heeft gelogen en daarin zelfs zo ver is gegaan dat zij een vervalst verslag in de nieuwsbrief heeft geplaatst. Dat valt niet goed te praten. Het ontslag blijft overeind; de verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:5713

Zaaknummer: 10520271 EA 23-514

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: E.D. van Tellingen en mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster had werknemster eerst officieel moeten waarschuwen voor de door haar gestelde werkweigering. Ontslag op staande voet is ultimum remedium.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 juli 2021 onder bewind gesteld. Vanaf 30 maart 2023 is het bewind omgezet naar curatele. Werkneemster is op 1 december 2022 in dienst getreden bij de vof. Op 16 maart 2023 heeft X werknemster naar huis gestuurd en haar die avond uit de Whatsappgroep van het personeel van de vof verwijderd. Tussen partijen is gecorrespondeerd over de reden daarvan. Op 23 maart 2023 heeft werkgeefster aan de curator het ontslag van werknemster per 16 maart 2023 ‘middels dit bericht’ bevestigd. Op 5 mei 2023 bericht de gemachtigde van de vof aan de gemachtigde van de curator dat werknemster op 16 maart 2023 heeft geweigerd te gaan bezorgen in de Kia (in plaats van de Citroën die zij normaal gebruikte), waarop de vof haar wegens werkweigering op staande voet heeft ontslagen. Negen personen hebben verklaard over het voorval op 16 maart 2023. De curator verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen en vordert diverse betalingen.

Oordeel

Achterstallig salaris

De curator stelt dat de horeca-cao op de overeenkomst van toepassing is. Dit wordt door de vof betwist. Uit de ter mondelinge behandeling gegeven toelichting op de activiteiten van de vof volgt dat de bestellingen in het restaurant kunnen worden genuttigd, maar dat dit niet het uitgangspunt is. Het merendeel van het personeel wordt ingezet voor het afhalen en bezorgen van bestellingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook onvoldoende gebleken dat de onderneming van de vof binnen de werkingssfeer van de horeca-cao valt. De loonvordering wordt afgewezen.

Het ontslag op staande voet

De kantonrechter overweegt dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster heeft erkend dat zij regelmatig op haar gedrag en het zich niet houden aan de bedrijfsregels is aangesproken. Ook heeft zij niet weersproken dat zij op 16 maart 2023 het er niet mee eens was dat zij moest gaan bezorgen in de Kia. De vof kan dit zien als de druppel die de emmer deed overlopen, maar niet is gebleken dat werkneemster vaker geweigerd heeft haar werk uit te voeren, dan wel dat zij ook had geweigerd als zij de Citroën mocht gebruiken. Het ontslag op staande voet geldt als een ultimatum remedium, zodat het in die omstandigheden op de weg van de vof had gelegen werkneemster eerst officieel te waarschuwen. Zij had niet direct de zwaarste sanctie in mogen zetten. De gevorderde verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar.

Vergoedingen

De kantonrechter overweegt dat, nu geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging toewijsbaar is. Door de vof verzochte matiging wordt afgewezen. Onvoldoende voor matiging is dat zij werkneemster, als hulpbehoevende, kwetsbare jongere, een kans heeft willen geven. Dit neemt immers niet weg dat werkneemster bij een onregelmatig ontslag op staande voet het recht heeft op de onderhavige vergoeding. Het feit dat werkneemster geen rijbewijs heeft en de stelling dat de vof daar pas bij het ontslag achter kwam (voor zover juist) is evenmin onvoldoende, nu de vof ook andere bezorgmogelijkheden heeft (zoals de fiets). De transitievergoeding is niet weersproken, zodat die wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. Aan werkneemster is een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatig ontslag toegewezen. Daarbij is niet onderbouwd dat werkneemster niet kan werken, dan wel vanaf 1 november 2023 niet zou kunnen werken. Dat zij daarvoor in overleg met de curator kiest, komt voor haar rekening en risico.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6318

Zaaknummer: 10509555 AZ VERZ 23-29 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.J.M. Voogt en E. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet geslaagd in haar bewijs dat werknemer een vrouwelijke 25 jaar jongere collega seksueel heeft geïntimideerd. Ontslag op staande voet onterecht. Herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Op maandag 2 november 2020 heeft X bij haar leidinggevende geklaagd over seksuele intimidatie door werknemer. Werknemer is op 4 november geschorst. Op 5 november 2020 vond een gesprek plaats op het kantoor van Pon Logistics. Aan het eind van dit gesprek heeft Pon Logistics aan werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen met als reden dat hij een vrouwelijke 25 jaar jongere collega X op 30 oktober en 2 november 2020 seksueel heeft geïntimideerd. In de tussenbeschikking heeft het hof Pon Logistics toegelaten om te bewijzen dat werknemer naar X toe op vrijdag 30 oktober en maandag 2 november 2020 ongewenste seksuele toenaderingen heeft gedaan, verzocht heeft om seksuele gunsten en/of andere ongewenste seksuele uitlatingen heeft gedaan.

Oordeel

Tegenover de verklaring(en) van X staat een stellige ontkenning van werknemer. Hij erkent wel een paar keer 'fuck you' tegen X te hebben gezegd (naar aanleiding van 'grapjes' over een spermavlek op zijn t-shirt) en haar een keer 'lieverd' te hebben genoemd, maar hij heeft steeds ontkend dat hij tegen X datgene heeft gezegd waarvan zij hem beticht. Bij de beantwoording van de vraag of Pon Logistics in de bewijsopdracht is geslaagd komt het aan op de verklaringen van de overige getuigen. Pon Logistics heeft zes getuigen laten horen. In het tegengetuigenverhoor heeft werknemer vier getuigen (onder wie zichzelf) laten horen. De verklaringen die het relaas van X ondersteunen zijn geheel gebaseerd op hetgeen X hen heeft verteld. Geen van hen was bij de door X beschreven interacties op 30 oktober 2020 en 2 november 2020 aanwezig en de getuigen kunnen daarover dus niet uit de eerste hand verklaren. Het hof acht voorts van belang dat geen van de gehoorde getuigen die op genoemde dagen met werknemer en X hebben gewerkt, heeft verklaard dat er op die bewuste vrijdag of maandag een andere (rare) sfeer hing dan normaal of dat hen iets in de samenwerking tussen X en werknemer was opgevallen. Ook de (schriftelijke) verklaring van A werpt een ander licht

op de verklaring van X en van de getuigen aan wie zij haar verhaal heeft gedaan. Hij verklaart dat hij wel bij de interactie aanwezig was, in ieder geval op maandag 2 november 2020. A heeft zich alleen maar uitgelaten over de opmerking van X over de vetvlek op het t-shirt van werknemer die op een spermavlek leek. Hij heeft niets verklaard over de andere uitlatingen waar X werknemer van beticht. Dit alles doet zoveel af aan de getuigenverklaringen die het relaas van X ten aanzien van het feitelijke gebeuren op 30 oktober 2020 en 2 november 2020 ondersteunen dat die verklaringen op zichzelf onvoldoende zijn om het eerste scenario, waarop de bewijsopdracht ziet, bewezen te achten. Verder acht het hof van belang dat er geen indicaties uit het verleden zijn die de overtuigingskracht kunnen schragen dat werknemer zich heeft uitgelaten op de wijze die hem wordt verweten. Dit betekent dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan. De conclusie luidt dat werknemer op 5 november 2020 ten onrechte door Pon Logistics op staande voet is ontslagen. Het hof is van oordeel dat herstel in de rede ligt. Werknemer heeft bij herhaling aangegeven waarom terugkeer voor hem van belang is. Mocht blijken dat terugkeer van werknemer op zijn eigen afdeling desondanks op onoverkomelijke bezwaren zal stuiten, dan kan het hof zich niet voorstellen dat werknemer niet op een andere afdeling binnen het Pon-concern kan worden geplaatst. Het hof zal Pon Logistics dan ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen vanaf 5 november 2020. Het (voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:6803

Zaaknummer: 200.296.634

Rechters: A.A. van Rossum, K. Mans en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: K. Celebi en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

De aanpak van werkgeefster, waarbij zij haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. De gedragingen kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 april 2000 in dienst van Chipsoft. Bij haar werkzaamheden rapporteerde werkneemster aan X. In juli 2021 had werkneemster vakantie. Op de vraag van X hoe haar vakantie was verlopen, schreef werkneemster op 2 augustus 2021 in een e-mail dat het niet goed met haar ging en dat zij last had van onder meer druk op de borst, hoofdpijn en duizelingen, volgens haar vanwege de hoge werkdruk. Vanaf 3 augustus 2021 werkte werkneemster in overleg met X niet. Op 23 augustus 2021 ging zij weer aan het werk. Op 30 augustus 2021 meldde werkneemster zich ziek. Met ingang van 13 september 2021 heeft Chipsoft werkneemster ziekgemeld bij de bedrijfsarts. Blijkens het plan van aanpak was de intentie van partijen terugkeer naar eigen werk. Tussen partijen is vervolgens meerdere keren gesproken over (de wijze van) re-integreren en de daarbij behorende taken en het einddoel. Werkneemster heeft zich met ingang van 24 januari 2022 opnieuw volledig ziekgemeld. Bij e-mail van die dag heeft zij aan X geschreven dat hij het gesprek over haar toekomst binnen het bedrijf afhoudt en dat de situatie haar een gevoel van onveiligheid, spanning en onrust heeft gegeven. Op 25 januari 2022 heeft Chipsoft werkneemster een officiële waarschuwing gegeven omdat zij niet op het werk was verschenen. Chipsoft heeft werkneemster verzocht naar kantoor te komen, bij gebreke waarvan een loonstop zou worden opgelegd. De gemachtigde van werkneemster heeft contact opgenomen met Chipsoft inzake de loonstop en overige gang van zaken rondom de re-integratie. Tussen de gemachtigde en Chipsoft heeft vanaf eind januari 2022 een e-mailwisseling plaatsgevonden. Daarin heeft Chipsoft zich op het standpunt gesteld dat werkneemster eerst duidelijk moet maken over welke punten zij met een mediator in gesprek wil gaan. Chipsoft heeft aan de gemachtigde geschreven dat zij zonder onderbouwing geen aanleiding ziet voor mediation en dat werkneemster zelf haar re-integratie belemmert door een negatieve en onhebbelijke houding. Op 31 januari 2022 heeft werkneemster alsnog haar loon over de maand januari 2022 ontvangen. Op 1 maart 2022 heeft

werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst Chipsoft heeft niet ingestemd met dit voorstel. Op diezelfde dag heeft werkneemster Chipsoft een kortgedingdagvaarding doen toekomen in verband met de aangekondigde loonstop. Werkneemster heeft tevens een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Eind maart 2022 heeft alsnog mediation tussen partijen plaatsgevonden. Partijen zijn daarin niet nader tot elkaar gekomen. In het rapport van 28 april 2022 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geschreven dat de re-integratie-inspanningen van Chipsoft over de periode van 13 september 2021 tot 1 maart 2022 onvoldoende zijn geweest. Werkneemster heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen (gedeeltelijk) toegewezen. Chipsoft komt tegen de beslissingen op.

Oordeel

De eerste vraag is of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Chipsoft. Het hof stelt voorop dat Chipsoft als werkgever verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van haar zieke werknemers. Door de gang van zaken waarin X, namens Chipsoft, de adviezen van de bedrijfsarts om met elkaar in gesprek te gaan over het einddoel van de re-integratie en zo nodig professioneel casemanagement in te schakelen, stelselmatig in de wind heeft geslagen en zijn eigen plan is blijven trekken welke was gericht op werkhervatting zoals hij zich dat voorstelde, heeft Chipsoft de verhouding tussen partijen (nog meer) op scherp gezet. Hoewel in die fase mediation op zijn plaats was geweest heeft Chipsoft geweigerd dit in te zetten en in plaats daarvan van werkneemster geëist dat zij haar werk zou hervatten. Met haar reactie per e-mail van 23 februari 2002 heeft Chipsoft - tegen het advies van de bedrijfsarts in - de druk bij werkneemster verder opgevoerd waardoor de verhouding tussen partijen die na de derde week van januari 2022 al behoorlijk was verslechterd, nog verder verstoord is geraakt zodanig dat een mediation - die ongeveer zes weken later volgde - ook geen soelaas meer kon bieden. Het is de aanpak van Chipsoft, waarin zij haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd, die heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. De gedragingen van X kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.

Overige vorderingen

Ten aanzien van de loonvordering oordeelt het hof verder dat werkneemster aanspraak kan maken op de jaarlijkse loonsverhoging. Vast staat dat werkneemster in de jaren voorafgaande aan 2022 telkens de jaarlijkse loonsverhoging heeft gekregen. Chipsoft heeft geen feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan deze verwachting niet gerechtvaardigd zou zijn.

Uit de feiten en hetgeen partijen over en weer hebben verklaard, leidt het hof af dat het bij Chipsoft over het algemeen gebruikelijk is dat zieke medewerkers gedurende het eerste ziektejaar 100% worden doorbetaald. Chipsoft heeft onvoldoende toegelicht waarom werkneemster de eerste vijf maanden wel, maar na die vijf maanden niet op 100% doorbetaling mocht rekenen. Ook maakt werkneemster aanspraak op de bonus die zij al vanaf 2014 ontving. Mede gelet op de positie van werkneemster binnen Chipsoft en haar vlekkeloze functioneren, mocht werkneemster verwachten dat zij ook over 2022 de bonus toegekend zou krijgen. Werkneemster krijgt niet de volledige proceskosten vergoed. Dat Chipsoft ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster is in de gegeven omstandigheden onvoldoende aanleiding voor een volledige proceskostenveroordeling. Het verzoek tot geldelijke compensatie voor het gemis van de bedrijfsauto wordt afgewezen. Weliswaar was het werkneemster toegestaan de auto ook privé te gebruiken, maar uitgangspunt is dat de auto aan haar ter beschikking is gesteld voor woon-werkverkeer. Vast staat dat op het moment dat de auto werd ingenomen werkneemster langer dan drie maanden geen zakelijke kilometers had gereden, zodat zij vanaf dat moment op grond van de geldende regeling geen aanspraak meer had op het gebruik van de auto. Het verzoek tot schadevergoeding ex artikel 7:658 BW wordt eveneens afgewezen. Werkneemster heeft niet gesteld, althans onvoldoende onderbouwd, dat zij door de werkomstandigheden ziek is geworden en dat Chipsoft waarschuwingen in dit kader heeft genegeerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2133

Zaaknummer: 200.317.464/01

Rechters: G.C. Boot, R.J.M. Smit en M.L.D. Akkaya

Advocaten: M.E.J. van Gelderen en C.I.M. Molenaar

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:671c BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding. De communicatie tussen partijen is dermate verstoord dat van een minnelijke regeling of herplaatsing geen sprake meer kan zijn.

Feiten

Werknemer trad op 1 april 2009 in dienst bij werkgeefster en bekleedde de functie van senior scientistspecialist op basis van 40 uur per week. Op 12 augustus 2020 werd werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt als gevolg van een TIA en een hersenbloeding. Vanaf 13 april 2022 was hij in staat om gedurende 32 uur per week te werken. Werkgeefster vroeg werknemer om een publicatie te schrijven, maar hij voldeed niet aan dit verzoek. In mei 2022 werd een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst opgesteld, maar partijen kwamen niet tot overeenstemming. Op 25 mei 2022 vond een spreekuur bij de bedrijfsarts plaats, waarin werd vastgesteld dat werknemer 32 uur per week kon werken met enkele onderbrekingen voor herstel. Partijen bespraken vervolgens een project, maar er ontstond discussie over de uitvoering ervan. Op 10 juni 2022 stelde C, Director of Operations Healthy, vier opties voor: (1) werknemer werkt samen met collega's aan bestaande projecten, (2) werknemer stelt een voorstel op voor een groot project, (3) werknemer zoekt een positie bij een universiteit, of (4) werknemer zoekt zelf een nieuwe positie, waarbij werkgeefster mogelijk een vergoeding betaalt. Werknemer reageerde dat hij wilde blijven werken voor werkgeefster op 80% van zijn contracturen. Vanaf 1 september 2022 werkte werknemer 32 uur per week. Tussen partijen ontstond een e-mailwisseling waarin werkgeefster haar zorgen uitte over werknemers functioneren. Op 19 januari 2023 vond een EMPOWER-gesprek plaats waarbij werkgeefster concludeerde dat werknemers functioneren "not good enough" was. Er werden pogingen ondernomen om een verbeterplan op te stellen, maar dit mislukte. Werkgeefster stelde vervolgens eenzijdig een verbeterplan op. Op 14 februari 2023 gaf A werknemer een officiële waarschuwing vanwege werkweigering en stelde mediation voor. Werknemer weigerde mediation en beschuldigde werkgeefster van het niet nakomen van re-integratieverplichtingen. Op 8 maart 2023 deed werkgeefster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat werknemer weigerde. Hierop besloot werkgeefster tot indiening

van een ontbindingsverzoek. Werkgeefster verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van primair de d-grond en subsidiair de g-grond. Werkgeefster stelt onder meer dat werknemer niet naar behoren functioneert, dat hij moeizaam communiceert en een gebrek aan zelfreflectie heeft. De arbeidsverhouding is volgens werkgeefster inmiddels ernstig en duurzaam verstoord. Werknemer weigert om over zijn functioneren of de verstoorde verhouding met werkgeefster in gesprek te gaan en heeft ook de mogelijkheid van mediation of het sluiten van een vaststellingsovereenkomst afgewezen.

Oordeel

Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd moet worden geconcludeerd dat hun arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De kantonrechter heeft tijdens de behandeling gemerkt dat tussen partijen een fundamenteel onbegrip voor elkaars standpunten is ontstaan. In de loop der tijd hebben de geschilpunten tussen partijen zich opgestapeld. De communicatie tussen partijen verloopt al geruime tijd dermate moeizaam dat van een minnelijke regeling van deze geschilpunten waarvoor partijen zich beiden hebben in te zetten, geen sprake meer kan zijn. Daarbij komt dat werkgeefster herhaaldelijk aan werknemer heeft voorgesteld om tot mediation over te gaan, maar werknemer hiertoe niet bereid was. Ook de in het verweerschrift opgenomen – werkgeefster diskwalificerende – bewoordingen bevestigen de ontspoorde verhouding tussen partijen. Werknemer maakt werkgeefster ernstige verwijten. Een vruchtbare samenwerking tussen werkgeefster en werknemer kan dan ook redelijkerwijs niet meer worden verwacht. Werknemer heeft in zijn verweerschrift bovendien bevestigd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Gelet hierop kan van zowel werkgeefster als van werknemer in redelijkheid niet worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt gezien de verstoring van de arbeidsverhouding niet in de rede. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom toegewezen. De door werknemer gemaakte verwijten, los en in samenhang gezien, rechtvaardigen naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De gevorderde billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4329

Zaaknummer: 10513313 UE VERZ 23-159 MRv/48356

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. E.L.P. Werner

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

RECHTSPRAAK

Geen kennelijk onredelijke opzegging van arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid.

Feiten

In het op 20 december 2022 tussen partijen gewezen arrest is overwogen dat KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS) tegenover werknemer niet aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW. In het tussenarrest van 8 oktober 2019 in die zaak had het hof al overwogen dat ook geen sprake was van aansprakelijkheid van KCS op grond van artikel 7:611 BW. De kantonrechter heeft voor de vraag of de opzegging kennelijk onredelijk was, getoetst aan het zogenoemde gevolgcriterium. Naar het oordeel van de kantonrechter trof KCS van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid en het voortduren daarvan geen verwijt. Hoewel werknemer als gevolg van het ontslag een inkomensverlies lijdt van - naar zijn zeggen - € 470,54 tot € 558,19 per maand, alsmede ernstig geraakt wordt in zijn pensioenopbouw, maakt dit de opzegging nog niet kennelijk onredelijk, ook niet mede in verband met de overige omstandigheden. Met zijn grieven voert werknemer aan dat zijn arbeidsongeschiktheid in de risicosfeer van KCS lag, en dat het er daarmee niet toe doet of KCS geen verwijt van het ontstaan en voortduren van de arbeidsongeschiktheid valt te maken. Tevens voert werknemer aan dat de opzegging zonder vergoeding heeft plaatsgevonden. De combinatie van die omstandigheden zijn aan te merken als bijzondere omstandigheden die maken dat de opzegging kennelijk onredelijk is, aldus werknemer in de grieven 1 en 4. Met de grieven 2 en 3 betoogt werknemer daarbij dat KCS van de arbeidsongeschiktheid en het voortduren ervan wel een verwijt te maken valt. Hij wijst daarbij op de onvoldoende re-integratie-inspanningen van KCS. Volgens artikel 68 van de toen geldende cao kon het dienstverband met volledig arbeidsongeschikte werknemers pas worden verbroken twaalf maanden na de ingangsdatum van de WAO/WIA.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is niet komen vast te staan dat KCS enig verwijt treft ter zake van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Ook is niet gebleken dat KCS per saldo te kort is geschoten in haar re-integratie-inspanningen. Weliswaar is KCS een

loonsanctie opgelegd, maar als gevolg hiervan is werknemer een jaar lang volledig doorbetaald terwijl niet is gebleken dat re-integratiekansen gemist zijn. Dat in strijd is gehandeld met artikel 68 van de cao is niet komen vast te staan. Het is juist dat werknemer als gevolg van het ontslag inkomensverlies heeft geleden, maar de gestelde hoogte hiervan is, mede gelet op de lengte van het dienstverband en de periode van doorbetaling tijdens ziekte, niet zodanig dat dit de opzegging kennelijk onredelijk maakt. Al met al is het hof van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de opzegging door KCS kennelijk onredelijk was. De grieven 1 tot en met 4 slagen niet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1925

Zaaknummer: 200.234.351/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en A.S. Arnold

Advocaten: C. van Scherpenzeel en R.A.C.G. Martens

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster is niet rechtsgeldig beëindigd door werkgeefster. Beroep op dwaling door werkgeefster slaagt niet. Werkneemster had geen meldingsplicht met betrekking tot medische aandoening. Ook geen sprake van dringende reden voor ontslag op staande voet of ontslaggrond voor ontbinding wegens opzegverbod.

Feiten

Werkneemster is sinds 2022 in dienst bij Stantec B.V. (hierna: Stantec). Op 2 januari 2023 heeft werkneemster contact opgenomen met de afdeling HR van Stantec en vervolgens een consult bij de bedrijfsarts aangevraagd. Op 17 maart 2023 hebben partijen met elkaar gesproken over het hervatten van werkzaamheden door werkneemster. Per 20 maart 2023 is zij gestart met 2 uur werken per dag. Op 22 maart 2023 heeft Stantec aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij niet meer verder wil met haar en dat zij een beëindigingsovereenkomst met werkneemster wil sluiten. Werkneemster is daarmee niet akkoord gegaan. Op 30 maart 2023 heeft Stantec aan werkneemster een bevestiging gezonden van wat is besproken op 22 maart 2023 en heeft werkneemster op deze verslaglegging gereageerd. Op 5 april 2023 is werkneemster opnieuw op het spreekuur van de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft onder meer in het verslag opgenomen dat sprake is van arbeidsongeschiktheid en eerst mediation geadviseerd voordat er kan worden gestart met de re-integratie. Op 13 april 2023 heeft Stantec de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd. In de bevestigingsbrief van dezelfde datum heeft Stantec onder meer aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij haar chronische ziekte heeft verzwegen in het sollicitatietraject en dat Stantec de arbeidsovereenkomst met werkneemster vernietigt op grond van dwaling. In de brief is tevens opgenomen dat indien de vernietiging van de arbeidsovereenkomst geen standhoudt, Stantec werkneemster ontslag op staande voet verleent wegens het verzwijgen van essentiële medische informatie. Het gaat in deze zaak vooreerst om de vraag of Stantec de arbeidsovereenkomst met werkneemster rechtsgeldig op grond van dwaling buitengerechtelijk heeft vernietigd op 13 april 2023. Voor het geval de kantonrechter oordeelt dat de buitengerechtelijke vernietiging wegens dwaling en het gegeven

ontslag op staande voet geen stand houdt, verzoekt Stantec de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden.

Oordeel

Vernietiging arbeidsovereenkomst op grond van dwaling

In dit geval is onvoldoende gebleken dat werknemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst over zodanige informatie over haar gezondheid beschikte dat zij daarvan (vooraf) mededeling aan Stantec had behoren te doen. Uit niets blijkt dat werknemster daadwerkelijk wist dat haar gezondheidstoestand zodanig was dat dit haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Dat werknemster actief melding had moeten maken van haar aandoening volgt, anders dan Stantec lijkt aan te voeren, ook niet uit de rapportages van de bedrijfsarts. Werknemster diende op het moment dat zij op zoek ging naar een nieuwe baan, rekening te houden met de door de verzekeringsarts van het UWV genoemde beperkingen. Deze beperkingen waren door werknemster niet uit de functieomschrijving te halen. Ook uit de verslaglegging van de bedrijfsarts volgt niet dat de aard van de klachten die ertoe hebben geleid dat werknemster zich heeft ziekgemeld, voortkomen uit haar aandoening. De conclusie is dat Stantec de arbeidsovereenkomst met werknemster ten onrechte buitengerechtelijk heeft vernietigd wegens dwaling.

Ontslag op staande voet

Dat werknemster een mededelingsplicht heeft geschonden of anderszins verwijtbaar heeft gehandeld, kan niet worden aangenomen. Er is dus geen sprake van een dringende reden voor ontslag, zoals Stantec daaraan in haar brief van 13 april 2023 ten grondslag heeft gelegd. Uit het voorgaande volgt dat Stantec ook geen geldige reden heeft om het loon van werknemster stop te zetten per 13 april 2023.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst houdt verband met de ziekte van werknemster, terwijl geen sprake is van een dringende reden. Het opzegverbod staat dus aan ontbinding in de weg. Dat betekent dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:4388

Zaaknummer: 10545823 EJ VERZ 23-292

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: C.M. Dentro en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 6:228 BW, 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet eerlijk zijn over de mate van arbeidsongeschiktheid en belastbaarheid houdt stand. Werknemer heeft terwijl hij arbeidsongeschikt was werkzaamheden voor een andere werkgever uitgeoefend.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2019 bij Ligthart Zuiderpark B.V. (hierna: Ligthart) in dienst getreden. Werknemer is op 1 september 2021 uitgevallen voor zijn werk vanwege heupklachten. In de nacht van 29 oktober 2022 heeft de gemachtigde van Ligthart werknemer gezien in een restaurant en verklaard dat werknemer kassawerkzaamheden verrichtte. Werknemer heeft gedurende deze avond (i) constant op zijn benen gestaan, (ii) frequent heen en weer gelopen in het restaurant en (iii) bij al zijn werkzaamheden geen gebruikgemaakt van krukken. Ligthart heeft Security Consultancy Bureau J WV (hierna: J WV) verzocht te onderzoeken of werknemer mogelijk werkzaamheden verricht. J WV heeft gerapporteerd dat werknemer dagelijks zonder krukken liep, op werkdagen rond 09:00 uur de woning verliet, vlak voor zijn gesprek met de Arbodienst de winkel zonder krukken verliet en na het gesprek met de Arbodienst weer in het winkelkantoor van de winkel zat. Werknemer is op 16 december 2022 op staande voet ontslagen wegens bedrog en het verklaren in strijd met de waarheid met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid. In de tussentijd heeft werknemer wel bij andere werkgever(s) gewerkt (zonder krukken) en gedurende de dag fysiek belastend werk uitgevoerd. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen, Ligthart te veroordelen het salaris vanaf 1 december 2022 door te betalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd en Ligthart te veroordelen tot het betalen van de transitievergoeding. Volgens werknemer houdt het ontslag op staande voet verband met het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

Op grond van artikel 7:670a lid 2 BW is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing indien de opzegging geschiedt om een dringende reden. De kantonrechter is van oordeel dat Ligthart, nadat haar de resultaten van het onderzoek van J WV bekend waren geworden,

voortvarend te werk gegaan en is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. De bedrijfsarts heeft op 28 oktober 2022 geconcludeerd dat werknemer met forse beperkingen in staan en lopen kampt en krukafhankelijk is bij het lopen. Deze beperkingen en afhankelijkheid in staan en lopen staan in schril contrast met de resultaten uit het onderzoek van J WV, waarin staat dat werknemer in de periode van 19 november 2022 tot en met 13 december 2022 bijna dagelijks zonder krukken het huis verliet om naar de zaak van zijn vader te gaan. De kantonrechter acht het niet geloofwaardig dat werknemer in de gehele onderzoeksperiode aan het begin van iedere dag geen pijnklachten heeft gehad die het lopen met krukken noodzakelijk maakte. De kantonrechter kan hetgeen werknemer de bedrijfsarts heeft verteld over zijn gezondheidssituatie en hetgeen is gerapporteerd door J WV niet anders uitleggen dan dat er bij werknemer een mate van opzet tot misleiding van de bedrijfsarts en daarmee Ligthart heeft bestaan over de mate van zijn arbeidsongeschiktheid en belastbaarheid. Dat is een grove schending van zijn verplichtingen jegens Ligthart en kwalificeert op zichzelf als een dringende reden. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en standhoudt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:12114

Zaaknummer: 10335247 RP VERZ 23-50076

Rechters: D. Nobel

Advocaten: I. Ouwehand en D. Nelson

Wetsartikelen: 7:670a lid 2 BW, 7:671 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Toekenning van een vergoeding op grond van een inleenovereenkomst omdat de opdrachtgever binnen een jaar na de aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de uitzendkracht is aangegaan.

Feiten

Eiser is een uitzendbureau. Eiser en gedaagde hebben op 25 juli 2022 een inleenovereenkomst gesloten met betrekking tot een uitzendkracht. Op grond van deze overeenkomst zou eiser de uitzendkracht met ingang van 15 augustus 2022 aan gedaagde ter beschikking stellen als werkvoorbereider. In de inleenovereenkomst van eiser is opgenomen dat de opdrachtgever aan eiser een vergoeding is verschuldigd indien de opdrachtgever binnen een termijn van een jaar na aanvang van de terbeschikkingstelling een arbeidsverhouding met de uitzendkracht aangaat voor dezelfde of een andere functie. De uitzendkracht heeft vanaf 15 augustus 2022 werkzaamheden voor gedaagde verricht en op 27 augustus 2022 is het dienstverband met eiser beëindigd. De inleenovereenkomst tussen eiser en gedaagde is hiermee ook (feitelijk) beëindigd. Eiser heeft op 7 oktober 2022 een brief aan gedaagde geschreven waarin hij stelt dat gedaagde de uitzendkracht per 27 augustus 2022 rechtstreeks bij hem in dienst heeft laten treden. Eiser heeft op grond van zijn algemene voorwaarden aanspraak op een bedrag van circa € 12.000 exclusief btw. Eiser vordert gedaagde te veroordelen tot betaling van € 14.649,72. Op grond van de inleenovereenkomst was het niet toegestaan om de uitzendkracht na afloop van de afgesproken urentermijn zonder tussenkomst van eiser voor zich te laten werken. Volgens eiser is dit echter wel het geval geweest. Gedaagde stelt zich op het standpunt dat de algemene voorwaarden van eiser niet van toepassing zijn.

Oordeel

Volgens de kantonrechter kan er in redelijkheid geen onduidelijkheid zijn over de vraag welke algemene voorwaarden van toepassing zijn. Gedaagde heeft erkend dat de uitzendkracht na beëindiging van de terbeschikkingstelling door eiser enige tijd voor hem werkzaam is geweest. De kantonrechter is van oordeel dat de algemene voorwaarden zo moeten worden uitgelegd dat met een "arbeidsverhouding" ook werkzaamheden als zelfstandige worden bedoeld. Uit

het arrest van de Hoge Raad van 14 april 2017 (ECLI:NL:HR:2017:689) volgt dat uit de tekst van artikel 6 lid 2 van de Uitzendrichtlijn volgt dat het belemmeringsverbod betrekking heeft op het tot stand komen van een “arbeidsverhouding”. Het begrip “arbeidsverhouding” moet worden uitgelegd in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie EU. Volgens de kantonrechter had het gedaagde redelijkerwijs duidelijk kunnen zijn dat eiser met de algemene voorwaarden wilde voorkomen dat de uitzendkracht – in welke vorm dan ook – binnen een jaar na de aanvang van de terbeschikkingstelling buiten hem om bij gedaagde zou gaan werken zonder dat hij van gedaagde een vergoeding zou krijgen voor de werving van de uitzendkracht. De kantonrechter is daarom van oordeel dat tussen gedaagde en uitzendkracht sprake is geweest van een arbeidsverhouding zoals bedoeld in de algemene voorwaarden. Dit betekent dat gedaagde aan eiser een vergoeding is verschuldigd van € 12.107,21 exclusief buitengerechtelijke incassokosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3344

Zaaknummer: 10166336 UC EXPL 22-7097

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: W. van Dijk en N.J.M. Derks

Wetsartikelen: 9a Waadi en 6 lid 2 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

Artikel 9a Waadi is ook van toepassing bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Autorijlessen zijn niet aan te merken als verplichte of noodzakelijke scholing in de zin van artikel 7:611a BW.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Het fulltimesalaris is berekend op een bedrag van € 4.400 bruto. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie/relatiebeding en separaat een studiekostenbeding. Op 14 november 2022 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 26 december 2022, welke opzegging door werkgeefster is geaccepteerd. Werknemer was laatstelijk gedetacheerd bij een derde partij, bij wie hij op 1 januari 2023 in dienst is getreden. Aan werknemer is een pakket aan leermiddelen beschikbaar gesteld waarvan de studiekosten in totaal € 3.500 bedragen. Werkgeefster verrekent de studiekosten en de vervallen boetes uit hoofde van het relatiebeding met de loonaanspraken over december 2022. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat hij vanwege zijn indiensttreding bij de derde partij geen boetes verschuldigd is en werkgever te veroordelen tot betaling van € 10.956. Werkgeefster voert verweer en vordert in reconventie werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 29.248,77 wegens overtreding van het concurrentie- en relatiebeding en terugbetaling van studiekosten. Daarnaast vordert werkgeefster afgifte van de eigendommen van werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het concurrentie/relatiebeding in de arbeidsovereenkomst aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:650 BW voldoet, ondanks het verweer van werknemer dat volgens hem daaraan niet is voldaan. Werknemer legt verder aan zijn vordering ten grondslag dat het relatiebeding in strijd is met het belemmeringsverbod van artikel 9a lid 1 Waadi, en dat dit beding daarom nietig is (artikel 9a lid 2 Waadi). Partijen verschillen van mening over de vraag onder wiens leiding en toezicht werknemer de werkzaamheden bij de derde partij heeft uitgeoefend. Werkgeefster had voldoende duidelijke feiten dienen te stellen op grond waarvan kan worden aangenomen dat werknemer onder

haar leiding en toezicht staat. Zij heeft weliswaar gesteld dat werknemer de opdracht onder haar leiding en toezicht heeft uitgevoerd, maar heeft dit ook nadat daar ter zitting naar is gevraagd op geen enkele wijze onderbouwd. Werkgeefster heeft volstaan met de mededeling dat aan werknemer regelmatig werd gevraagd hoe het gaat zonder aan te geven op welke wijze en wanneer aan werknemer instructies zijn gegeven. Dat is echter naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende. Vervolgens dient te worden beoordeeld of het in artikel 9a Waadi opgenomen belemmeringsverbod op werknemer van toepassing is. Volgens werkgeefster is dit niet het geval, nu werknemer reeds over vast werk beschikt (doordat hij voor onbepaalde tijd bij haar in dienst is). De kantonrechter is van oordeel dat de doelstelling van de uitzendrichtlijn (Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid) met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden een minimumbescherming aan uitzendkrachten biedt. Artikel 6 lid 2 Uitzendrichtlijn maakt (dus) geen onderscheid tussen uitzendkrachten met een overeenkomst voor onbepaalde tijd en die met een overeenkomst voor bepaalde tijd. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat uit artikel 9 Uitzendrichtlijn volgt dat de lidstaten wel voor uitzendkrachten gunstiger bepalingen mogen vaststellen, maar dat de uitvoering van de richtlijn "onder geen beding een rechtvaardiging (mag) vormen voor een verlaging van de algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder de richtlijn vallende gebieden". De kantonrechter leidt uit de strekking van de Uitzendrichtlijn af dat het belemmeringsverbod voor alle uitzendkrachten dient te gelden. Het is werkgeefster derhalve verboden de boete bij werknemer te incasseren en te verrekenen met de loonaanspraken van werknemer. Bij beantwoording van de vraag of een overeengekomen beding desondanks nietig is op grond van artikel 7:611a lid 4 BW, dient duidelijk te zijn of er sprake is van verplichte scholing op grond van het recht. Dit betekent dat het voor de werkgever mogelijk blijft om een rechtsgeldig studiekostenbeding overeen te komen indien het gaat om andere scholing dan waar de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Richtlijn (EU) nr. 2019/1152) op ziet. De kantonrechter is van oordeel dat het overeengekomen "compleet rijlespakket; minimaal 20 lessen plus theorie praktijkexamen" niet onder de verplichte of noodzakelijke scholing valt. Werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van een deel van de studiekosten. Ook wordt werknemer veroordeeld tot betaling van een bedrag als vergoeding voor de eigendommen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4201

Zaaknummer: 10403482 MC EXPL 23-1680

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: L.S. van Dis

Wetsartikelen: ga Waadi; 7:611 BW; 7:611a BW; 7:625 BW; 7:650 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Grensoverschrijdend gedrag. Bewijsopdracht aan werkgeefster ten aanzien van (een deel van) de dringende redenen.

Feiten

Werknemer is in 2015 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Loxam B.V. (hierna: werkgeefster). Het brutosalaris van werknemer bedroeg per 20 maart 2021 € 5.125 per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op zaterdag 21 januari 2023 vond een personeelsfeest van werkgeefster plaats op de evenementenlocatie DeFabrique in Utrecht. Op maandagochtend 23 januari 2023 is werknemer door zijn leidinggevende gebeld en per direct op non-actief gesteld, omdat er een klacht van de commercieel directeur van DeFabrique was binnengekomen dat hij een van de medewerkers van de catering lichamelijk had betast. Op dinsdag 24 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden op het kantoor van werkgever in Ridderkerk. Werknemer is in dat gesprek op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief meerdere incidenten zijn vermeld, waaronder dronkenschap, ruzie met een collega, urineren in de rookruimte en onaanvaardbaar gedrag jegens een medewerkster van de catering. Werkgeefster heeft vervolgens haar werknemers geïnformeerd over het ingeroepen ontslag op staande voet. Op 8 februari 2023 betwist werknemer alle aantijgingen om vervolgens op 2 maart 2023 aangifte te doen van laster c.q. smaad jegens werkgeefster en zijn leidinggevende. Vervolgens stelt de HR-manager, die zelf niet bij het personeelsfeest aanwezig is geweest maar zegt goed bekend te zijn met onderzoeken in het kader van ongewenst gedrag, een onderzoek in. Er worden verschillende verklaringen afgelegd die betrekking hebben op waarnemingen van collega's. Werknemer verzoekt ten laste van werkgeefster hem op grond van artikel 7:681 lid 1 BW een billijke vergoeding toe te kennen van € 78.679,09 bruto, vermeerderd met een bedrag van € 5.386,92 netto aan kosten rechtsbijstand. Volgens werknemer is er geen sprake van een dringende reden en heeft hij zich niet schuldig gemaakt aan de handelingen die werkgeefster hem verwijt. Ook vindt hij dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Werkgeefster treft het verwijt bewust te hebben aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief van werkgeefster volgt dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Daarvoor zijn de volgende (vermeende) gedragingen van belang geweest: dronkenschap, ruzie zoeken met collega's, fysiek aanstalten maken om te gaan plassen in het bijzijn van collega's en daartoe de broek willen laten zakken, het betasten van het lichaam van een medewerkster van de catering en het zonder toestemming zoenen van een vrouwelijke collega. Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. Voor zover werknemer heeft bedoeld dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet omdat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, volgt de kantonrechter deze stelling van werknemer niet. Het toepassen van het beginsel van hoor en wederhoor is geen afzonderlijk vereiste dat de wet stelt aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer is op maandagochtend 23 januari 2023 door zijn leidinggevende gebeld en geïnformeerd over ontvangen klachten van grensoverschrijdend gedrag. Werknemer heeft in dat telefoongesprek de gedragingen ontkend. Vervolgens is werknemer een dag later op gesprek uitgenodigd. Niet is gebleken dat hij tijdens deze gesprekken zijn kant van het verhaal niet heeft mogen vertellen. Dat er op dat moment geen schriftelijke verklaringen aan hem zijn voorgehouden doet daaraan niet af. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van een dringende reden. Werknemer erkent dat hij (op een gegeven moment) in beschonken staat aanwezig was op het personeelsfeest. Ook staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer aan het einde van de avond bij de ingang van de feestlocatie in aanwezigheid van collega's en hun partners aanstalten heeft gemaakt om te gaan urineren. Uit het geheel van de verklaringen kan worden opgemaakt dat het aannemelijk is dat werknemer tijdens het gesprek de collega arrogant heeft genoemd en hem heeft vastgepakt, waarna de collega armbewegingen heeft gemaakt en het gesprek verder is geëscaleerd. Werknemer had zich echter bewust moeten zijn van zijn positie en daarvan valt hem zeker een verwijt te maken. Werknemer betwist dat hij een medewerkster van DeFabrique tijdens het personeelsfeest heeft betast. De door werkgeefster bij het verweerschrift overgelegde verklaringen ten aanzien van deze gebeurtenis wijzen niet zonder meer in de richting van werknemer. De verklaring van de evenementenlocatie is concreet voor wat betreft de gebeurtenis die heeft plaatsgevonden, maar spreekt daarbij slechts van "een medewerker", zonder dat dit direct is te herleiden naar werknemer. Voor de verklaring van de HR-manager geldt dat zij niet aanwezig was op het personeelsfeest en dus niet uit de eerste hand heeft kunnen verklaren. Dit is onduidelijk ten aanzien van de verklaring van de HR-medewerker. Daarbij komt echter wel de verklaring van werkgeefster ter zitting dat werknemer op de bewuste avond in het bijzijn van leidinggevende en andere collega's in de eetzaal door de eventmanager, bijgestaan door twee beveiligers, ter plekke is aangewezen als zijnde degene die een van haar medewerksters heeft betast. Werknemer heeft dit betwist. Hetzelfde geldt voor het ongewenst zoenen van een vrouwelijke collega. Ook dit heeft

werknemer betwist. Gelet op de betwisting door werknemer kan de kantonrechter op basis van de verklaringen zoals die zijn overgelegd, niet tot het oordeel komen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het betasten van een medewerkster van DeFabrique en het ongewenst zoenen van een collega. De bewijslast van het bestaan van de dringende redenen voor het gegeven ontslag op staande voet rust volgens de hoofdregel van artikel 150 Rv op de werkgever. Werkgeefster krijgt voor deze twee incidenten een bewijsopdracht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:13436

Zaaknummer: 10408737/EJVERZ23-81596

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: R.J. Maassen en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:671 BW; 6:677 BW; 7:678 BW; 150 Rv