

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 10, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:634](#) 29-02-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:1254](#) 20-02-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:449](#) 15-02-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3458](#) 19-12-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3457](#) 19-12-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2694](#) 21-02-2023

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1477](#) 01-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1009](#) 28-02-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1019](#) 26-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1116](#) 22-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1113](#) 21-02-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:782](#) 21-02-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:786](#) 21-02-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:811](#) 21-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1343](#) 20-02-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:593](#) 19-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1094](#) 19-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:1093](#) 19-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1034](#) 16-02-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1292](#) 15-02-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1293](#) 15-02-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:736](#) 14-02-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:688](#) 13-02-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:993](#) 09-02-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:1015](#) 09-02-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1147](#) 08-02-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1560](#) 06-02-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:696](#) 01-02-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:695](#) 29-01-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1012](#) 10-01-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:6657](#) 07-12-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12803](#) 06-11-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12819](#) 27-10-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7550](#) 14-08-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:8644](#) 14-06-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:17319](#) 17-06-2021

Annotatie

[Compensatie van samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en 'overige dagen' in het mbo](#)

mr. S.A. Slootweg

ANNOTATIE

Compensatie van samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en ‘overige dagen’ in het mbo

mr. S.A. Slootweg

Het compenseren van samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en ‘overige dagen’ in het mbo: als Pasen en Pinksteren op één dag vallen of moet het mbo er toch aan geloven?

1 Inleiding

Op 12 januari 2024 heeft de kantonrechter van de rechtbank Rotterdam in een onderwijszaak prejudiciële vragen gesteld aan de Hoge Raad in aanvulling op het arrest van de Hoge Raad van 6 november 2020.[1] In dit arrest heeft de Hoge Raad zich uitgelaten over samenloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof met de schoolvakanties in het voortgezet onderwijs.[2] Een van de belangrijkste vragen die de kantonrechter in onderhavige zaak aan de Hoge Raad voorlegt, is of artikel 8.1 lid 10 van de Cao MBO – waaruit volgt dat zwangerschaps- en bevallingsverlof niet wordt gecompenseerd in geval van samenloop met ‘overige dagen’ die niet als vakantiedagen ex artikel 7:634 BW zijn aangeduid – in strijd is met het verbod op discriminatie op grond van geslacht.[3] In deze annotatie worden allereerst de relevante bepalingen uit de Cao MBO besproken. Daarna worden de feiten en het (voorlopig) oordeel van de kantonrechter geschetst. Vervolgens worden de eerste twee prejudiciële vragen besproken aan de hand van eerder gewezen rechtspraak van de Hoge Raad en het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: het Hof). Afgesloten wordt met een gewenste beantwoording van (een deel van) de gestelde prejudiciële vragen.[4]

2 Relevante bepalingen in de Cao mbo

2.1 De normjaartaak

Artikel 3.1 Cao mbo bepaalt dat de normjaartaak van een werknemer 1659 uur bedraagt. Verder volgt uit artikel 3.3 van die cao dat voor werknemers die deel uitmaken van een onderwijsteam – zoals werkneemster in onderhavige zaak – een inzetbaarheidskader geldt waarbij de normjaartaak is onderverdeeld in (a) 1200 uur voor die werkzaamheden die verband houden

met de uitvoering van het onderwijs en de direct daaruit voorkomende werkzaamheden en (b) 459 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs, waaronder professionalisering, overleg, afstemming en coördinatie. Een werkweek is vastgesteld op 40 uur, waarnaast de werknemer op 200 dagen per jaar kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden.

2.2 Vakantie en samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een werknemer in het middelbaar beroepsonderwijs heeft op grond van artikel 8.1 van de Cao mbo recht op 30 dagen vakantie per kalenderjaar, waarbij feestdagen niet als vakantiedagen worden aangemerkt. In lid 10 van ditzelfde artikel is opgenomen dat een werknemer die betrokken is bij het primaire proces (lees: het onderwijs) en die is benoemd in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger in geval van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof haar vakantiedagen in beginsel opneemt in periodes waarin voor haar geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd.[5] In de cao wordt toegelicht dat, tenzij de cao of de Wet arbeid en zorg (Wazo) anders bepaalt, samenlopende vakantiedag(en) in een andere periode kunnen worden opgenomen conform de kaders die de cao daarvoor schept.

2.3 'Overige dagen' en samenloop met andere verlofvormen

Verder spreekt de Cao mbo over 'overige dagen'. Over deze 'overige dagen' is de volgende toelichting in de cao opgenomen: *'Een jaar kent gemiddeld 260 werkbare dagen (52 weken maal 5 dagen). Van deze 260 dagen worden de feestdagen afgehaald, zo blijven de dagen over waarop de werknemer kan werken (1659 uur) en waarop de vakantiedagen worden opgenomen. (...) Een jaar kent meer dagen dan het aantal dagen dat een werknemer vult met het verrichten van werkzaamheden, vakantiedagen en feestdagen. Deze overige dagen zijn dagen waarop de werknemer niet kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, omdat hij zijn jaartaak al heeft gemaakt. Dit betreffen géén vakantiedagen in de zin van het BW en artikel 8.1. Om het verschil tussen deze dagen te duiden is het van belang te weten op welke dagen in het jaar de vakantiedagen van de werknemer zijn vastgesteld. Deze kunnen bijvoorbeeld voor een deel in de zomerperiode vallen en een ander deel in de kerstperiode, of nog weer in een andere periode.'*

In geval van samenloop tussen een dag waarop de werknemer niet kan worden ingezet (de zogenoemde 'overige dagen') en een andere verlofvorm (waaronder zwangerschaps- en bevallingsverlof) is een opname in een andere periode niet aan de orde.[6]

3 Feiten, verzoek partijen en uitspraak

3.1 Feiten

Werkneemster is fulltime als docent LB in dienst bij Stichting Albeda (hierna: Albeda) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao mbo van toepassing verklaard. Op grond van artikel 3:1 Wazo heeft werkneemster in 2022 zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Dit verlof heeft zij verdeeld over twee tijdvakken, waarbij de eerste verlofperiode liep van 15 mei 2022 tot en met 25 juli 2022 en de tweede verlofperiode van 24 augustus 2022 tot en met 5 oktober 2022. Omdat het zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemster overlapte met één aangewezen vakantiedag (namelijk 25 juli 2022), is die vakantiedag door Albeda gecompenseerd.[7] Het zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemster overlapte voorts met dertien ‘overige dagen’,[8] te weten Hemelvaartsdag, een brugdag (de (vrij)dag na Hemelvaartsdag) en de eerste twee weken van de zomervakantie. Voor deze ‘overige dagen’ is werkneemster niet gecompenseerd.

3.2 Gezamenlijk verzoek en standpunten partijen

Partijen hebben de kantonrechter op grond van artikel 96 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) gezamenlijk verzocht een beslissing te geven ten aanzien van de volgende vraagstelling:

(1) Is de regeling van artikel 8.1 lid 10 van de Cao mbo in strijd met artikel 7:646 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) en/of artikel 5 lid 1 sub e Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), en daarmee nietig?

(2) Is het voor de beantwoording van bovenstaande vraag relevant of het gaat om verlof dat ingevolge de Cao mbo als vakantie wordt aangeduid? Als het antwoord op deze vraag ontkennend is, moet dan worden geoordeeld dat ongeacht of in de cao gesproken wordt van vakantie, steeds daar waar sprake is van een vorm van aan de werknemers verstrekt betaald verlof (hoe ook genaamd) uit artikel 7:646 lid 1 BW en/of artikel 5 lid 1 sub e AWGB voortvloeit dat ook dergelijk verlof voor de in artikel 8.1 lid 10 van de cao genoemde compensatie in aanmerking dient te worden gebracht?[9]

Werkneemster is van mening dat zij recht heeft op compensatie van de samenloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof met de dertien ‘overige dagen’ die op grond van de Cao mbo niet als vakantiedagen zijn aangemerkt, maar wel als vrije dagen gelden. Daaraan legt zij ten grondslag dat de Hoge Raad zich, volgens werkneemster, in zijn uitspraak van 6 november 2020 ook heeft uitgelaten over verlofsituaties (inclusief feestdagen) die niet als vakantie worden betiteld, maar daar materieel gezien wel op neerkomen. Daarom moeten werkneemsters aanspraak maken op compensatie van met zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvallende wettelijke vakantiedagen, bovenwettelijke vakantiedagen

alsook de dertig overige dagen. Met betrekking tot de ‘overige dagen’ meent werkneemster dat deze moeten worden aangemerkt als een recht dat aan de arbeidsovereenkomst van werkneemster is verbonden en dat in het geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof moet worden gewaarborgd.[10] Volgens werkneemster kan compensatie van vakantie- en overige vrije dagen niet plaatsvinden door haar te verplichten deze op te nemen op dagen waarop personeel hoe dan ook al verlof geniet, zoals bijvoorbeeld in de schoolvakanties.

Albeda meent daarentegen dat de Hoge Raad zich in zijn uitspraak van 6 november 2020 alleen heeft uitgelaten over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met vakantie. De overige dagen waarvoor werkneemster compensatie verlangt, zijn volgens Albeda geen vakantiedag[11] en komen daarom niet voor compensatie in aanmerking. Dat een werknemer op de overige dertig dagen niet hoeft te werken, betekent niet dat die dagen dus vakantiedagen zijn. Nu geen sprake is van vakantiedagen, is volgens Albeda ook de uitspraak van de Hoge Raad van 6 november 2020 niet van toepassing.

Omdat volgens partijen de uitspraak van de Hoge Raad van 6 november 2020 tot onduidelijkheid heeft geleid, hebben partijen de kantonrechter gezamenlijk verzocht aan de Hoge Raad prejudiciële vragen te stellen.

3.3 De uitspraak van de rechtbank Rotterdam

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die in onderhavige procedure voorligt, is of de uitspraak van de Hoge Raad van 6 november 2020 van toepassing is als sprake is van samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en ‘overige dagen’. Volgens de kantonrechter heeft de Hoge Raad zich (nog) niet over die vraag uitgelaten.

Op voorhand oordeelt de kantonrechter dat de ‘overige dagen’ uit de Cao mbo niet als vakantie ex artikel 7:634 BW kunnen worden aangemerkt. Of een vrijetijdsaanspraak kan worden aangemerkt als vakantie in de zin van artikel 7:634 BW is er namelijk afhankelijk van of deze aanspraak tot doel heeft de werknemer betaald verlof te verschaffen in verband met de werkbelasting die op hem drukt, waarbij het erop aankomt of de vrijetijdsaanspraak op het moment van toekenning is bedoeld om de werknemer in verband met zijn werkbelasting gelegenheid te bieden voor rust en ontspanning.[12] Verder is volgens de kantonrechter van belang dat een bepaling uit een cao moet worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm.[13] Tegen die achtergrond oordeelt de kantonrechter dat niet is gebleken dat de dertig ‘overige dagen’ aan werkneemster zijn toegekend met als doel om haar in verband met haar werkbelasting gelegenheid te bieden voor rust en ontspanning.[14] Sterker nog: in de Cao mbo is expliciet benoemd dat deze dagen geen vakantiedagen zijn. De kantonrechter concludeert: *‘Nu de overige dagen niet als vakantie ex art. 7:634 BW hebben te gelden, resteert de vraag hoe*

deze dan wel moeten worden gekwalificeerd alsmede of het niet compenseren van deze dagen in geval van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof leidt tot verboden onderscheid op grond van geslacht.'[15]

De kantonrechter gaat over tot het stellen van prejudiciële vragen aan de Hoge Raad. Volgens de kantonrechter is aan de voorwaarden van het stellen van prejudiciële vragen ex artikel 392 lid 1 aanhef en sub b Rv voldaan.[16] Beantwoording van de vragen is namelijk nodig om op het verzoek van werkneemster te kunnen beslissen en de vragen spelen in de hele mbo-sector, waarbij niet valt uit te sluiten dat meerdere procedures aanhangig worden gemaakt bij verschillende gerechten.[17] De kantonrechter stelt de volgende prejudiciële vragen:[18]

'1. Is artikel 8.1 lid 10 van de Cao mbo (waaruit volgt dat zwangerschaps- en bevallingsverlof niet wordt gecompenseerd in geval van samenloop met "overige dagen", dat wil zeggen met dagen van de schoolvakanties en andere vrije dagen (zoals feest- en brugdagen) die in de cao niet als vakantie in de zin van artikel 7:634 BW zijn aangeduid) in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW en/of artikel 5 lid 1 sub e AWGB (welke bepalingen het maken van onderscheid op grond van – onder meer – geslacht bij de arbeidsvoorwaarden verbieden), en daarmee nietig?

2. Maakt het voor de beantwoording van vraag 1 nog verschil of de Cao mbo zo wordt uitgelegd dat:

(a) de bedoelde overige dagen moeten worden gelijkgesteld met vakantie in de zin van artikel 7:634 BW;

(b) de bedoelde overige dagen weliswaar geen vakantie in de zin van artikel 7:634 BW zijn (en daarmee ook niet kunnen worden gelijkgesteld), maar wel als een andersoortige vrijetijdsaanspraak moeten worden aangemerkt; of

(c) de bedoelde overige dagen niet als een vrijetijdsaanspraak zijn aan te merken?

3. Aan de hand van welke criteria moet worden bepaald of een dag waarop een werknemer niet hoeft te werken als een vrijetijdsaanspraak (niet zijnde vakantie in de zin van artikel 7:634 BW) als bedoeld in vraag 2 onder b moet worden aangemerkt?

4. Is de in vraag 2 onder c genoemde variant rechtens mogelijk en toegestaan? Is het, met andere woorden, denkbaar dat de 30 dagen, zoals hiervoor bedoeld in rechtsoverweging 4.3. waarop een werknemer op grond van (collectieve) afspraken inzetbaar is, maar niet hoeft te werken en die in een cao niet nader zijn omschreven, niet als een vrijetijdsaanspraak moeten worden aangemerkt, met als gevolg dat zij arbeidsrechtelijk geen betekenis hebben? En zo ja, welke consequenties heeft de conclusie dat die dagen "geen arbeidsrechtelijke betekenis hebben"'.[19]

4 Rechtspraak over (samenloop van) zwangerschaps- en bevallingsverlof

Net als in de uitspraak van 6 november 2020 van de Hoge Raad is tussen partijen in onderhavige zaak discussie over de vraag of de samenloop tussen het zwangerschaps- en bevallingsverlof en (een vorm van) vrije dagen in het onderwijs moet worden gecompenseerd. In de uitspraak van 6 november 2020 ging het om de samenval van het zwangerschaps- en bevallingsverlof met de schoolvakanties in het voorgezet onderwijs; in onderhavige uitspraak om de samenval van het zwangerschaps- en bevallingsverlof met 'overige dagen' in het middelbaar beroepsonderwijs. Een belangrijk verschil tussen de Cao VO en de Cao mbo is dat de schoolvakanties in de Cao VO als vakantie ex artikel 7:634 BW (lijken te) zijn toegekend, daar waar dat voor wat betreft de 'overige dagen' in de Cao mbo minder voor de hand ligt. In die cao is namelijk expliciet opgenomen dat die overige dagen niet zijn toegekend als vakantie. Uit onderhavige uitspraak volgt dat dit laatste de voornaamste reden voor de kantonrechter is geweest om prejudiciële vragen te stellen aan de Hoge Raad. Voor de beantwoording van die prejudiciële vragen is een aantal uitspraken van belang.

4.1 Het Hof van Justitie EU over (samenloop van) het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Uit rechtspraak van het Hof blijkt dat de zwangere werkneemster een bijzondere positie heeft.[20] Ook wordt in rechtspraak van het Hof meermaals het doel van zwangerschapsverlof aangehaald, wat niet alleen de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap inhoudt, maar ook ziet op de bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en bevalling.[21] Met dit doel wordt gegarandeerd dat de werkneemster zich in de weken na de bevalling (volledig) aan haar kind kan wijden. Deze garantie kan haar, behoudens uitzonderingen, niet zomaar worden ontnomen.[22] Ook het beginsel van gelijke behandeling erkent volgens het Hof de wettigheid van de bescherming van de gesteldheid van de vrouw en de bijzondere relatie tussen moeder en kind.[23] Onderscheid op grond van zwangerschap levert daarnaast altijd direct onderscheid op.[24] Een inbreuk hierop is alleen geoorloofd wanneer dit wettelijk is geregeld of wanneer de afwijking het doel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof ondersteunt.[25]

Uit de jurisprudentie van het Hof volgt voorts dat een door het Unierecht gegarandeerd verlof niet kan afdoen aan het recht om een ander door het Unierecht gewaarborgd verlof te nemen, waarvan de doelstelling verschilt van die welke met het eerstgenoemde verlof wordt nagestreefd.[26] Uit de uitspraak *Schultz-Hoff* kan worden afgeleid dat hiermee met name de samenloop tussen het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het vakantieverlof wordt bedoeld.[27] Een doorslaggevende uitspraak van het Hof op dit gebied is de *Gomez*-uitspraak. In deze uitspraak viel het zwangerschaps- en bevallingsverlof van een werkneemster samen met een op basis van een bedrijfsakkoord van tevoren vastgestelde periode van vakantie. De

werkgever weigerde volgens het Hof onterecht de werkneemster haar vakantie te laten opnemen op een later moment. Het Hof oordeelde dat vrouwen wegens zwangerschap en moederschap niet minder gunstig mogen worden behandeld met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden. Daarbij gaat het om een materiële en niet om een formele gelijkheid.[28]

4.2 Rechtspraak van de Hoge Raad met betrekking tot het Rpbo

De Hoge Raad heeft niet altijd in lijn met het Hof geoordeeld. In zijn rechtspraak over de samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie in het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel (Rpbo)[29] kwam de Hoge Raad namelijk meermaals tot een andere conclusie dan het Hof.

Wat stond er in het Rpbo? In artikel I-C2 Rpbo was opgenomen dat de werknemer gedurende de schoolvakanties, dan wel de periode waarin de instelling geen onderwijs verzorgt of examens afneemt, vakantieverlof met behoud van bezoldiging geniet. Het Rpbo kende, anders dan de Cao VO en de Cao mbo, geen regeling met betrekking tot de samenloop van het vakantieverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof. In 2002 oordeelde de Hoge Raad dat de samenval van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van een vrouwelijke leerkracht in het primaire onderwijs niet behoefte te worden gecompenseerd. Volgens de Hoge Raad voorzag het Rpbo namelijk niet in de toekenning van een bepaald aantal vakantiedagen.[30] Het Rpbo bepaalde volgens de Hoge Raad alleen dat het wettelijk vakantieverlof, zoals gegarandeerd in artikel 7:634-7:644 BW, moet worden genoten gedurende de schoolvakanties. En dat (wettelijk) vakantieverlof kon werkneemster in onderhavige uitspraak volgens de Hoge Raad nog eenvoudig in andere schoolvakanties opnemen.[31] Overigens heeft de Hoge Raad zich in deze uitspraak (nog) niet uitgelaten over het beginsel van gelijke behandeling op grond van geslacht.

Deze lijn zette de Hoge Raad in 2002 en 2004 voort. In die uitspraken werd door werkneemsters wel expliciet aangevoerd dat sprake was van verboden onderscheid. De Hoge Raad ging hier echter niet in mee, omdat het Rpbo sekseneutraal is geformuleerd. Volgens de Hoge Raad zou mogelijk wel sprake zijn van verboden onderscheid als de werkneemster door haar zwangerschaps- en bevallingsverlof minder tijd heeft voor niet-lesgebonden werkzaamheden. Of dit daadwerkelijk zo was, moest door het gerechtshof nog worden onderzocht.[32] Opvallend is dat de uitspraak uit 2004 ruim een maand na de *Gomez*-uitspraak van het Hof is gewezen.[33] Diverse auteurs hebben daarom hun kritiek op deze uitspraken geuit. Zo meenden bijvoorbeeld Burri & Konijn, maar ook Heerma Van Voss en Van Hassel, dat de rechtspraak van de Hoge Raad afwijkt van de rechtspraak van het Hof. [34] Ondanks deze kritiek in de literatuur oordeelde de Hoge Raad in 2007 niet anders.[35]

4.3 De Hoge Raad op 6 november 2020

In 2020 deed de Hoge Raad afstand van zijn eerdere jurisprudentie toen de Hoge Raad zich moest uitlaten over de situatie waarin de met het zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvallende meivakantie van een werkneemster in het voortgezet onderwijs niet werd gecompenseerd. In de uitspraak van 6 november 2020 oordeelde de Hoge Raad dat bepaling 14.1 lid 7 van de Cao VO (versie 2018-2019) – die bepaalde dat een werkneemster bij samenvval van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof met een van de (school)vakanties buiten de zomervakantie niet zou worden gecompenseerd – in strijd was met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Volgens de Hoge Raad werd met deze bepaling verboden onderscheid gemaakt, omdat vrouwen door deze bepaling in een minder gunstige positie verkeerden met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden dan hun mannelijke collega's. Voor mannelijke collega's speelt deze bepaling immers geen rol.[36]

Net als in onderhavige zaak bestond tussen partijen discussie over de kwalificatie van de vrije dagen:[37] zijn dit vakantiedagen in de zin van artikel 7:634 BW of zijn dit perioden waarin vakantiedagen moeten worden opgenomen?[38] De Hoge Raad laat een kwalificatie in het midden en oordeelt dat het geen verschil maakt of uit de Cao VO moet worden afgeleid of de aangewezen onderwijsvrije perioden als vakantie moeten worden beschouwd of als dagen waarin het wettelijk minimum kan worden opgenomen.[39] In beide gevallen is de zwangere werkneemster hoe dan ook nadeliger uit dan haar mannelijke collega, omdat de werkneemster bij zwangerschaps- of bevallingsverlof – afhankelijk van de interpretatie van de Cao-VO – of minder keuzevrijheid heeft voor het inplannen van niet-lesgebonden werkzaamheden of minder regulier vakantieverlof geniet.[40]

5 Wat betekent deze rechtspraak voor onderhavige zaak?

In onderhavige uitspraak vraagt de kantonrechter de Hoge Raad aan de hand van prejudiciële vragen onder andere of artikel 8.1 lid 10 van de Cao mbo in strijd is met artikel 7:646 lid 1 BW en/of artikel 5 lid 1 sub e AWGB en of het voor de beantwoording van die vraag nog verschil maakt of de Cao mbo zo wordt uitgelegd dat de bedoelde overige dagen moeten worden gelijkgesteld met vakantie in de zin van artikel 7:634 BW, de bedoelde overige dagen weliswaar geen vakantie in de zin van artikel 7:634 BW zijn (en daarmee ook niet kunnen worden gelijkgesteld), maar wel als een andersoortige vrijetijdsaanspraak moeten worden aangemerkt of de bedoelde overige dagen niet als een vrijetijdsaanspraak zijn aan te merken. Alhoewel de hierboven besproken uitspraken vooral in de situatie dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof samenviel met vakantieverlof zijn geweest, kunnen deze uitspraken mijns inziens toch worden toegepast op de 'overige dagen' uit onderhavige zaak. Dit licht ik als volgt toe.

5.1 Uit de rechtspraak af te leiden uitgangspunten

Uit de hierboven besproken uitspraken kunnen de volgende uitgangspunten worden afgeleid:

- (a) De zwangere werkneemster geniet een bijzondere bescherming.
- (b) Het beginsel van gelijke behandeling erkent de wettigheid van het doel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- (c) Onderscheid op grond van zwangerschap is altijd directe discriminatie.
- (d) Vrouwen mogen wegens zwangerschap en moederschap niet minder gunstig worden behandeld met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden.
- (e) Het gaat hier om een materiële en niet om een formele gelijkheid.
- (f) Samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantieverlof levert hoe dan ook verboden onderscheid op, als de werkgever deze samenloop niet compenseert.
- (g) Als de werkneemster door haar zwangerschaps- en bevallingsverlof minder tijd heeft voor niet-lesgebonden werkzaamheden levert dit ook verboden onderscheid op.

De 'overige dagen' uit de Cao mbo kunnen grotendeels worden opgedeeld in drie categorieën, te weten (1) dagen waarop werknemers niet hoeven te werken wegens samenval met schoolvakanties en het volbrengen van de normjaartaak, (2) dagen waarop werknemers niet hoeven te werken wegens feestdagen en (3) dagen waarvan Albeda bepaalt dat niet hoeft te worden gewerkt (zoals een brugdag).

5.2 Overige dagen uit categorie 1 en 3

Voor wat betreft de 'overige dagen' uit categorie 1 en 3 lijkt mij op basis van bovenstaande uitgangspunten hoe dan ook aannemelijk dat deze bij samenloop met het zwangerschaps- en bevallingsverlof moeten worden gecompenseerd. Anders dan Albeda meen ik namelijk dat de Hoge Raad zich in de uitspraak van 6 november 2020 niet alleen heeft uitgelaten over samenloop met vakantiedagen. In rechtsoverweging 2.9.4 oordeelt de Hoge Raad dat ook wanneer in de schoolvakantieperiodes niet-lesgebonden werkzaamheden moeten worden verricht, een werkneemster minder keuzevrijheid heeft voor het inplannen van die werkzaamheden, hetgeen een materiële ongelijkheid oplevert. De Hoge Raad lijkt, net als het Hof, die materiële ongelijkheid centraal te stellen. En die materiële ongelijkheid vindt naar

mijn mening ook plaats wanneer de ‘overige dagen’ waarop de werknemer niet hoeft te werken wegens schoolvakanties of wegens het feit dat Albeda heeft bepaald dat deze niet hoeven te worden gewerkt niet worden gecompenseerd. Indien werkneemster niet met zwangerschaps- en bevallingsverlof was geweest, had zij tenslotte ook recht gehad op deze overige (vrije) dagen.

5.3 Overige (feest)dagen uit categorie 2

De resterende ‘overige dagen’ zien op feestdagen (categorie 2). Ten aanzien van deze dagen kunnen de oordelen van het College van de Rechten van de Mens (CRvM) omtrent het niet verlenen van compensatie voor erkende feestdagen die op roostervrije dagen vallen wellicht aanknopingspunten bieden.^[41] In het oordeel van 1 november 2021 oordeelde het CRvM bijvoorbeeld dat een huisartsenpraktijk verboden onderscheid had gemaakt op grond van arbeidsduur door er geen rekening mee te houden dat een werkneemster, gelet op het aantal uren dat zij werkt, ten opzichte van haar collega’s minder vaak vrij was op feestdagen. Volgens het CRvM stond vast dat werkneemster in die zaak in verhouding tot het aantal uren dat zij werkte minder uren vrij had gehad dan haar collega’s die naar rato meer vrije uren hadden genoten omdat zij wel normaliter op dagen werkten die met de feestdagen samenvielen.

Ook in onderhavige zaak heeft werkneemster door samenvval van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof met (een aantal) feestdagen materieel gezien naar rato minder vrije dagen genoten dan haar mannelijke collega’s. Wordt het zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemster weggedacht, dan had werkneemster de feestdagen die met haar zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvielen als vrije dagen genoten. Door haar zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft werkneemster dus minder vrije dagen dan haar mannelijke collega’s. Die ongelijkheid moet mijns inziens volgens de eerder besproken rechtspraak dan ook worden gecompenseerd.

5.4 Materiële gelijkheid met betrekking tot arbeidsvoorwaarden

Daar komt bij dat de eerder besproken materiële gelijkheid volgens het Hof moet worden gewaarborgd met betrekking tot *arbeidsvoorwaarden*. Vakantie is een van de arbeidsvoorwaarden die gerespecteerd moet worden in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van een werkneemster, maar niet de enige arbeidsvoorwaarde. Het niet hoeven werken door werknemers in het onderwijs op doordeweekse dagen in de schoolvakanties of op dagen waarvan de onderwijsinstelling heeft bepaald dat deze niet worden gewerkt lijkt mij, zeker wanneer dit al jarenlang zo wordt uitgevoerd, een arbeidsvoorwaarde. Al is het alleen maar doordat deze dagen (ook) expliciet in de Cao mbo zijn opgenomen als zijnde ‘overige dagen’ waarop de werknemer niet hoeft te werken. Nu de

‘overige dagen’ uit de Cao mbo naar alle waarschijnlijkheid arbeidsvoorwaarden zijn, moet het samenvallen van het zwangerschaps- en bevallingsverlof conform de rechtspraak van het Hof om die reden ook worden gecompenseerd.

6 Conclusie

Dit brengt mij tot de conclusie. Het is goed dat de kantonrechter vragen heeft gesteld aan de Hoge Raad over dit fundamentele onderwerp. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof dient immers bijzonder te worden beschermd. Een gewenste beantwoording van de eerste twee prejudiciële vragen zou zijn dat artikel 8.1 lid 10 van de Cao mbo – welk artikel bepaalt dat samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en ‘overige dagen’ niet wordt gecompenseerd – in strijd is met artikel 7:646 lid 1 BW en/of artikel 5 lid 1 sub e AWGB. Ik meen dat het voor de beantwoording van die vraag geen verschil maakt of de Cao mbo zo wordt uitgelegd dat de bedoelde overige dagen moeten worden gelijkgesteld met vakantie in de zin van artikel 7:634 BW, de bedoelde overige dagen weliswaar geen vakantie in de zin van artikel 7:634 BW zijn (en daarmee ook niet kunnen worden gelijkgesteld), maar wel als een andersoortige vrijetijdsaanspraak moeten worden aangemerkt of de bedoelde overige dagen niet als een vrijetijdsaanspraak zijn aan te merken. Dit sluit immers het meest aan bij de uitspraak van 6 november 2020 van de Hoge Raad en de jurisprudentie van het Hof.

[1] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343.

[2] HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1748.

[3] Artikel 7:646 lid 1 BW en/of artikel 5 lid 1 sub e AWGB.

[4] In deze annotatie wordt hoofdzakelijk ingegaan op de vraag of het niet compenseren van de samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en de overige dagen discriminatie op grond van geslacht oplevert en niet op de vraag wanneer een vrijetijdsaanspraak als vakantie heeft te gelden. Zie voor deze laatste vraag ook het artikel dat G.W. (Gerdien) van der Voet en ik schreven naar aanleiding van de uitspraken d.d. 9 juni 2023 van de Hoge Raad: S.A. Slootweg & G.W. van der Voet, “Vakantievoer” van de Hoge Raad, *TAP* 2023/6.

[5] Indirect volgt uit dit artikellid dus dat enkel samenval met dagen die als vakantie kunnen worden aangemerkt worden gecompenseerd en dagen die niet kunnen worden aangemerkt als vakantie *niet* worden gecompenseerd, zoals de ‘overige dagen’ in de Cao mbo.

[6] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 2.2-2.3. Zie ook Cao mbo 2023-2024, p. 87.

- [7] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 2.1 en 2.6-2.7.
- [8] Dertig dagen per jaar waarop werknemers niet hoeven te werken, omdat deze (grotendeels) samenvallen met schoolvakanties, feestdagen en dagen waarvan Albeda bepaalt dat niet hoeft te worden gewerkt.
- [9] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 3.1.
- [10] Zij verwijst daarvoor naar artikel 11, punt 2 sub a Richtlijn 92/85/EEG (Zwangerschapsrichtlijn); HvJ EU 18 maart 2004, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160 (*Gomez*), punt 34.
- [11] Zij verwijst daarvoor naar HR 9 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:816.
- [12] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 4.13; HR 9 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:816.
- [13] HR 25 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2687.
- [14] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 4.14.
- [15] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 4.14.
- [16] Antwoord op de vraag is nodig om op de vordering te beslissen en is rechtstreeks van belang voor de beslechting of beëindiging van talrijke andere uit soortgelijke feiten voortvloeiende geschillen, waarin dezelfde vraag zich voordoet.
- [17] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 4.15-4.17.
- [18] Rb. Rotterdam 12 januari 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:343, r.o. 5.1.
- [19] Vraag 3 en 4 zullen in deze annotatie verder voor een groot deel buiten beschouwing worden gelaten.
- [20] HvJ EG 27 oktober 1998, C-411/96, ECLI:EU:C:1998:506 (*Boyle*), punt 40.
- [21] HvJ EG 12 juli 1984, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273 (*Hofmann*), punt 25; HvJ EG 30 april 1998, C-136/95, ECLI:EU:C:1998:178 (*Thibault*), punt 25; HvJ EG 27 oktober 1998, C-411/96, ECLI:EU:C:1998:506 (*Boyle*), punt 41.
- [22] HvJ EG 27 oktober 1998, C-411/96, ECLI:EU:C:1998:506 (*Boyle*), punt 61.
- [23] HvJ EG 12 juli 1984, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273 (*Hofmann*); HvJ EG 5 mei 1994, C-

421/92, (*Habermann-Beltermann*); HvJ EG 14 juli 1994, C-32/93, ECLI:EU:C:1994:300 (*Webb*), punt 20; HvJ EG 30 juni 1998, C-394/96, ECLI:EU:C:1998:331 (*Brown*), punt 17.

[24] HvJ EG 30 april 1998, C-136/95, ECLI:EU:C:1998:178 (*Thibault*), punt 32.

[25] HvJ EG 12 juli 1984, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273 (*Hofmann*), punt 25. Overigens is in de rechtspraak van het Hof ook een andere lijn te vinden, waarin zwangerschapsdiscriminatie 'eenvoudiger' wordt gerechtvaardigd. Zie bijvoorbeeld HvJ EG 30 juni 1998, C-394/96, ECLI:EU:C:1998:331 (*Brown*), HvJ EG 8 september 2005, C-191/03, ECLI:EU:C:2005:513 (*Mckenna*); HvJ EU 14 juli 2016, C-335/15, ECLI:EU:C:2016:564 (*Ornano*). In deze lijn lijkt het met name te gaan over het verband tussen zwangerschap en arbeidsvoorwaarden dat niet daadwerkelijk arbeid wordt verricht vanwege ziekte of zwangerschapsverlof.

[26] HvJ EG 18 maart 2004, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160 (*Gomez*), punten 32 en 33; HvJ EG 4 juni 2006, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, punt 40; HvJ EG 20 januari 2009, gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18 (*Schultz-Hoff*), punt 26.

[27] HvJ EG 20 januari 2009, gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18 (*Schultz-Hoff*), punt 26.

[28] HvJ EG 18 maart 2004, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160 (*Gomez*), punten 37-39; zie ook HvJ EG 30 april 1998, C-136/95, ECLI:EU:C:1998:178 (*Thibault*), punt 26.

[29] Leraren werkzaam in het primair onderwijs worden aangesteld op grond van de Wet primair onderwijs (WPO). De WPO bepaalt dat voor leraren werkzaam in het basisonderwijs bij of krachtens AMvB voorschriften kunnen worden vastgesteld. Tot en met 2003 was dit het Rpbo.

[30] Tot zo'n zelfde oordeel was ook de Centrale Raad van Beroep gekomen in een andere onderwijszaak. Zie CRvB 17 mei 2001, ECLI:NL:CRVB:2001:AB2690.

[31] HR 9 augustus 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE2182 (*Christelijk Basisonderwijs Wunseradiel/X*), r.o. 3.2.2 en 3.3.

[32] HR 9 augustus 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE2184 (*Dekker/ROC I*), r.o. 3.1-3.4, 3.6.3, 3.7-3.9; HR 23 april 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO2780 (*Van der Kloet/Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs Apeldoorn*), r.o. 3.2, 3.8 en 3.12.

[33] HR 23 april 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO2780 (*Van der Kloet/Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs Apeldoorn*), r.o. 3.10.

[34] S. Burri & Y. Konijn, 'Samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie in

het onderwijs', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2002, afl. 3, p. 84-85; HR 9 augustus 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE2184 (*Dekker/ROC I*), NJ 2004/22, m.nt. G.J.J. Heerma van Voss, par. 6; F.A. van Hassel, 'Zwangerschaps- en vakantieverlof in (bijzonder) onderwijsland', *School en Wet* 2003, p. 13.

[35] HR 16 maart 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ3084 (*Dekker/ROC II*), r.o. 5.5.

[36] Daar waar dit in artikel I-C2 Rpbo nog wel het geval was, omdat daar werd gesproken over het opnemen van (een niet nader in het Rpbo toegekend recht op) vakantieverlof voor alle werknemers en waar geen regeling was getroffen voor compensatie in het geval dit voor de werkneemster samenviel met het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Bepaling 14.1 lid 7 uit de Cao VO ziet wel op de samenloop van het zwangerschapsverlof en de schoolvakanties. Dit is dus een bepaling die uitsluitend voor werkneemsters geldt, waardoor geen sprake meer kan zijn van een sekseneutrale bepaling. Zie HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1748, r.o. 2.9.5; Concl. A-G De Bock 18 september 2020, ECLI:NL:PHR:2020:889, punt 3.13-3.18.

[37] Welke in casu in een schoolvakantie vielen.

[38] Rb. Den Haag 4 mei 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4429, r.o. 3.3.

[39] Dit laatste acht de Hoge Raad wel minder voor de hand liggend.

[40] HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1748, r.o. 2.9.4.

[41] O.a. CRvM 1 november 2021, oordeel 2021-130; CRvM 26 april 2012, oordeel 2012-75.

RECHTSPRAAK

Chef Bandenhotel is terecht op staande voet ontslagen, na verdwijnen fors aantal bandensets en velgen. Dat werkgeefster hierdoor schade heeft geleden, is door haar onvoldoende onderbouwd. Werknemer is boete van € 250 verschuldigd vanwege te laat inleveren bedrijfseigendommen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2022 in dienst bij werkgeefster. De laatste functie van werknemer is die van chef bandenhotel. Op 23 augustus 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege – kort gezegd – het onrechtmatig laten verdwijnen van een fors aantal bandensets. De kantonrechter heeft bij beschikking van dezelfde datum (zie AR 2024-0312) geoordeeld dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven. Werkgeefster verzoekt in de onderhavige procedure een verklaring voor recht dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen en dat werkgeefster de gefixeerde schadevergoeding terecht gedeeltelijk heeft verrekend met de eindafrekening. Voorts verzoekt zij veroordeling van werknemer tot betaling van het restant van de gefixeerde schadevergoeding, een schadevergoeding ter zake van de door werkgeefster geleden schade als gevolg van het (onrechtmatig) handelen van werknemer en een bedrag van € 7.000 in verband met verbeurde boetes voor het te laat inleveren van bedrijfseigendommen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag en gefixeerde schadevergoeding

Gelet op de beschikking van dezelfde datum en het daarin vervatte oordeel dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven, wordt de in dat kader verzochte verklaring voor recht toegewezen. Werknemer is in het verlengde daarvan de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Werknemer heeft niet dan wel onvoldoende weersproken dat deze vergoeding verrekend mocht worden bij de eindafrekening. De op dit punt verzochte verklaring voor recht wordt eveneens toegewezen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van het na verrekening

openstaande restantbedrag ad € 3.781,08 (bruto, inclusief vakantiegeld).

Schade als gevolg van onrechtmatig handelen

Werkgeefster stelt schade te hebben geleden door het door werknemer onrechtmatig laten verdwijnen van bandensets en velgen. De waarde van deze producten is begroot op een bedrag van € 35.945,39. Zij verwijst hierbij naar twee lijsten met alle verdwenen producten. De kantonrechter overweegt dat op die lijsten weliswaar aantallen en namen van producten staan, maar dat nergens de waarde van deze producten uit blijkt. Werkgeefster heeft de waarde van de producten verder ook op geen enkele andere manier onderbouwd, behalve door te verwijzen naar gemiddelde prijzen van een set banden of velgen. Dit is in dit geval niet voldoende en het had wel op de weg gelegen van werkgeefster om haar verzoek op dit punt beter te onderbouwen. Alleen al om deze reden wordt dit verzoek niet toegewezen.

Verbeurde boetes

In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer bij het einde van zijn dienstverband tijdig de bedrijfseigendommen moet inleveren, op straffe van een boete. Werknemer heeft dit niet op tijd gedaan, zodat een boete verschuldigd is. De kantonrechter is wel bevoegd de boete op een kleiner bedrag te bepalen als de boete haar bovenmatig voorkomt. Daar gaat de kantonrechter in dit geval in mee en zij vindt het volgende van belang. Werknemer is er de eerste keer, in een brief van 23 augustus 2023, niet expliciet op gewezen dat er een boete zou komen als hij de auto niet zou inleveren. Hier stond alleen geschreven dat hij de auto moest inleveren. Gelet op de korte duur dat werknemer de auto nog heeft gehad, in het weekend, en de hoogte van zijn salaris, is de boete te hoog. De kantonrechter matigt in dit geval de boete tot een bedrag van € 250.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1093

Zaaknummer: 10760720 AZ VERZ 23-58

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: N. Duine en J.W. van de Wege

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vervreemding verscheidene bandensets van werkgeefster rechtsgeldig. Tegenstrijdige uitingen over het lot van de bandensets onderbouwen door werknemer geschetste verklaringen onvoldoende.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2022 in dienst getreden van werkgeefster als chef bandenhotel. In die hoedanigheid richt werknemer zich op het verzorgen van de bandenopslag, het op orde houden van de voorraad banden en het verkopen van banden. Op 11 augustus 2023 is werknemer per direct geschorst in verband met een lopend onderzoek naar de vervreemding van 32 sets velgen en 28 sets banden. Op 23 augustus 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens werkgeefster waren verschillende bandensets uit de opslagruimte verdwenen zonder dat daarvoor een factuur was verstuurd of betaling was ontvangen. Advertenties waarin die bandensets werden aangeboden zou werknemer hebben verwijderd. Daarnaast zou een collega in opdracht van werknemer de bandensets hebben geleverd aan een bedrijf dat niet als relatie van werkgeefster te boek stond. Gesprekken over de situatie met werknemer hebben niet tot opheldering geleid door onder meer tegenstrijdige verklaringen. Werknemer is het niet eens met het ontslag en verzoekt de kantonrechter in de eerste plaats om het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van loon. Ook verzoekt werknemer een voorlopige voorziening om weer tot het werk te worden toegelaten en uitbetaling van zijn loon tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Subsidiair verzoekt werknemer een transitievergoeding voor het geval het ontslag op staande voet standhoudt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft onder andere op de zitting tegenstrijdige verklaringen afgelegd over de verdwenen bandensets en heeft nooit kunnen aantonen waar de bandensets waren, terwijl een duidelijke verklaring wel van hem mag worden verwacht. Werknemer heeft zijn stelling dat hij bij gesprekken over de bandensets minder helder was

door ziekte onvoldoende onderbouwd. De stelling van werknemer dat de bandensets in het kader van ruilhandel het magazijn hebben verlaten is niet aannemelijk gemaakt met bijvoorbeeld een verklaring van de vermeende ruilpartner. De werkwijze rondom de verkoop van banden was duidelijk en van werknemer mocht gezien zijn positie extra verantwoordelijkheid worden verlangd. Zelfs als de ruilhandel zou hebben plaatsgevonden, had van werknemer kunnen worden verwacht dat de werkwijze op het gebied van verantwoording via documentatie en facturering gevolgd zou worden. De opvatting dat werkgeefster een voordeel zou hebben gekregen vanwege de hogere waarde van de nooit aangetroffen verkregen banden heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt. Het ontslag op staande voet is voldoende onderbouwd en houdt daarom stand. De subsidiair verzochte transitievergoeding wordt niet toegekend, omdat de feiten en omstandigheden die een dringende reden voor ontslag op staande voet hebben opgeleverd eveneens meebrengen dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van als ernstig verwijtbaar aan te merken handelen of nalaten van werknemer. Het verzoek tot een voorlopige voorziening wordt afgewezen omdat de procedure met de beslissing op het verzoek van werknemer is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1094

Zaaknummer: 10760720 AZ VERZ 23-58

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: J.W. van de Wege en N. Duine

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vordert naleving concurrentie- en relatiebeding. Werknemer kan niet worden gehouden aan concurrentiebeding, omdat het werknemer onbillijk benadeelt. Werknemer heeft het relatiebeding echter geschonden en is een contractuele boete van € 46.500 verschuldigd.

Feiten

Van 18 juni 2018 tot 1 augustus 2023 is werknemer werkzaam geweest voor Allport Netherlands B.V. (hierna: Allport). Per 1 mei 2022 is zijn functie gewijzigd naar exportsupervisor. In die hoedanigheid was hij verantwoordelijk voor dienstverlening aan cruisereederijen en leveranciers. Bij de arbeidsovereenkomst is toen een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werknemer werkte voornamelijk voor één cliënt van Allport (hierna: Bedrijf X). Bedrijf X en Ritra Cargo (Holland) B.V. (hierna: Ritra) zijn een samenwerking gestart, ACS Cruise Services B.V. (hierna: ACS). Bedrijf X heeft werknemer gevraagd om voor Ritra te gaan werken. Werknemer heeft dat op 15 juni 2023 met Allport besproken en heeft op 29 juni 2023 ontslag genomen, om vervolgens op 1 augustus 2023 in dienst te treden bij Ritra. Allport stelt dat werknemer in strijd met het concurrentie- en relatiebeding handelt en vordert bij voorlopige voorziening verboden en geldbedragen. Omdat de kantonrechter uitspraak doet in de hoofdzaak heeft Allport geen belang bij een voorlopige voorziening. In de hoofdzaak vordert Allport verklaringen voor recht dat werknemer niet bij Ritra of ACS mag werken gedurende een half jaar (tot 1 februari 2024) en dat werknemer zich gedurende een jaar (tot 1 augustus 2024) dient te weerhouden van werken met relaties van Allport. Daarnaast vordert Allport € 73.500 aan verbeurde boetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Concurrentiebeding

De vorderingen in conventie en reconventie worden – gelet op de samenhang – gezamenlijk

beoordeeld. Ritra is de directe concurrent van Allport. Beide bedrijven houden zich onder meer bezig met goederenvervoer over zee. In beginsel is werknemer dan ook gedurende de zes maanden na het einde van het dienstverband gebonden aan het concurrentiebeding. Allport heeft nog steeds bedrijfsdebet dat aangetast kan worden, hoewel zij veel cruiseactiviteiten is kwijtgeraakt. Werknemer had echter een groot belang in dienst te treden bij Ritra. Er was sprake van een positieverbetering en een salaristoename van 65%. Bij Allport bekleedde werknemer geen commerciële functie. Niet kan worden geconcludeerd dat hij op de hoogte is van essentiële commerciële informatie. In beginsel is werknemer gebonden aan het concurrentiebeding. Dat is slechts anders als werknemer – afgezet tegen het belang van Allport – door het beding onbillijk wordt benadeeld. Werknemer kan niet aan het concurrentiebeding worden gehouden en in verband met het concurrentiebeding zijn dus geen boetes verbeurd.

Relatiebeding

Bij Ritra werkt werknemer voor ACS. ACS is gelieerd aan Bedrijf X, een relatie van Allport. Bij Ritra heeft werknemer eveneens contact met een andere (oud-)relatie van Allport zonder dat Allport daarvoor toestemming heeft gegeven. Het relatiebeding is geschonden. Werknemer miskent dat het relatiebeding een ander doel heeft dan het concurrentiebeding met het argument dat Allport geen bedrijfsdebet in de cruisesector heeft. De belangen van werknemer zijn van onvoldoende gewicht om te kunnen stellen dat hij onbillijk wordt benadeeld door het relatiebeding. Werknemer heeft het beding niet lang voor zijn vertrek ondertekend na een jarenlang dienstverband, hij kon de betekenis en gevolgen overzien en heeft zelf opgezegd. Werknemer had bij Ritra met andere relaties kunnen werken. Allport heeft haar zwaarwegend belang bij nakoming voldoende aannemelijk gemaakt, nu Allport en Ritra in dezelfde sterk concurrerende en competitieve markt opereren. Het gedeelte van de gevorderde boete dat betrekking heeft op het relatiebeding wordt toegewezen, ter grootte van € 46.500 exclusief wettelijke rente vanaf 4 augustus 2023. De boete van € 500 per dag wordt gemaximeerd op € 50.000 en werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1015

Zaaknummer: 10713950 CV EXPL 23-26130

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: S.M.B.W. Oosterbeek en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst met werkneemster op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen werkneemster. Verwijten zijn grotendeels niet vast komen te staan. De paar vaststaande verwijten zijn niet/nauwelijks arbeidsrechtelijk relevant. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2003 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van tandartsassistente. In juli 2023 heeft een andere werknemer van werkgeefster bij de praktijkmanager melding gemaakt van ontoelaatbaar gedrag van werkneemster jegens andere collega's. Werkgeefster heeft werkneemster op vrijdag 25 augustus 2023 geschorst. Op 30 augustus 2023 heeft werkneemster aan werkgeefster gevraagd wat de reden van de schorsing is en verder medegedeeld dat zij wil meewerken aan een onderzoek en zich beschikbaar houdt om haar werkzaamheden uit te voeren. Bij brief van 31 augustus 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat uit nader onderzoek - waarbij de collega's zijn bevestigd - is gebleken dat werkneemster en haar partner frequent en over een langere periode in ernstige mate grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen om de zaak buiten rechte onderling te regelen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen tegen de kortst mogelijke termijn te ontbinden (e-, g- of i-grond), en geen transitievergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster. Werkneemster voert verweer en verzoekt in het tegenverzoek – in geval wordt ontbonden op de e- of g-grond – een transitievergoeding en billijke vergoeding alsmede schadevergoeding, te vermeerderen met een cumulatievergoeding bij ontbinding op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster (ernstig) verwijtbaar gehandeld heeft. De verwijten zijn grotendeels niet vast komen te staan. De paar

vaststaande verwijten zijn niet/nauwelijks arbeidsrechtelijk relevant. Hierbij moet ook worden bedacht dat het werkneemster in beginsel vrij staat om haar privéleven naar eigen goeddunken in te richten. De kantonrechter is van oordeel dat vaststaat dat de arbeidsverhouding inmiddels zodanig is verstoord dat een terugkeer van werkneemster naar werkgeefster niet meer tot de mogelijkheden hoort. Werkgeefster heeft daarbij op basis van een veel te gebrekkig onderzoek geconcludeerd dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbare gedragingen. Het doel van een dergelijk onderzoek is om de relevante feiten vast te stellen, namelijk welke verwijtbare gedragingen heeft werkneemster verricht. Een dergelijk onderzoek dient dan ook zorgvuldig te gebeuren en vastgelegd te worden. Op allerlei momenten is het daarbij niet goed gegaan. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is kortom het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter kent daarbij naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe ter hoogte van plusminus tien brutomaandsalarissen, nu het dienstverband gezien de omstandigheden na één/anderhalf jaar wel geëindigd zou zijn, er eventueel recht bestaat op een WW- of ZW-uitkering, en gezien de baankansen van werkneemster en de huidige tekorten op de arbeidsmarkt. Het tegenverzoek tot schadevergoeding wordt afgewezen, nu iedere onderbouwing ontbreekt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:695

Zaaknummer: 10771155

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: C.H.J. Voncken en W.C.G.J. Sterk

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van ambtenaar wordt niet ontbonden. De uitingen op sociale media en verkiesbaarstelling voor een politieke partij zijn geen overschrijding van de uitoefening van grondrechten ex artikel 10 Ambtenarenwet.

Feiten

Orionis is een publiekrechtelijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten Middelburg, Veere en Vlissingen. Zij voert als openbaar lichaam voor de deelnemende gemeenten onder meer de Participatiewet, de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening en het minimabeleid uit. Werkneemster is bij Orionis in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en begeleidt in haar functie mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt in hun ontwikkeling naar werk. Werkneemster is ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017 (AW). In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Samenwerkende gemeentelijke organisaties van toepassing. Vanaf 1 maart 2001 spreken werkneemster en Orion over de nevenwerkzaamheden van werkneemster met betrekking tot een door werkneemster op te richten/opgerichte lokale politieke partij en het gebruik van sociale media, waaronder Twitter. Op 18 november 2021 heeft een mevrouw bij Orionis een klachtformulier ingediend over de uitingen van werkneemster op sociale media. Op 2 december 2021 heeft de manager naar aanleiding van de melding met werkneemster gesproken over het gebruik van sociale media in relatie tot haar functie bij Orionis en als ambtenaar. Orionis heeft werkneemster bij brief van 7 december 2021 een schriftelijke waarschuwing gegeven. In de periode na de waarschuwing heeft de sociale recherche van Orionis op Twitter onderzoek gedaan naar uitlatingen van werkneemster. Bij brief van 28 december 2021 heeft Orionis werkneemster in verband met nader onderzoek op grond van de cao geschorst tot en met 10 januari 2022. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de schorsing. Orionis heeft deze gehandhaafd. Orionis heeft zich bij brief van 14 januari 2022 op het standpunt gesteld dat het dienstverband wegens verwijtbaar handelen van werkneemster moet eindigen, met als reden dat werkneemster het vermoeden dat zij ook na de waarschuwing in december 2021 in strijd met die waarschuwing heeft gehandeld, niet heeft weerlegd en dat werkneemster door geen openheid van zaken te

geven niet als goed werknemer heeft meegewerkt aan het onderzoek van Orionis. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. Werkneemster heeft zich voor de gemeenteraadsverkiezingen van 16 maart 2022 kandidaat gesteld voor politieke partij X in Middelburg en in Vlissingen. Zij heeft daarvan bij brief gedateerd 3 maart 2022 mededeling gedaan aan Orionis. Orionis heeft deze brief op 10 maart 2022 ontvangen. Orionis heeft werkneemster naar aanleiding van haar kandidaatstelling bij brief van 7 maart 2022 onder meer bericht dat deze nevenwerkzaamheden niet zijn toegestaan. Werkneemster is niet verkozen tot gemeenteraadslid. Orionis verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van wanprestatie, subsidiair op de e-grond, meer subsidiair op de g-grond en nog meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Ontbinding wegens wanprestatie

Volgens Orionis is sprake van een opeenstapeling van verwijtbare gedragingen, met als laatste verwijt dat werkneemster zich voor politieke partij X kandidaat had gesteld. Het had op de weg van werkneemster gelegen om haar kandidatuur bij Orionis te melden voordat deze definitief was, hetgeen gelet op de verkiezingsdatum van 16 maart 2022 al ruim vóór 3 maart 2022 het geval moet zijn geweest. Deze meldingsplicht volgt niet alleen uit de arbeidsovereenkomst en de gedragscode, maar is ook in artikel 8 lid 2 aanhef en onder a AW neergelegd. Dat werkneemster haar kandidatuur niet (tijdig) heeft gemeld, betekent echter niet dat deze niet toelaatbaar is. Orionis kan niet worden gevolgd in haar stelling dat werkneemster zich niet verkiesbaar had mogen stellen en dat Orionis aan deze (voorgenomen) nevenactiviteiten van werkneemster – haar kandidatuur en daarmee ook een mogelijk gemeenteraadslidmaatschap – haar toestemming mocht onthouden vanwege de inhoud van het verkiezingsprogramma van de politieke partij in Middelburg. Dat in de arbeidsovereenkomst een algemeen verbod op nevenwerkzaamheden is opgenomen, betekent niet dat Orionis haar toestemming zonder meer mag weigeren. Werkneemster beroept zich in dit verband op het passief kiesrecht, een grondrecht dat ook haar als werknemer van Orionis en ambtenaar toekomt en dit verweer slaagt. Van een gerechtvaardigde inperking van dit grondrecht, gebaseerd op artikel 8 lid 1 aanhef en onder a AW, is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval geen sprake. Met haar aankondiging werkneemster op staande voet te zullen ontslaan indien zij haar kandidatuur voor de politieke partij zou voortzetten, heeft Orionis zich dan ook niet als goed (overheids)werkgever gedragen. Werkneemster heeft met haar kandidaatstelling dus niet verwijtbaar gehandeld. Aan het verwijt dat zij haar kandidaatstelling niet (tijdig) heeft gemeld, komt in het licht van de eigen handelwijze van Orionis geen doorslaggevend gewicht toe. Gelet op het voorgaande kan van de door Orionis gestelde cumulatie van verwijtbaar gedrag en daarmee van ernstige wanprestatie van

werkneemster geen sprake kan zijn.

E-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Orionis haar stelling dat werkneemster met de in de waarschuwingsbrief van 7 december 2021 bedoelde tweets de in artikel 10 AW bedoelde grens heeft overschreden, gelet op het toetsingskader, niet, althans onvoldoende specifiek en concreet onderbouwd. Als openbare dienst moet Orionis in staat zijn om met spanningen en complicaties als gevolg van de uitoefening van grondrechten door haar ambtenaren om te kunnen gaan. Het ligt daarbij ook op haar weg om binnen de eigen organisatie op dit punt nader beleid te vormen en werknemers daarover meer duidelijkheid te verschaffen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat Orionis op 7 december 2021 – hoewel haar handelwijze gezien de melding en de aard en inhoud van de tweets van werkneemster niet onbegrijpelijk is – met het opleggen van een formele waarschuwing niet juist heeft gehandeld. Dat geldt temeer omdat van een eerdere waarschuwing geen sprake was. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld door op 28 december 2021 en ook daarna geen openheid van zaken te geven. Tegelijkertijd moet worden geconcludeerd dat Orionis in haar omgang met deze kwestie zelf onvoldoende zorgvuldig is geweest en dat ook haar eigen handelwijze heeft bijgedragen aan de ontstane situatie. Dit alles in aanmerking genomen, is de conclusie van Orionis dat vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster in redelijkheid van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren, naar het oordeel van de kantonrechter niet gerechtvaardigd.

G-grond en i-grond

Nu werkneemster zich zowel voorafgaand aan deze procedure als ook ter zitting bereid heeft verklaard om met Orionis in gesprek te gaan en over het gebruik van sociale media concrete afspraken te maken en zich te onthouden van grof taalgebruik, is de conclusie van Orionis dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord en van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, naar het oordeel van de kantonrechter prematuur. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Orionis zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden. Het meest subsidiaire verzoek om de arbeidsovereenkomst op de i-grond te ontbinden wordt ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:8644

Zaaknummer: 9743185 AZ VERZ 22-11 (E)

Rechters: C. Kool en T. Overeinder

Advocaten: R.E. Verkerke

Wetsartikelen: 8 AW, 10 AW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Bestuurdersaansprakelijk voor € 30.658,06 schade vanwege betalingsonwil loon werknemer.

Feiten

Y is enig aandeelhouder en bestuurder van X. X was enig aandeelhouder en bestuurder van werkgeefster. Werknemer heeft vanaf 1 november 2015 werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Werknemer is op 5 november 2018 arbeidsongeschikt geraakt. Werkgeefster heeft vanaf januari 2019 het loon van werknemer onbetaald gelaten en geen bruto-/nettospecificaties aan hem verstrekt. Op 3 juni 2019 heeft de kantonrechter uitspraak gedaan in kort geding tegen werkgeefster. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot onder meer de betaling van het verschuldigde loon vanaf januari 2019. Werkgeefster heeft op 31 juli 2019 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 24 september 2019. Vanaf oktober 2019 is de loonbetaling aan werknemer gestopt. Werknemer is een procedure begonnen, hetgeen heeft geleid tot de beschikking van 15 januari 2020. In deze beschikking heeft de kantonrechter de opzegging door werkgeefster vernietigd. Werkgeefster is daarbij veroordeeld tot betaling van onder meer het loon op straffe van een dwangsom alsook tot het overleggen van bruto-/nettospecificaties én is veroordeeld tot hervatting van de re-integratie-activiteiten van werknemer, voor zover de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht, eveneens op straffe van een dwangsom. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de veroordelingen uit de beschikking. Het door werknemer gelegde (derden)beslag heeft slechts deels doel getroffen. Op 25 augustus 2020 is werkgeefster op verzoek van werknemer in staat van faillissement verklaard. Werknemer heeft zijn vordering bij de curator ingediend. Het faillissement is opgeheven bij gebrek aan baten. Werknemer heeft wel een betaling van het UWV ontvangen. Werknemer heeft X en Y als bestuurder bij brief van 21 december 2022 aansprakelijk gesteld voor de (restant)vordering met een betalingstermijn van 21 dagen.

Oordeel

Vanaf 1 januari 2019 hebben X en Y de loonbetalingen aan werknemer gestaakt en pas na de uitspraak van 3 juni 2019 is het loon alsnog betaald. Tussen partijen staat ter discussie of X en Y ook het verschuldigde vakantiegeld en de wettelijke verhoging volledig hebben betaald. In

de dagvaarding heeft werknemer zich reeds op het standpunt gesteld dat een deel van het vakantiegeld en de wettelijke verhoging niet is betaald. Het lag daarom op de weg van X en Y, die over de administratie van werkgeefster beschikken, om hun standpunt dat zij wel alles hebben betaald met een betalingsbewijs te onderbouwen. Dit hebben zij nagelaten, waardoor in deze procedure wordt uitgegaan van de stelling van werknemer dat werkgeefster na de uitspraak van 3 juni 2019 hem niet volledig heeft betaald. Dat X en Y vanaf 1 oktober 2019 wederom de loonbetalingen aan werknemer hebben gestaakt is, gelet op de uitspraak van 3 juni 2019 waarin 24 september 2019 als einddatum van de arbeidsovereenkomst wordt vermoed, niet onbegrijpelijk. X en Y hebben echter vervolgens geen verweer gevoerd in de daaropvolgende procedure en zijn evenmin op de zitting van 6 januari 2020 verschenen. Naast dit betalingsgedrag hebben X en Y ook hun verplichtingen uit hoofde van de uitspraken om bruto-/nettospecificaties te verstrekken en werknemer te laten re-integreren, althans door de bedrijfsarts te laten beoordelen of hij hiertoe in staat is, nagelaten. Er is vanaf januari 2019 tot aan het faillissement in augustus 2020 door X en Y noch iemand anders contact gezocht met werknemer. Uit het betalingsgedrag én de houding van X en Y ten opzichte van werknemer volgt naar het oordeel van de rechtbank dat sprake is van betalingsonwil. Dat er geen sprake zou zijn van betalingsonwil omdat er sprake was van betalingsonmacht, is onvoldoende onderbouwd. X en Y hebben na de eerste uitspraak grotendeels betaald. De rechtbank komt tot de conclusie dat door de betalingsonwil sprake was van frustratie van betaling en verhaal door X en Y als bestuurder van werkgeefster en dat valt X en Y persoonlijk te verwijten. X en Y hebben daarmee onrechtmatig jegens werknemer gehandeld. Alle gevorderde schadeposten zijn het gevolg van het onrechtmatig handelen van X en Y en daarom wordt de gevorderde schadevergoeding van € 30.658,06 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:811

Zaaknummer: 425290

Rechters: mr. A. van Veldhuizen

Advocaten: mr. R.F. Rebel en M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling zodat ze kan re-integreren. Werkgever weigert omdat sprake is van een arbeidsconflict. Vordering wordt afgewezen. Beide partijen zijn schuldig aan arbeidsconflict. Terugkeer op werkvloer nu niet mogelijk.

Feiten

Werkneemster is al ruim 35 jaar voor werkgever werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor 30 uur per week. Haar werkzaamheden bestaan uit personeelszaken, marketing, inkoop en verkoop. Werkneemster is op 3 januari 2023 arbeidsongeschikt geworden. Op 23 juni 2023 vermeldt de bedrijfsarts in zijn rapportage dat werkneemster belastbaar is voor passende of aangepaste taken van het eigen werk. Daarnaast vermeldt de bedrijfsarts dat er sinds kort werkgerelateerde knelpunten zijn, die een gezonde en duurzame terugkeer op lange termijn belemmeren. De bedrijfsarts adviseert een interventie. Op 9 november 2023 verzoekt de (voormalige) gemachtigde van werkneemster aan werkgever te starten met de re-integratie. Bij brief van 22 december 2023 reageert de gemachtigde van werkgever hierop, waarin de gemachtigde stelt dat de (arbeids)verhouding tussen partijen ernstig is verstoord. De verzochte re-integratie in spoor 1 kan om die reden niet plaatsvinden. Werkneemster vordert wedertewerkstelling in haar eigen functie in het kader van re-integratie. Werkneemster betwist het bestaan van een arbeidsconflict en een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, zodat haar ten onrechte toegang tot het bedrijf wordt geweigerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is verplicht de re-integratie van werkneemster te bevorderen. Dit volgt uit artikel 7:658a lid 1 BW. Uit de stukken, en ook op de mondelinge behandeling, is gebleken dat redelijk overleg tussen partijen op dit moment niet mogelijk is. Het conflict dat hieraan ten grondslag ligt, draait om de nieuwe partner van een van de vennoten van werkgever. Het conflict is dermate hoog opgelopen dat communicatie zonder escalatie niet mogelijk is. Tussen partijen gemaakte werkafspraken en mediation hebben niet gezorgd voor een oplossing. Het staat dan ook vast dat partijen in een arbeidsconflict

verkeren. Zowel werkgever als werkneemster heeft door verschillende gedragingen over en weer bijgedragen aan escalatie en beiden hebben dan ook allebei schuld aan het arbeidsconflict. Onder deze omstandigheden is er nu onvoldoende basis voor een succesvolle re-integratie in het eerste spoor, want toelating van werkneemster tot het werk zal op dit moment tot ongewenste en onwerkbaar situaties leiden. Daarbij weegt mee dat de werkplek klein is, evenals het aantal personen dat daar werkt. Partijen moeten zich inspannen om op korte termijn de verhoudingen te verbeteren, zodat re-integratie in het eerste spoor mogelijk wordt, maar ook de mogelijkheden van het tweede spoor moeten worden verkend. De vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1116

Zaaknummer: 10854968 \ VV EXPL 23-63

Rechters: C. Kool

Advocaten: J.J.M. Buining, J.C. van Norden en R.S. Vriend

Wetsartikelen: 7:658a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft aangifte gedaan tegen werknemer vanwege verduistering. Werknemer verzoekt betaling verschillende vergoedingen. Beroep werkgever op verrekening vanwege verduistering door werknemer slaagt niet, nu dit verzoek in te laat stadium is ingediend en onvoldoende is onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij DNR-Energy B.V. (hierna: DNR), en was laatstelijk werkzaam in de functie van hulpmonteur tegen een salaris van € 2.323,13 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Bij brief van 4 augustus 2023 heeft DNR aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (looptijd tot en met 31 augustus 2023) niet zou worden verlengd. Werknemer heeft zich op 20 juli 2023 ziekgemeld. DNR heeft een dag daarna aangifte gedaan van “verduistering (evt. in dienstbetrekking)” door werknemer. De aangifte is ten tijde van de zitting nog in behandeling. Werknemer verzoekt DNR te veroordelen tot betaling van een aanzegvergoeding, transitievergoeding, betaling van het loon over de maand augustus 2023, vakantietoeslag over de maanden juli en augustus 2023, en uitbetaling van openstaande vakantie-uren. DNR heeft ter zitting mondeling een tegenverzoek gedaan. Zij verzoekt veroordeling van werknemer tot betaling van een bedrag van € 15.500 in verband met de spullen die werknemer verduisterd heeft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verzoek werknemer

Werknemer heeft recht op een aanzegvergoeding van € 647,48 bruto. DNR moest uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege zou eindigen, dus een maand voor 1 september 2023, werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De door DNR in dat kader verzonden brief dateert

van 4 augustus 2023 en is dus te laat verstuurd. Dit betekent dat de aanzegging niet tijdig is gedaan en DNR de aanzegvergoeding, aan werknemer verschuldigd is. Ook maakt werknemer aanspraak op een transitievergoeding (€ 906,02), loon over de maand augustus 2023 (€ 2.323,13) en op vakantietoeslag over de maanden juli en augustus 2023 (€ 369,11). De kantonrechter overweegt dat hoewel op werknemer de bewijslast rust van de hoogte van het gevorderde saldo aan vakantie- en ADV-uren, het uitgangspunt is dat DNR als werkgeefster een deugdelijke administratie bijhoudt. Nu DNR de hoogte van de door werknemer verzochte vakantie- en ADV-uren betwist, had het op haar weg gelegen haar verweer gemotiveerd en met stukken te onderbouwen en de door haar bijgehouden administratie in deze procedure over te leggen, hetgeen zij niet heeft gedaan. Daarom heeft werknemer recht op € 2.219,26 bruto aan vakantie- en ADV-uren.

Verrekening

DNR voert ter zitting aan dat zij geen betaling aan werknemer verschuldigd is, omdat zij een tegenvordering van ongeveer € 15.500 op werknemer heeft in verband met spullen die hij verduisterd heeft. De kantonrechter overweegt dat het mogelijk is om mondeling ter zitting een tegenverzoek te doen. Een dergelijk verzoek moet echter ter zijde worden gesteld indien, gelet op de omstandigheden van het geval, het toestaan van het tegenverzoek in strijd is met de goede procesorde. Daarvan is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval sprake, omdat het tegenverzoek in een zeer laat stadium is ingediend en daarnaast onvoldoende concreet en duidelijk is onderbouwd. Werknemer is niet in staat geweest daarop voldoende te reageren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1012

Zaaknummer: 10772582 \ AO VERZ 23-66 MR

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.G. Burgers

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:668 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht uitlatingen en gedrag werkgever niet opvatten als ontslag op staande voet. Werknemer moet gefixeerde schadevergoeding betalen wegens niet in acht nemen opzegtermijn. Geen verplichting tot terugbetalen studiekosten.

Feiten

Werknemer is op 15 november 2021 bij werkgeefster in dienst getreden als hovenier/stratenmaker. Op 26 oktober 2023 is er tijdens het werk een woordenwisseling geweest tussen werknemer en de directeur van werkgeefster, waarna werknemer de werkplek heeft verlaten. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij tegen de directeur heeft gezegd dat hij er zelf toch al aan zat te denken om te stoppen en dat de directeur vervolgens heeft gezegd “dan k..... je maar op”. Werkgeefster heeft de lezing van werknemer bevestigd, behalve ten aanzien van de woordkeuze. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgeefster hem (onterecht) op staande voet heeft ontslagen. Hij verzoekt om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, een billijke vergoeding en afrekening van niet opgenomen vakantiedagen. Daarnaast stelt werknemer dat werkgeefster ten onrechte de kosten voor zijn rijlessen heeft ingehouden op het loon over oktober 2023, en verzoekt daarom om betaling van het loon zonder verrekening met studiekosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werknemer is niet op staande voet ontslagen en hij heeft dit redelijkerwijs ook niet zo mogen opvatten. Werknemer heeft niet aangetoond dat werkgeefster hem op 26 oktober 2023 op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft naar aanleiding van de woordenwisseling met de directeur zelf het initiatief genomen om van het werk te vertrekken en heeft zelf ontslag genomen. Werkgeefster heeft na zijn vertrek meermaals aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet was ontslagen, dat zij ervan uitging dat werknemer zelf ontslag had genomen, maar als dat niet het geval was, werknemer welkom was om zijn werkzaamheden weer te hervatten.

Werkgeefster is meermaals en voldoende nagegaan of werknemer de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde beëindigen en heeft hiermee aan haar verplichtingen voldaan.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een ontslag op staande voet worden de verzoeken van werknemer die zijn gebaseerd op een onterecht gegeven ontslag op staande voet afgewezen. Er bestaat derhalve geen recht op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding voor werknemer. Werknemer heeft niet aangetoond dat hij nog recht heeft op uitbetaling van tien vakantiedagen. Werkgeefster heeft dit gemotiveerd betwist en werknemer heeft hier tegenover niet onderbouwd dat hij nog vakantiedagen over had. Het verzoek van werknemer moet ook op dit punt daarom worden afgewezen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 26 oktober 2023 per direct beëindigd, zonder de geldende opzegtermijn van één maand in acht te nemen. Daarom dient werknemer aan werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding te betalen ter hoogte van één maandsalaris.

Studiekosten

Werknemer is op aandringen van werkgeefster rijlessen gaan volgen zodat hij in de bedrijfsbus kon rijden. Werkgeefster heeft de rijlessen betaald. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is van een grond voor terugbetaling van de kosten voor de rijlessen. Het verzoek van werkgeefster tot terugbetaling van de kosten van rijlessen als studiekosten wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1034

Zaaknummer: 10841158 VZ VERZ 23-10305

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: M. ter Haar-Bas en P.P. Otte

Wetsartikelen: 7:672 lid 4 BW en 6:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer niet-ontvankelijk in zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag wegens overschrijding van de vervaltermijn. Ondanks dringende reden geen ernstig verwijtbaar handelen. Toekenning transitievergoeding. Spoorwissel.

Feiten

Werknemer is eerst vanaf 1 januari 2013 op basis van een uitzendconstructie en vervolgens vanaf 1 januari 2016 op basis van een (fulltime) arbeidsovereenkomst bij CLDN Ports Netherlands B.V. (hierna: CLdN) werkzaam geweest in de functie van terminalmedewerker. Het laatstverdiende loon van bedraagt € 4.785,70 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, ploegentoeslag en overwerk. Werknemer heeft een drietal officiële waarschuwing gekregen wegens (a) overtreding van het verzuimreglement, namelijk het niet bereikbaar zijn gedurende verzuim, (b) overtreding van het rookbeleid, namelijk het roken op een op de terminal verboden locatie en (c) ongeoorloofde afwezigheid en liegen tegen CLdN. Na een opgelegde schorsing wegens ongeoorloofde afwezigheid heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer is op 31 oktober 2023 op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en het liegen daarover. Werknemer stelt werkgever op de hoogte van het feit dat hij al langer loopt met een zware verslaving aan drank en drugs, dat hij sindsdien totaal zichzelf niet is, dat hij liegt en dat hij zichzelf kwijt is. CLdN handhaaft het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt de vernietiging van het ontslag op staande voet en toekenning van de loonvordering zoals opgenomen in de kortgedingdagvaarding van 12 december 2023, met dien verstande dat hervatting van het werk kan plaatsvinden nadat hij een traject heeft gevolgd bij een verslavingskliniek. CLdN stelt dat werknemer niet-ontvankelijk dient te worden verklaard, omdat de verzoeken tot vernietiging van het ontslag en tot toekenning van een billijke vergoeding niet tijdig zijn ingediend binnen de toepasselijke vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 sub a BW. Voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd verzoekt CLdN (subsidiar) ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond en subsidiar op de g-grond.

Oordeel

Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en tot toekenning van een billijke vergoeding is niet binnen de in de artikel 7:686a lid 4 sub a BW voorgeschreven termijn van twee maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingediend. Het ontslag op staande voet is immers gegeven op 31 oktober 2023 en het verzoekschrift is pas ingediend op 4 januari 2024. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter te laat. De gemachtigde van werknemer heeft bij indiening van het verzoekschrift verzocht om een gevoegde behandeling met de kortgedingprocedure en heeft gewezen op het feit dat het kort geding wel tijdig binnen de termijn van twee maanden is gestart. Voor zover werknemer daarmee heeft bedoeld dat met de binnen de vervaltermijn van twee maanden aanhangig maken van een kort geding een zogenoemde “spoorwissel” ex artikel 69 Rv in de rede ligt, kan hij daarin niet worden gevolgd. Weliswaar houden de vordering tot wedertewerkstelling en tot betaling van achterstallig loon rechtstreeks verband met het einde van de arbeidsovereenkomst, maar er is in kort geding geen vernietiging gevorderd en bovendien kan een kort geding op grond van artikel 256 Rv niet worden verwezen naar de bodemrechter. De kantonrechter ziet met betrekking tot het onderhavige verzoek onvoldoende aanknopingspunten om het beroep van CLdN op de vervaltermijn te passeren. Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek ex artikel 7:681 BW. Dit geldt voor zowel de vernietiging van het ontslag als de billijke vergoeding. Het gevolg daarvan is dat het verleende ontslag op staande voet onaantastbaar is geworden en dat moet worden uitgegaan van de rechtsgeldigheid van het ontslag. CLdN moet naar het oordeel van de kantonrechter wel een transitievergoeding betalen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Mee weegt dat een alcohol- drugsverslaving op grond van vaste rechtspraak aangemerkt wordt als een ziekte.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1293

Zaaknummer: 10866851 VZ VERZ 24-126

Rechters: E.I. Mentink

Wetsartikelen: 130 Rv; 256 Rv; 283 Rv; 288 Rv; 7:673 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

In kort geding gevorderde wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon is niet toewijsbaar. Het dienstverband is geëindigd door een ontslag op staande voet. Niet tijdig een verzoekschrift ex artikel 7:681 BW ingediend. Spoorwissel.

Feiten

Werknemer is eerst vanaf 1 januari 2013 op basis van een uitzendconstructie en vervolgens vanaf 1 januari 2016 op basis van een (fulltime) arbeidsovereenkomst bij CLDN Ports Netherlands B.V. (hierna: CLdN) werkzaam geweest in de functie van terminalmedewerker. Het laatstverdiende loon van werknemer bedraagt € 4.785,70 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, ploegentoeslag en overwerk. Werknemer is op 31 oktober 2023 op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid en het liegen daarover. Werknemer vordert wedertewerkstelling en loonbetaling. Werknemer is van oordeel dat de hem verweten gedragingen op zichzelf of in onderlinge samenhang gezien geen ontslag op staande voet rechtvaardigen omdat hij lijdt aan een ernstige alcohol- en drugsverslaving. Het verweer van CLdN strekt tot niet-ontvankelijkheid, dan wel afwijzing van de vordering.

Oordeel

Aan de beoordeling van de vordering tot wedertewerkstelling en de loonvordering gaat vooraf de te beantwoorden vraag of CLdN werknemer op goede gronden op staande voet heeft mogen ontslaan. In de gelijktijdig met de onderhavige procedure behandelde verzoekschriftprocedure tussen werknemer en CLdN is in de beschikking van 15 februari 2024 ten aanzien van het ontslag op staande voet geoordeeld dat het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en tot toekenning van een billijke vergoeding niet binnen de in de artikel 7:686a lid 4 sub a BW voorgeschreven termijn van twee maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst is ingediend. De gemachtigde van werknemer heeft bij indiening van het verzoekschrift verzocht om een gevoegde behandeling met de kortgedingprocedure en heeft gewezen op het feit dat het kort geding wel tijdig binnen de termijn van twee maanden is gestart. Voor zover werknemer daarmee heeft bedoeld dat met het binnen de vervaltermijn van twee maanden aanhangig maken van een kort geding een zogenoemde “spoorwissel” ex

artikel 69 Rv in de rede ligt, kan hij daarin niet worden gevolgd. Weliswaar houden de vordering tot wedertewerkstelling en tot betaling van achterstallig loon rechtstreeks verband met het einde van de arbeidsovereenkomst, maar er is in kort geding geen vernietiging gevorderd en bovendien kan een kort geding op grond van artikel 256 Rv niet worden verwezen naar de bodemrechter. De kantonrechter ziet met betrekking tot het onderhavige verzoek onvoldoende aanknopingspunten om het beroep van CLdN op de vervaltermijn te passeren. Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek ex artikel 7:681 BW. Dit geldt voor zowel de vernietiging van het ontslag als de billijke vergoeding. Doordat de arbeidsovereenkomst door het ontslag op staande voet is geëindigd op 31 oktober 2023 zijn de vorderingen tot wedertewerkstelling en tot betaling van achterstallig loon niet toewijsbaar. Dit geldt ook voor de nevenvorderingen. De gemachtigde van werknemer heeft bij haar pleitnota de eis vermeerderd. De kantonrechter staat in het licht van de verzoekschriftenprocedure de eisvermeerdering toe. De door werknemer gestelde vorderingen worden in de kortgedingprocedure afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1292

Zaaknummer: 10808058 VV EXPL 23-582

Rechters: E.I. Mentink

Wetsartikelen: 69 Rv; 130 Rv; 233 Rv; 237 Rv; 256 Rv; 7:681 BW; 7: 686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Aan de vraag of de gedragingen van de werknemer een dringende reden opleveren, komt de kantonrechter niet toe.

Feiten

Werknemer is op 16 februari 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht in dienst getreden van All-Inn Security B.V., in de functie van beveiligingsbeambte tegen een salaris van € 16,39 per uur, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao particuliere beveiliging van toepassing. Per brief van 26 september 2023 krijgt werknemer een officiële waarschuwing omdat hij een aantal keren slapend is aangetroffen tijdens de dienst en zijn kind had meegenomen naar het werk. Twee dagen later protesteert werknemer schriftelijk tegen deze waarschuwing. Werknemer meldt zich op 21 oktober ziek. Per brief van 16 november 2023 bevestigt All-Inn Security het inmiddels op 30 oktober 2023 gegeven ontslag op staande voet, met als reden dat er op 26 september en 26 oktober 2023 klachten van opdrachtgevers zijn ontvangen en dat werknemer meerdere keren slapend is aangetroffen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en bij voorlopige voorziening toelating tot zijn werkzaamheden voor zover hij arbeidsgeschikt is, hem te laten oproepen door de bedrijfsarts en loondoorbetaling. In het geval van intrekking van de primaire vordering verzoekt hij een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

Ten aanzien van de gevraagde voorlopige voorziening oordeelt de kantonrechter dat deze alleen wordt getroffen voor de duur van procedure. Deze procedure eindigt doordat een eindbeslissing wordt genomen op het verzoek van werknemer. De gevorderde voorlopige voorziening wordt daarom afgewezen. Ten aanzien van het ontslag op staande voet is de kantonrechter van oordeel dat het op 30 oktober 2023 gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven en daarom het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. All-Inn Security stelt dat zij in een gesprek op 30 oktober 2023 werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer betwist dat hij op 30 oktober 2023 op staande voet is ontslagen en geeft aan pas

na ontvangst van de brief van 16 november 2023 kennis te hebben genomen van het ontslag op staande voet. Omdat All-Inn Security niet kan bewijzen dat werknemer op 30 oktober 2023 mondeling op staande voet heeft ontslagen, passeert de kantonrechter deze stelling. Ook als de door All-Inn Security gestelde feiten waarop het ontslag op staande voet is ingeroepen, al een dringende reden voor een ontslag op staande voet mochten opleveren, dan geldt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven althans niet onverwijld is medegedeeld. All-Inn Security had voortvarender te werk moeten gaan en meteen tot actie moeten overgaan. Bij een ontslag op staande voet moet de situatie zo ernstig zijn dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst bij wijze van spreken geen dag langer kan plaatsvinden. Hierbij past niet dat pas na enkele dagen of weken wordt overgegaan tot het geven van een ontslag op staande voet. Omdat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, heeft werknemer recht op betaling van het loon vanaf 30 oktober 2023. All-Inn Security moet werknemer weer toelaten tot zijn werkzaamheden en in het geval hij nog ziek is werknemer laten oproepen door de bedrijfsarts.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:786

Zaaknummer: 10856624 AZ VERZ 23-168

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.J.O.F. Rutten

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 BW; 7:677 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Grondslag voor demotie ontbreekt. Eenzijdig wijzigingsbeding. “Stoof/Mammoet”. Terugplaatsing in functie ongedaan gemaakt.

Feiten

Werknemer is bij Rockwool in dienst getreden en heeft in de loop der tijd verschillende functies bekleed. In zijn laatste functie is werknemer verantwoordelijk voor een ploeg van een dertigtal logistiek medewerkers. Zijn salaris bedraagt € 3.984 bruto per maand, exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rockwool 2021-2023 van toepassing. Rockwool ontdekte rond februari 2022 dat er te veel warehouse operators werden ingezet in de ploeg van werknemer. Tussen partijen staat vast dat het een collega uit de ploeg van werknemer was, die door manipulatie in de systemen bewerkstelligde dat er meer personeel werd ingepland in de ploeg dan volgens de instructies was toegestaan. Hierdoor ontstond een “comfortabeler” werktempo voor de ploeg maar werd Rockwool met extra kosten opgezadeld. Rockwool is van mening dat de manipulatie gebeurde met medeweten van werknemer omdat hij eindverantwoordelijk is voor de planning en de accordering van de uren van de ingezette werknemers. Rockwool heeft werknemer op grond van artikel 8 lid 3 sub b van de cao teruggeplaatst in een functie die vier loonschalen lager is ingedeeld dan de met werknemer overeengekomen functie. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de aan hem gemaakte verwijten geen demotie rechtvaardigen, en, voor zover de kantonrechter daarover anders mocht oordelen, geen demotie naar een functie die vier loonschalen lager is ingedeeld. Werknemer stelt dat hem onvoldoende te verwijten valt om een demotie te rechtvaardigen, niet alleen omdat het niet door zijn toedoen is dat een te hoge personeelsinzet heeft plaatsgevonden, maar ook omdat hij dit hoegenaamd niet had kunnen vaststellen waardoor hij hieraan geen halt heeft kunnen toeroepen. Hij vordert ongedaanmaking, terugplaatsing en wedertewerkstelling in zijn functie.

Oordeel

Rockwool stelt dat haar besluit tot demotie is gebaseerd op artikel 8 lid 3 sub b van de toepasselijke cao. Naar het oordeel van de kantonrechter vormt dit artikel echter niet de grondslag voor het mogen toepassen van een disciplinaire maatregel maar regelt het slechts de

gevolgen van en het moment waarop een demotie ingaat. Dat in artikel 8 lid 3 sub b van de cao geen eenzijdig wijzigingsbeding kan worden gelezen, leidt de kantonrechter ook af uit het arrest van de Hoge Raad van 17 september 1993 (ECLI:NL:HR:1993:ZC1059, *Gerritse/Hydro Agri Sluiskil*). Nu artikel 8 lid 3 sub b van de toepasselijke cao geen bevoegdheid tot demotie geeft, komt de vraag aan de orde of die bevoegdheid in dit geval wellicht elders is gegeven. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat in de cao, de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement geen bepaling is opgenomen die het de werkgever toestaat disciplinaire maatregelen te nemen. Een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW ontbreekt eveneens. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Rockwool betoogd dat artikel 7:611 BW ook als grondslag voor het treffen van disciplinaire maatregelen kan dienen (*Stoof/Mammoet*). Naar het oordeel van de kantonrechter is deze mogelijkheid tot het wijzigen van de arbeidsovereenkomst bedoeld voor situaties waarin de werkgever door onverwachte omstandigheden is gedwongen zijn bedrijfsvoering aan te passen, waardoor de functie van de werknemer min of meer in de knel komt en aanpassing behoeft. Vervolgens dient hij een redelijk wijzigingsvoorstel te doen dat de werknemer in redelijkheid niet kan afwijzen. Voor zover Rockwool haar bevoegdheid tot demotie heeft willen baseren op een uitwerking van de algemene regel “wie het meerdere mag (ontslag op staande voet), mag ook het mindere (disciplinaire maatregel)”, volgt de kantonrechter Rockwool daarin ook niet. De slotsom is dat de grondslag voor het treffen van de disciplinaire maatregel van demotie in het onderhavige geval ontbreekt. De door Rockwool opgelegde demotie is daarom niet rechtsgeldig. Rockwool wordt veroordeeld tot ongedaanmaking van de demotie en terugplaatsing van werknemer in zijn functie.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:782

Zaaknummer: 10288360 \ CV EXPL 23-212

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J.T.J. Poell en A.P.J. Cordang

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:611 BW; 7:613 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot wedertewerkstelling in vestiging Eindhoven afgewezen. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarder wegend belang heeft bij de uitvoering van het verbeterplan in haar vestiging in Apeldoorn.

Feiten

Werknemer is in 2021 bij Processionals B.V., althans haar rechtsvoorganger, in dienst getreden in de functie van manager recruitment met als standplaats Eindhoven. Uit hoofde van zijn functie geeft hij leiding aan een team van twee recruitmentconsultants in de vestiging van Processionals in Eindhoven. Aanvankelijk zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de duur van één jaar aangegaan. De arbeidsovereenkomst is in 2022 omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Processionals is een onderneming die zich richt op de bemiddeling, werving en selectie en detachering van technisch personeel, met als hoofdvestiging Apeldoorn en drie vestigingen in Eindhoven, Rotterdam en Amsterdam. Op 6 oktober 2023, één dag voor de vakantie van werknemer, heeft Processionals telefonisch aan hem kenbaar gemaakt dat zij signalen heeft ontvangen dat het team van werknemer kritiek heeft op zijn managementstijl. Direct na de vakantie van werknemer heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij Processionals heeft aangegeven dat zij niet wenst dat hij terugkeert als manager recruitment van haar vestiging in Eindhoven. Processionals heeft daarbij voorgesteld om met elkaar in gesprek te gaan over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Processionals heeft op dat moment de toegang tot een deel van haar (digitale) systemen geblokkeerd. Op 3 november 2023 heeft werknemer Processionals verzocht om hem toe te laten tot de werkvloer, hetgeen Processionals heeft geweigerd. Vervolgens stuurt Processionals werknemer een verbeterplan toe, waarbij zij verlangt dat werknemer het verbetertraject in haar vestiging in Apeldoorn volgt. Werknemer meldt zich ziek. Werknemer vordert werkhervatting in de vestiging Eindhoven en toegang tot de systemen. Hij is van oordeel dat Processionals zich ten onrechte op het standpunt stelt dat sprake is van disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsrelatie. Processionals is van oordeel dat de vordering moet worden afgewezen. Processionals heeft een verbeterplan opgesteld en werknemer op zijn verzoek weer te werk gesteld. Op basis van het in de arbeidsovereenkomst

opgenomen eenzijdigwijzigingsbeding kan Processionals de standplaats tijdelijk wijzigen. Processionals heeft een zwaarwichtig en gerechtvaardigd belang dat werknemer het verbetertraject in Apeldoorn volgt.

Oordeel

Ter zitting heeft de kantonrechter de indruk gekregen dat Processionals inmiddels van mening is dat werknemer in staat moet worden gesteld om zijn werkzaamheden in Eindhoven te hervatten, maar volgens Processionals kan dit pas nadat hij het aangeboden verbeterplan heeft uitgevoerd. Verder is gebleken dat werknemer in beginsel niet onwelwillend staat tegenover het volgen van een verbetertraject om de relatie met zijn team in Eindhoven te herstellen, maar vindt hij dat het verbetertraject in Eindhoven dient plaats te vinden. Als een werknemer onvoldoende functioneert, bepaalt de wet niet op welke wijze de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen zijn functioneren te verbeteren. Omdat een disfunctioneren ingrijpende gevolgen kan hebben voor de werknemer, namelijk het einde van de arbeidsovereenkomst, moet de werkgever, ook gelet op de eisen van goed werkgeverschap, de werknemer een serieuze en reële gelegenheid tot verbetering bieden (zie het arrest van de Hoge Raad van 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933). Bij het bepalen van de punten waarvan Processionals van mening is dat werkgever zijn functioneren dient te verbeteren, geniet zij als werkgever in beginsel een ruime mate van vrijheid. Hoewel Processionals inmiddels inziet dat ze - naar eigen zeggen - te kort door de bocht is gegaan, waarborgt dat inzicht op zichzelf nog niet dat werknemer een eerlijke kans op verbetering krijgt. De kantonrechter benadrukt dat het verbetertraject niet slechts als instrument mag worden gebruikt om alsnog, maar dan langs de juiste juridische weg, tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. In een eventuele bodemprocedure zal kritisch getoetst worden of beide partijen met voldoende commitment en de wil om te slagen het verbetertraject hebben gevolgd. De kantonrechter is van oordeel dat Processionals een redelijke en - tegenover het zwaarwegende belang van werknemer - voldoende zwaarwegende grond heeft bij de uitvoering van het verbeterplan in Apeldoorn in plaats van Eindhoven. Naast coaching door meerdere personen, het opnemen van een mediationtraject in het verbeterplan zijn er afspraken gemaakt over de reistijd en de gezinssituatie van werknemer. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:593

Zaaknummer: 10791985 \ CV EXPL 23-6914

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: M.A.F.J. den Hupkes-van Brink en S. Coerts

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:660 BW; 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft nagelaten onderzoek in te stellen naar val van werkneemster in trappenhuis. Onvoldoende staat vast dat werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan. Werkgeefster is dan ook aansprakelijk voor de schade van werkneemster.

Feiten

Op 1 april 2017 is werkneemster in dienst getreden als Global HR Business Partner bij Aegon Nederland N.V. (hierna: Aegon). In het trappenhuis van het kantoorpand van Aegon is werkneemster op 3 oktober 2017 gevallen. Uit hoofdstuk 15 van de RI&E van Aegon volgt dat Aegon ongevallen moet registreren en analyseren. Over de val hebben meerdere collega's een schriftelijke verklaring afgelegd. Hieruit blijkt kort samengevat dat werkneemster was flauwgevallen en van de trap was gevallen. Onduidelijk is of werkneemster eerst flauwviel of eerst van de trap viel. Ook is werkneemster een deel van het ongeval kwijt. Na de val is werkneemster naar de huisarts en het ziekenhuis gegaan. Op 27 maart 2019 heeft werkneemster Aegon aansprakelijk gesteld voor het arbeidsongeval op grond van artikel 7:658 BW. Uit deze aansprakelijkheidstelling volgt dat werkneemster enige maanden niet heeft gewerkt en vanaf januari 2018 heeft getracht te re-integreren. Ook blijkt uit de aansprakelijkheidstelling dat het trappenhuis na de val van werkneemster is gerenoveerd. Bij brief van 9 april 2019 heeft Aegon gereageerd op de aansprakelijkheidstelling. In deze brief heeft Aegon haar verbazing geuit over de aansprakelijkheidstelling nu het arbeidsongeval 1,5 jaar geleden heeft plaatsgevonden, werkneemster gedurende die 1,5 jaar nooit eerder heeft geuit dat zij Aegon aansprakelijk acht en zij aan verschillende collega's zou hebben verklaard dat zij niet lekker was en flauw is gevallen. In onderhavige procedure vordert werkneemster voor recht te verklaren dat Aegon niet heeft aangetoond dat zij ter voorkoming van het arbeidsongeval aan haar zorgplicht in de zin van artikel 7:658 lid 1 BW heeft voldaan en aansprakelijk is voor de schade van werkneemster, welke schade dient te worden opgemaakt en vereffend bij staat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aegon is aansprakelijk voor de schade die werkneemster

in de uitoefening van haar werk heeft geleden. De kantonrechter volgt Aegon niet in haar stelling dat zij nooit heeft geweten of moeten begrijpen dat er tijdens het ongeval iets anders aan de hand was dan een onwelwording. Niemand heeft namelijk gezien wat er die dag feitelijk is gebeurd. Aan de verklaringen van diverse werknemers komt dan ook geen betekenis toe. Alhoewel Aegon gelijk heeft in haar standpunt dat werkneemster lang heeft gewacht met haar aansprakelijkheidstelling, maakt dit volgens de kantonrechter verder nog niet dat Aegon wordt benadeeld in de zin van artikel 6:89 BW. Vanaf het moment dat werkneemster van de trap was gevallen, was immers voor Aegon duidelijk dat dit ongeval had plaatsgevonden en dat werkneemster (voorlopig) niet kon werken. Aegon heeft echter nagelaten om na het ongeval een onderzoek in te stellen naar de oorzaak van het ongeval of de toestand van de trap, terwijl dit op basis van haar RI&E wel verplicht was. Indien Aegon al in haar bewijspositie is aangetast, komt dit dus voor haar eigen rekening en risico. Tot slot wordt ook het verweer van Aegon dat het trappenhuis in oktober 2017 aan alle vereisten voldeed verworpen. De door Aegon overlegde foto's zijn hiervoor niet relevant. Ook het feit dat in de met een professioneel schoonmaakbedrijf overeengekomen overeenkomst is opgenomen dat het trappenhuis dagelijks wordt schoongemaakt, is onvoldoende om te concluderen dat Aegon haar zorgplicht niet heeft geschonden. De vorderingen van werkneemster worden derhalve toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:17319

Zaaknummer: 9031535 RL EXPL 21-2833

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: M.J.J. de Ridder en W.A.M. Rupert

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Onderzoek naar echtheid handtekening werknemer onder arbeidsovereenkomst en ontslagbrief. Uitkomst deskundigenrapport ('iets waarschijnlijker dan') bevat te lage gradatie voor conclusie dat handtekening echt is. Werkgever krijgt nadere bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer – woonachtig in Duitsland – is als winkelmedewerker/slager met ingang van 1 juli 2021 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden met een arbeidsomvang van veertig uur per week gaan werken bij een in Nederland gevestigde werkgeefster (een V.O.F.). Na een verschil van mening met een van de vennoten over te verrichten werkzaamheden op het eind van de werkdag op 20 of 21 juli 2021, heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Partijen twisten over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. Werkgeefster voert aan dat werknemer op de bewuste dag zelf ontslag heeft genomen, althans dat sprake is van een overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen en heeft in eerste aanleg onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, loon over extra gewerkte dagen en reiskosten gevorderd. De kantonrechter heeft het verzoek tot betaling van € 500 netto in verband met vier gewerkte zaterdagen toegewezen, evenals de gevorderde transitievergoeding van € 48,17 (omdat die niet werd betwist). De overige verzoeken zijn afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in de eerste tussenbeschikking (zie AR 2022-1324) overwogen dat geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgeefster hem daaraan niet kan houden. Vervolgens heeft het hof, in het kader van het verweer van werkgeefster dat sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een rechtsgeldig proeftijdbeding, overwogen dat werknemer gemotiveerd heeft betwist dat hij de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en dat het op de weg van werkgeefster ligt om de echtheid van de betwiste handtekening te bewijzen. Ook de echtheid van de handtekening van werknemer onder de 'ontslagbrief' zal onderzocht moeten worden. Werkgeefster heeft

aangevoerd dat werknemer deze brief, waarin partijen overeenkomen dat het werk in de proeftijd per 31 juli 2021 wordt beëindigd, ook heeft ondertekend. Bij tussenbeschikking is een deskundigenbericht gelast, uit te voeren door een handschriftkundige.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De deskundige heeft aanvankelijk aan de hand van het hem ter beschikking gestelde materiaal geconcludeerd dat beide betwiste handtekeningen geen echte handtekeningen zijn van werknemer. De deskundige heeft daarna aan de advocaat van werknemer gevraagd om een ID-bewijs aan het vergelijkingsmateriaal toe te voegen. De handtekening in het digitaal paspoort heeft volgens de deskundige een ander licht op de zaak geworpen. Daarom heeft hij bij partijen meerdere handtekeningen van dit andere 'model' opgevraagd en een ID-kaart van 25 oktober 2017 en een rijbewijs van 5 september 2017 ontvangen. De deskundige heeft uiteindelijk geconcludeerd dat het iets waarschijnlijker is dat de betwiste handtekening op de arbeidsovereenkomst en op de 'ontslagbrief' is geplaatst door werknemer dan dat een willekeurig ander deze heeft geplaatst. Het hof acht die gradatie, te weten 'iets waarschijnlijker dan', te laag om enkel op grond van deze uitkomst van het deskundigenrapport met een redelijke mate van zekerheid uit te gaan van de echtheid van de handtekening van werknemer op de arbeidsovereenkomst en de 'ontslagbrief'. Het hof verwijst daartoe ook naar de tussenbeschikking van 17 november 2022, waarin het hof motiveert dat uit een aldaar besproken Whatsappbericht niet blijkt dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Werkgeefster heeft echter in deze procedure tevens aangeboden om via het horen van getuigen te bewijzen dat werknemer de arbeidsovereenkomst en 'ontslagbrief' heeft ondertekend. Het hof zal, alvorens verder te beslissen, werkgeefster daartoe in de gelegenheid stellen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:634

Zaaknummer: 200.307.976_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: J.B. Gubbels en F.W. Amendt

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding tot betaling van een voorschot voor vergoeding van schade als gevolg van een arbeidsongeval wordt afgewezen, omdat de rechtsverhouding tussen partijen te onzeker is.

Feiten

Op 14 april 2023 heeft de heer X (hierna: X) zonnepanelen geïnstalleerd op het dak van de schuur van een persoon. Tijdens het installeren van deze zonnepanelen is X door het dak gevallen en op een tractor beland. X heeft daardoor letsel opgelopen. Bij brief van 1 mei 2023 heeft X eerst Solar Premium Projects B.V. (hierna: Solar) aansprakelijk gesteld. In een door X tegen Solar gestart kort geding heeft de rechter de vordering van X, betreffende een voorschot van € 10.000, echter afgewezen. Daarna heeft X de persoon van wie de schuur was in kort geding gedagvaard tot afgifte van bescheiden. In dit kort geding heeft die persoon aangevoegd dat gecontracteerd is met een ander bedrijf, namelijk de eenmanszaak van de heer Y (hierna: Y). In onderhavig kort geding vordert X dat Y wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 10.000 of een ander passend bedrag als voorschot en € 800 aan buitengerechtelijke incassokosten, omdat Y volgens X als inlenend werkgever verantwoordelijk is voor de schade die X lijdt als gevolg van het arbeidsongeval (artikel 7:658 lid 4 BW).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een geldsom kan alleen in kort geding worden toegewezen wanneer sprake is van een spoedeisend belang en wanneer de omvang van de vordering voldoende aannemelijk is. Ten eerste meent de kantonrechter dat X een spoedeisend belang bij de procedure heeft. X heeft namelijk letsel opgelopen en heeft op dit moment geen inkomsten. Daarentegen oordeelt de kantonrechter ten aanzien van (de omvang van) de vordering dat deze niet voldoende aannemelijk is. Op dit moment bestaat er namelijk te veel onzekerheid over de rechtsverhouding tussen partijen. Met betrekking tot die rechtsverhouding kunnen volgens de kantonrechter drie scenario's worden aangenomen, waarbij in het geval van de eerste twee scenario's wel sprake kan zijn van aansprakelijkheid van Y maar in het geval van het derde scenario niet. Derhalve is niet (voldoende) aannemelijk dat de bodemrechter Y zal beschouwen als inlenend werkgever of als (mede) voor de

veiligheid op de werkplaats verantwoordelijke hoofdaannemer. De vordering van X wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:6657

Zaaknummer: 10789726

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: H.S. Eisenberger en M. Geurts

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Verzoeken werknemer tot betaling van resterende transitievergoeding, achterstallig loon en niet-genoten vakantiedagen grotendeels toegewezen. Niet is gebleken dat werknemer heeft ingestemd met het laten gelden van ziektedagen als vakantiedagen. Aanspraak op wettelijke vakantiedagen niet vervallen.

Feiten

Werknemer is in 2014 in dienst getreden bij Edison Express B.V. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van koerier. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing. In de cao is opgenomen dat de werknemer in beginsel ieder jaar een salarisverhoging wordt toegekend gelijk aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van de loonschaal heeft bereikt. Indien de werkgever aan kan tonen dat sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, dient hij – op grond van de cao – hiervan schriftelijk onder opgave van redenen mededeling te doen aan de werknemer, uiterlijk één maand voordat de tredeverhoging zou ingaan. De arbeidsovereenkomst is in verband met 104 weken arbeidsongeschiktheid van werknemer per 15 mei 2023 met wederzijds goedvinden beëindigd. In de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat (onder andere) vorderingen ten aanzien van de cao-inschaling, achterstallig loon, niet-genoten vakantiedagen, vakantietoeslag en de hoogte van de transitievergoeding geen onderdeel uitmaken van de vaststellingsovereenkomst en niet vallen onder de finale kwijting. Werknemer verzoekt Edison Express te veroordelen tot betaling van een resterende transitievergoeding, achterstallig salaris en niet-genoten vakantiedagen. Aan dit verzoek legt werknemer kort gezegd ten grondslag dat Edison Express te weinig transitievergoeding heeft uitbetaald. Edison Express heeft werknemer vanaf 1 maart 2018 verkeerd ingeschaald en te weinig salaris aan hem uitbetaald. Werknemer heeft vanaf het moment dat hij arbeidsongeschikt is geen vakantiedagen opgenomen en maakt daarom aanspraak op uitbetaling van die dagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig loon

Edison Express betwist de verschuldigdheid van achterstallig loon gedeeltelijk. Op 29 september 2023 heeft werknemer een bedrag van € 1.664,08 van Edison Express ontvangen aan 'Nabetaling salaris 2018 + 2019'. Edison Express voert aan dat zij de door werknemer verzochte bedragen voor 2018 en 2019 daarmee heeft uitbetaald. Werknemer heeft dit niet weersproken. Omdat uit de specificatie van de betaling blijkt dat het vakantiegeld over het achterstallig loon ook is betaald, wordt het verzoek van werknemer ten aanzien van 2018 en 2019 afgewezen. Werknemer stelt verder dat Edison Express hem vanaf 2020 had moeten inschalen in functielooschaal C6. Edison Express betwist dat werknemer aanspraak kan maken op salaris gebaseerd op schaal C6, omdat geen sprake was van een normale uitvoering van de werkzaamheden zoals bedoeld in de cao en zij hem de tredeverhoging op die grond niet heeft toegekend. Edison Express heeft echter niets aan werknemer medegedeeld over (het al dan niet toekennen van) tredeverhogingen, hetgeen op grond van de cao wel had moeten, zodat werknemer naar het oordeel van de kantonrechter alleen daarom al aanspraak kan maken op de tredeverhoging van C5 naar C6 vanaf 2020. Dit komt neer op een bedrag van € 6.348,49 aan achterstallig loon over de jaren 2020 tot en met 2023. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%.

Transitievergoeding

Partijen verschillen van mening over de arbeidsduur per week (als onderdeel van de berekening van de hoogte van de transitievergoeding). Volgens werknemer bedraagt deze 34 uur per week; Edison stelt dat de arbeidsduur van 147 uur per maand uitkomt op 33,9 uur per week. De kantonrechter overweegt dat het geschil er in feite om gaat of de arbeidsduur per week moet worden afgerond op een getal zonder decimalen. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat dit een verschil van € 23,27 bruto oplevert en heeft zich desgevraagd gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter. De kantonrechter oordeelt dat werknemer hiermee de betwisting van Edison Express onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken. In verband met deze referte en de verder niet betwiste berekening van de transitievergoeding van werknemer, wijst de kantonrechter een bedrag van € 1.109,02 bruto toe aan resterende transitievergoeding (€ 1.132,29 min € 23,27).

Niet-genoten vakantiedagen

Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit het door Edison Express overlegde overzicht en de overige stukken, zoals e-mails en whatsappberichten, niet worden afgeleid dat werknemer heeft ingestemd met het laten gelden van ziektedagen als vakantiedagen. Een verzoek van

werknemer om vakantie of verlof ondanks ziekte betekent namelijk niet dat ook bedoeld is om instemming te geven aan het laten gelden van ziektedagen als vakantiedagen. Verder faalt het beroep van Edison Express op verval van de wettelijke vakantiedagen over 2021 en 2022. Edison Express heeft namelijk niet aangevoerd op welke wijze zij werknemer daadwerkelijk in staat heeft gesteld die vakantiedagen op te nemen en hem zo nodig ertoe heeft aangezet dat te doen. Ook heeft zij niet gesteld of onderbouwd dat zij hem over het opnemen en over de gevolgen van het niet opnemen heeft geïnformeerd. Edison Express wordt veroordeeld een bedrag van € 5.809,28 bruto aan werknemer te voldoen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12803

Zaaknummer: 10651226 \ AO VERZ 23-51

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: L.N. Hermes

Wetsartikelen: 7:637 BW, 7:638 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster en werkgeefster hebben elkaar finale kwijting verleend ten aanzien van de verdeling van aandelen. Over de loonvordering van werkneemster hebben partijen elkaar geen finale kwijting verleend. Deze wordt daarom over de maanden maart tot en met juli 2018 toegekend.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 juli 2008 in dienst bij werkgeefster in de functie van directeur tegen een salaris van € 30.000 bruto per jaar. Samen met haar echtgenoot was werkneemster tevens bestuurder van de vennootschap van werkgeefster waarbij zij samen de aandelen bezaten. Per 1 augustus 2018 heeft werkneemster haar dienstverband opgezegd. Haar salaris bedroeg toen € 2.400 netto per maand. In februari 2020 is het huwelijk tussen werkneemster en haar echtgenoot door een echtscheiding ontbonden. In het kader van de procedure rondom de echtscheiding heeft de rechter geoordeeld dat de aandelen van werkgeefster werden toebedeeld aan de (ex-)echtgenoot van werkneemster. Ook werd geoordeeld dat een bedrag van € 9.664,43 aan werkneemster moest worden betaald in verband met een in de bv ingebracht stamrecht. Het door werkneemster gevorderde achterstallige salaris kon in diezelfde procedure niet worden toegewezen, omdat deze vordering niet tot de huwelijksgoederengemeenschap behoort. Vervolgens is bij notariële akte van 26 maart 2021 de verdeling en levering van de aandelen en de wijze van betaling vastgelegd. Ook is in die notariële akte opgenomen dat partijen ter zake van de verdeling van aandelen niets meer van elkaar te vorderen hebben. In onderhavige procedure vordert werkneemster werkgeefster te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 4.826,82 aan achterstallig loon over de maanden februari tot en met juli 2018, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, overlegging van correcte loonstroken, betaling van een bedrag van € 557,04 aan benzinekosten en betaling van de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgeefster aangebrachte uitleg van de akte van 26 maart 2021 – die volgens werkgeefster zo moet worden uitgelegd dat de finale kwijting

tussen partijen zag op alles en dus ook op de loonvordering – wordt door de kantonrechter niet gevolgd. De bewoordingen van het beding zijn namelijk op zichzelf duidelijk. Daar komt bij dat uit de door werkneemster overlegde producties is gebleken dat het onderdeel “*ter zake van deze verdeling van aandelen*” uitdrukkelijk op verzoek van werkneemster is toegevoegd om problemen met de loonvordering te voorkomen. Verder is in de verdelingsprocedure geoordeeld dat de loonvordering niet-ontvankelijk was, terwijl de notariële akte naar aanleiding van die verdelingsprocedure is opgesteld. Ook volgt de kantonrechter werkgeefster niet in de door haar gestelde verjaring van de loonvordering. De kantonrechter gaat daarom over tot de inhoudelijke beoordeling van de loonvordering. Het salaris over februari 2018 is volgens de kantonrechter volledig betaald, nu uit de overlegde rekeningafschriften blijkt dat een deel van het salaris naar de privérekening van werkneemster en een deel naar de gezamenlijke rekening van werkneemster en haar (ex-)echtgenoot is overgeboekt. De brief van de advocaat van werkneemster dat alleen bevrijdend kan worden betaald door betaling aan de privérekening van werkneemster was pas na deze betalingen verzonden. De vordering over maart 2018 is daarentegen wel toewijsbaar, omdat die vordering onvoldoende is betwist door werkgeefster. Ditzelfde geldt ten aanzien van het salaris over de maanden mei en juni 2018. Ook het salaris over juli 2018 is verschuldigd. Dat dit salaris is opgeschort en kan worden verrekend met andere (tegen)vorderingen, zoals werkgeefster stelt, is volgens de kantonrechter niet eenvoudig vast te stellen. Werkgeefster heeft immers geen eis in reconventie ingesteld. De benzinekosten zijn echter niet toewijsbaar, omdat werkneemster haar vordering op dit punt onvoldoende heeft onderbouwd. Tot slot wordt de wettelijke verhoging toegekend en dient werkgeefster de juiste loonstroken aan werkneemster te verstrekken, op straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:736

Zaaknummer: 10509069 \ CV EXPL 23-2071

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M. Rahnema'i

Wetsartikelen: 6:136 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Klachtplicht (artikel 6:89 BW) niet van toepassing op loonvordering. Geen sprake van gebrek in prestatie, maar van uitblijven van prestatie. Werkneemster is feitelijk werkzaam in hoger ingeschaalde functie. Werkgever veroordeeld tot betaling van € 4549,72 bruto inclusief vakantietoeslag.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij werkgever in de functie van cateringmedewerkster. Werkneemster heeft een arbeidsbeperking en is met loonkostensubsidie bij werkgever tewerkgesteld. Op 15 juli 2021 zijn partijen overeengekomen dat de omvang van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2021 zou worden aangepast van 28 uur naar 35 uur per week. Werkgever heeft dit op 10 augustus 2021 schriftelijk aan werkneemster bevestigd. Twee dagen later, op 12 augustus 2021, is werkneemster uitgevallen door ziekte. Werkgever heeft vervolgens voorgesteld de urenuitbreiding uit te stellen tot het moment dat werkneemster beter zou zijn. Werkneemster heeft daarmee ingestemd. Werkgever heeft aan werkneemster vanaf 1 september 2021 het loon betaald op basis van een arbeidsomvang van 28 uur per week. Werkneemster is niet hersteld en ontvangt per 11 augustus 2023 een WGA-uitkering. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de omvang van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2021 35 uur per week bedraagt, alsmede veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon. Werkneemster stelt dat zij te weinig loon heeft ontvangen van werkgever. Dit houdt ten eerste verband met indeling in de functie van cateringmedewerker A in plaats van cateringmedewerker B en ten tweede met het geschil over de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Omvang arbeidsovereenkomst

Het meest verstrekkende verweer van werkgever tegen deze loonvordering is het beroep op de

schending van de klachtplicht door werkneemster (artikel 6:89 BW). Werkgever wijst erop dat werkneemster twee jaar lang niet heeft geklaagd over de hoogte van haar loon, dat steeds uitbetaald is op basis van een arbeidsovereenkomst van 28 uur per week. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op de klachtplicht in het kader van een loonvordering niet opgaat. Artikel 6:89 BW ziet weliswaar op alle verbintenissen, maar voor een geslaagd beroep op de klachtplicht moet sprake zijn van een gebrek in een prestatie. Daarvan is bij een loonvordering geen sprake. In dat geval is immers sprake van het uitblijven (geheel of gedeeltelijk) van een prestatie. Het honoreren van een beroep op de klachtplicht ten aanzien van een loonvordering doet bovendien geen recht aan de bijzondere relatie tussen werkgever en werknemer. Kortom, het beroep op de klachtplicht gaat niet op. Ten aanzien van de afspraak de urenuitbreiding uit te stellen tot werkneemster weer beter zou zijn, oordeelt de kantonrechter het volgende. Werkgever heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij bang was dat de ziekmelding van werkneemster verband hield met de aanstaande urenuitbreiding van werkneemster, omdat zij hiervan misschien stress had ervaren (twee dagen na de schriftelijke bevestiging van de urenuitbreiding meldde zij zich ziek). Werkgever wilde werkneemster mede om deze reden beschermen tegen onnodige extra belasting tijdens het re-integratietraject. Daarom heeft werkgever voorgesteld de urenuitbreiding – die nog niet was ingegaan – uit te stellen tot het moment dat werkneemster beter zou zijn. Dat werkgever hierbij anders dan met de beste bedoelingen heeft gehandeld, is de kantonrechter niet gebleken. Ten aanzien van het beroep op misbruik van omstandigheden oordeelt de kantonrechter als volgt. De omstandigheid dat werkneemster een arbeidsbeperking heeft en met loonkostensubsidie bij werkgever tewerkgesteld is, is onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat werkgever misbruik van omstandigheden heeft gemaakt. Hierbij acht de kantonrechter mede van belang dat de moeder van werkneemster actief betrokken was bij de contacten met werkgever. Naar de kantonrechter begrijpt, gingen werkgever en werkneemster er ten tijde van de ziekmelding niet van uit dat sprake zou zijn van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het voorstel van werkgever om de urenuitbreiding uit te stellen tot na het herstel van werkneemster was naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden dan ook een redelijk voorstel. Afwijzing van dit deel van de loonvordering volgt.

Functie-indeling

Werkgever heeft erkend dat werkneemster feitelijk de functie van cateringmedewerker B vervult en moet worden ingedeeld in functiegroep II. Werkgever wordt veroordeeld een bedrag van € 4549,72 bruto inclusief vakantietoelage aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1477

Zaaknummer: 10772565 CV EXPL 23-28907

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: O.J. Praamstra en R. Odekerken

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht afspraak dat werknemer iedere zondag zou worden ingepland niet eenzijdig wijzigen. Werknemer is ten onrechte verplicht om dertien zondagen per jaar in te leveren en heeft recht op vergoeding van misgelopen zondagtoeslag.

Feiten

De drie bij deze procedure betrokken werknemers zijn in dienst (geweest) van Jumbo Supermarkten B.V. (hierna: Jumbo). In juli 2017 heeft Jumbo aan werknemers laten weten dat zij jaarlijks, in een periode van 52 weken, ten minste dertien zondagen niet zouden mogen werken. Werknemers maken in rechte aanspraak op betaling van de uren die zij op die zondagen niet hebben kunnen werken. Zij stellen dat de eenzijdige oplegging om minstens dertien zondagen per 52 weken niet te werken onterecht is geweest. Werknemers zijn achteraf te weten gekomen dat deze regel alleen van toepassing is op minderjarige collega's. Zij hebben door de mededeling dertien zondagen in moeten leveren, op welke zondagen zij normaliter wel zouden hebben gewerkt, aldus werknemers.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers zijn bij Jumbo in dienst getreden op basis van een oproepovereenkomst met een min-maxcontract. In beginsel is Jumbo in dat geval vrij de werknemer op te roepen tegen een bepaalde dag voor een bepaald aantal uren. In de arbeidsovereenkomsten is niets opgenomen over het werken op bepaalde dagen. Jumbo is in beginsel dan ook niet verplicht de werknemer in te plannen op bijvoorbeeld een zondag. Dit is anders indien hierover andere afspraken zijn gemaakt.

Vordering werknemer 1 en 3

Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat werknemer 1 en 3 een nadere afspraak met Jumbo hebben gemaakt om iedere zondag ingepland te worden voor het verrichten van werkzaamheden. Deze vorderingen worden dan ook afgewezen.

Vordering werknemer 2

Werknemer 2 heeft aangevoerd dat hij met Jumbo de afspraak heeft gemaakt dat hij iedere zondag voor 9,5 uur zou worden ingepland voor werkzaamheden. Dit standpunt wordt ondersteund door de inhoud van een gespreksverslag van 22 juni 2017. De kantonrechter maakt hieruit op dat partijen een nadere afspraak hebben gemaakt over het werken op zondag. Deze afspraak is ten onrechte eenzijdig door Jumbo gewijzigd. Werknemer maakt dan ook terecht aanspraak op betaling van achterstallig loon. De kantonrechter overweegt dat een deel van de vordering inmiddels is verjaard. Daarbij komt dat werknemer op 1 april 2021 op de hoogte is geraakt dat hij ten onrechte niet op de zondagen werd ingepland. Hij heeft Jumbo er vervolgens niet op gewezen dat hij weer op de zondagen dient te worden ingepland. Gelet op het voorgaande heeft werknemer 2 recht op vergoeding wegens het mislopen van de zondagtoeslag (werknemer heeft de werkzaamheden op zaterdag verricht in plaats van op zondag, zodat enkel de toeslag nog verschuldigd is) over de periode 7 november 2017 tot april 2021. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een nieuwe loonberekening over te leggen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:1113

Zaaknummer: 10433526 \ CV EXPL 23-929 (T)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: N. Rachid en H.J.M. Strik

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is (voormalig) werknemer nog € 19.000 aan variabele beloning verschuldigd. Door akkoord te gaan met salarisverhoging gedurende vier jaar in plaats van uitbetaling ineens, heeft werknemer geen afstand gedaan van recht op betaling van het volledige bedrag bij eerdere uitdiensttreding.

Feiten

Werknemer is in januari 2013 in dienst getreden bij The Brownpaper Company B.V. (hierna: Brownpaper) als algemeen medewerker. In 2016 is, naast zijn vaste salaris, een variabele beloning overeengekomen. In 2019 hebben partijen gesproken over de opgebouwde bonus van werknemer ter hoogte van € 24.431. Werknemer had voorgesteld dit bedrag te verdelen over de komende vier jaar (tot zijn pensionering) als toevoeging aan zijn salaris per maand. Brownpaper is hierin meegegaan en heeft het bedrag per maand (dat bruto uitkwam op € 508,90) verhoogd naar € 750 bruto. Partijen hebben voornoemde afspraken in april 2019 op schrift gesteld, waarbij tevens is opgenomen dat 'alle regelingen uit het verleden nu definitief niet meer gelden'. Nadat tussen partijen een conflict was ontstaan, heeft werknemer in november 2019 de arbeidsovereenkomst opgezegd. Per 1 januari 2020 is hij uit dienst gegaan. Werknemer heeft in eerste aanleg veroordeling van Brownpaper gevorderd tot betaling van een variabele beloning van € 20.000. Brownpaper heeft betwist dat werknemer recht heeft op die beloning, en stelde dat partijen bovendien in april 2019 zijn overeengekomen dat een eventueel recht van werknemer op een beloning is komen te vervallen, in ruil voor een verhoging van het salaris van € 750 per maand. Brownpaper stelde aan die verplichting te hebben voldaan tot het moment van uitdiensttreding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer grotendeels toegewezen (zie AR 2021-0136). Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De kern van het geschil tussen partijen wordt gevormd door de uitleg van de tussen partijen in april 2019 gesloten overeenkomst, waarin zij de gemaakte afspraken hebben vastgelegd. In die overeenkomst is vermeld dat werknemer op dat moment

€ 24.431 aan variabele beloning had opgebouwd. Het hof concludeert dat op dit punt sprake is van een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:900 lid 1 BW. Dit betekent dat beide partijen zijn gebonden aan de overeengekomen vaststelling van het bedrag. Vervolgens rijst de vraag of de in de overeenkomst vermelde salarisverhoging van € 750 per maand gedurende een periode van vier jaar moet worden begrepen als een afbetalingsregeling met betrekking tot het door Brownpaper verschuldigde bedrag van € 24.431, zoals werknemer meent, of dat sprake is van een vaststellingsovereenkomst tegen finale kwijting waarbij werknemer met het accepteren van de overeengekomen salarisverhoging elke verdere aanspraak op het bedrag van € 24.431 heeft prijsgegeven, zoals Brownpaper stelt. Ook op dit punt stelt het hof werknemer in het gelijk. In de overeenkomst wordt uitdrukkelijk gesproken van een verdeling van het bedrag van € 24.431 over een periode van vier jaar als toevoeging aan het salaris. In een gesprek van 16 april 2019 – waarvan werknemer een transcriptie heeft overgelegd – heeft Brownpaper de vraag gesteld of het bedrag van € 24.431 ineens of in delen moest worden betaald en is ter sprake gekomen dat Brownpaper geen geld had voor een betaling ineens. Uit de tekst van de overeenkomst in combinatie met het gesprek, gevoegd bij de omstandigheid dat bij de berekening van de hoogte van de overeengekomen salarisverhoging rekening is gehouden met het feit dat er sprake was van een uitgestelde betaling en met een inflatiecorrectie, kan naar het oordeel van het hof redelijkerwijs niet anders worden afgeleid dan dat partijen met de maandelijkse salarisverhogingen over een periode van vier jaar hebben beoogd een betalingsregeling te treffen met betrekking tot het door Brownpaper verschuldigde bedrag van € 24.431. Werknemer hoefde redelijkerwijs niet te begrijpen, en Brownpaper mocht uit deze overeenkomst redelijkerwijs niet afleiden, dat werknemer door akkoord te gaan met de salarisverhoging over een periode van vier jaar afstand deed van zijn recht op betaling van het volledige bedrag van € 24.431 als hij – om welke reden dan ook – binnen de overeengekomen termijn van vier jaar uit dienst zou gaan. Aangezien werknemer eerder uit dienst is gegaan, heeft Brownpaper de salarisverhoging van € 750 per maand niet over de gehele overeengekomen periode van vier jaar betaald en is zij daarom nog een deel van de € 24.431 aan werknemer verschuldigd. Het hof stelt het nog verschuldigde bedrag vast op € 19.000. Brownpaper dient dit bedrag aan werknemer te voldoen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-02-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2694

Zaaknummer: 200.290.366/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, F.J. Verbeek en A.J.P. van Beurden

Advocaten: W.M. Hes en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer wil geen ontbinding en verzoekt om transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding volledige proceskosten. Ontbinding arbeidsovereenkomst wordt toegewezen met alleen de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2020 als algemeen medewerker in dienst bij BeoProjects B.V., handelend onder de naam Euroradar. Hij heeft stoornissen in het autismespectrum. Euroradar heeft een vaste medewerker aangewezen om werknemer te begeleiden. Werknemer is op 19 augustus 2022 op non-actief gesteld. Er was toen al een geschil ontstaan over de aard van de overeenkomst (bepaalde tijd of onbepaalde tijd). Op 14 februari 2023 heeft werknemer zijn werk hervat. Op 15 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 21 februari 2023 geconcludeerd dat geen sprake is van ziekte of gebrek, maar van spanningen in de arbeidsrelatie. Hij heeft geadviseerd tot werkhervatting en inschakeling van een mediator. Op 7 augustus 2023 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation is hierna gestopt. Euroradar heeft op 23 augustus 2023 een verzoekschrift ingediend, waarin zij kortweg verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer wil geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar als dat toch wordt uitgesproken verzoekt hij betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding van de werkelijke advocaatkosten.

Oordeel

Op dit moment is de arbeidsverhouding ernstig verstoord. Gesprekken met een jobcoach en met een mediator om de verhoudingen te verbeteren zijn met zeer veel moeite over en weer gepland en hebben niet geleid tot verbetering. Onder deze omstandigheden is een vruchtbare samenwerking onmogelijk en van Euroradar kan niet worden verlangd om deze patstelling te laten voortduren. In de gegeven omstandigheden is het ook niet mogelijk om werknemer binnen Euroradar in een andere passende functie te herplaatsen. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden. Rekening houdende met de geldende opzegtermijn van één

maand wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 december 2023.

Vergoedingen

Werknemer heeft alleen recht op een transitievergoeding. Voor de billijke vergoeding geldt het volgende. Euroradar heeft ten onrechte bepleit dat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was en werknemer dat hij in de functie van assistent-deskundige OOO herplaatst moest worden, maar toen daarover was beslist in de beschikking van 25 mei 2023 heeft Euroradar voldoende gedaan om tot verbetering van de verhoudingen te komen. Bij de beoordeling van ernstig verwijtbaar handelen moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. Dat Euroradar (uiteindelijk) steeds 100% van het loon heeft doorbetaald terwijl werknemer niet heeft gewerkt en Euroradar niet tevreden was over het functioneren van werknemer, moet ook worden meegewogen. Er is dus geen grond om werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer maakt aanspraak op vergoeding van € 38.587,19 inclusief btw voor de kosten van zijn gemachtigden. Dit verzoek wordt afgewezen. Van onrechtmatig procederen of van een ernstig verwijt waardoor Euroradar aansprakelijk is voor deze kosten is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12819

Zaaknummer: 10671118

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: L. Hennink, R. de Vos en mr. A. van der Vis

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing ontbindingsverzoek van werkgever met toekenning transitievergoeding aan werkneemster. De door werkneemster verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat het causaal verband tussen het gestelde ernstig verwijtbaar handelen en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet is komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2021 bij werkgever in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd. De eigenaar van de betreffende eenmanszaak (werkgever) en werkneemster zijn op 11 november 2021 met elkaar gehuwd. Partijen zijn in een echtscheidingsprocedure verwikkeld. Als gevolg van de hiermee gepaard gaande spanningen heeft werkneemster zich op 15 augustus 2023 ziekgemeld. Bij dagvaarding van 6 september 2023 heeft werkneemster een kort geding tegen werkgever aangespannen, omdat haar loon niet (tijdig) was betaald. Die loonvordering is gedeeltelijk toegewezen bij vonnis in kort geding van 10 november 2023. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster voert – samengevat – aan dat ook zij van mening is dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden voortgezet. Tussen partijen zijn namelijk ernstige huwelijksproblemen ontstaan. Vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever moet aan werkneemster (naast de transitievergoeding) de verzochte billijke vergoeding worden toegekend, aldus werkneemster.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is voldoende komen vast te staan dat als gevolg van de verstoorde familierechtelijke verhouding tussen werkgever en werkneemster ook de arbeidsverhouding zodanig is verstoord, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet op deze situatie ligt herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet in de rede. Werkneemster heeft zich op 15 augustus 2023 ziekgemeld. Het opzegverbod tijdens ziekte staat echter naar het oordeel van de

kantonrechter de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg, nu sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst (ook) in het belang van werknemer behoort te eindigen. De conclusie is dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgever zal toewijzen. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

Afwijzing billijke vergoeding

Van de door werknemer gestelde gedragingen van werkgever en/of zijn familieleden (waaronder bedreiging, intimidatie en mishandeling) is niet gesteld of gebleken dat deze in het kader van de arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen hebben plaatsgevonden. Deze worden daarom buiten beschouwing gelaten. De kantonrechter laat in het midden in hoeverre het handelen van werkgever als ernstig verwijtbaar handelen als werkgever kan worden aangemerkt, omdat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat juist dit handelen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft veroorzaakt. De door werknemer verzochte billijke vergoeding wordt kortom afgewezen, nu het causaal verband tussen het gestelde ernstig verwijtbaar handelen van werkgever en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet is komen vast te staan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1560

Zaaknummer: 10777812

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.T. Eckhart en R.A.C.G. Martens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671b lid 6 sub b BW en 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van verpleegkundige die, zonder te rechtvaardigen reden of doel, met haar privételefoon een opname heeft gemaakt van bewakingsbeelden waarop is te zien dat een patiënt wordt gereanimeerd, is rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2020 in dienst getreden van Stichting Zuyderland Medisch Centrum (hierna: Zuyderland) in de functie van verpleegkundige. De gedragscode Integriteit bepaalt dat een medewerker zijn functie adequaat en zorgvuldig uitoefent met inachtneming van zijn verantwoordelijkheden. Als de regels ontbreken of onhelder zijn, dan oordeel je en handel je op moreel verantwoorde wijze, op basis van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen. Over privacy wordt opgemerkt dat het raadplegen, wijzigen en/of vastleggen van patiënt- of medewerkersgegevens alleen is toegestaan voor medewerkers voor wie en voor zover dat met het oog op de uitoefening van de functie noodzakelijk is, conform de wetgeving. Bij overtreding kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen. Op enig moment heeft werkneemster tevergeefs getracht een patiënt te reanimeren. Nadien heeft werkneemster de bewakingscamera's bekeken en heeft zij daarvan met haar privételefoon een opname gemaakt. Deze opname heeft werkneemster met collega's bekeken. Op 18 september 2023 heeft een medewerker dit gemeld bij het afdelingshoofd. Nadat met werkneemster is gesproken is zij in afwachting van verder onderzoek gedurende een week geschorst omdat zij een patiënt zonder toestemming heeft gefilmd. Bij gesprek d.d. 25 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag. Zij meent dat zij de opname heeft gemaakt om ervan te leren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkneemster geen toestemming van de nabestaanden heeft verkregen om de bewakingsbeelden te bekijken en op te nemen. Zuyderland heeft gemotiveerd aangevoerd dat het opnemen, bewaren en delen van de opnames in strijd met de gedragscode en beroepscode is. De kantonrechter deelt de mening van Zuyderland dat de beelden per definitie privacygevoelig zijn. Het gaat daarbij om een

reanimatiepoging, in bijzijn van familie. Werkneemster heeft de beelden daarnaast opgenomen met haar privételefoon. Het gaat dus om privacygevoelig beeldmateriaal buiten de beveiligde ICMT-infrastructuur van Zuyderland. Werkneemster heeft hiermee het risico genomen dat derden toegang zouden krijgen tot haar telefoon en de opname van de reanimatie. De kantonrechter is gelet op dit alles van oordeel dat sprake is van een dringende reden. Wat werkneemster heeft aangevoerd maakt dit niet anders. Zij heeft onvoldoende gemotiveerd dat het opnemen een educatief doel diende. Voldoende voor het aannemen van de dringende reden is dat de opname zonder te rechtvaardigen reden of doel is gemaakt. Verder is het beleid bij Zuyderland helder. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster staan tot slot niet aan het ontslag op staande voet van werkneemster in de weg. De conclusie is dat het ontslag op staande voet standhoudt en de arbeidsovereenkomst op 25 september 2023 is geëindigd. Omdat naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar is gehandeld, bestaat geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:696

Zaaknummer: 10810738 \ AZ VERZ 23-124

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en R. Schoonbrood

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding wordt niet geschorst. Voldoende aannemelijk is dat werknemster, assistent-makelaar en lid van het managementteam, weet van essentiële relevante commerciële informatie die zij ten gunste van haar nieuwe werkgever zou kunnen gebruiken.

Feiten

Werkneemster is van 12 juni 2020 tot 1 juli 2023 in dienst geweest van werkgeefster in de functie van assistent-makelaar tegen een brutomaandsalaris van € 2.450. Zij heeft de opleiding tot kandidaat-registermakelaar en -taxateur gevolgd. Per 1 juli 2023 heeft werknemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd omdat zij wilde gaan werken bij X. Werkgeefster houdt haar aan haar relatie- en concurrentiebeding. Werkneemster vordert onder meer (i) werkgeefster te gebieden dat zij zal gedogen dat werknemster bij X in dienst treedt onder betaling van een vergoeding over de periode van ontslagname tot schorsing van het beding en (ii) schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemster af en overweegt daartoe als volgt. Niet ter discussie staat dat partijen een geldig concurrentiebeding zijn overeengekomen. Volgens de kantonrechter valt de vestiging van X waar werknemster wil gaan werken binnen de in het concurrentiebeding gestelde geografische grens. Ook is voldoende aannemelijk dat werkgeefster en X gelijke activiteiten hebben in dezelfde markt: het aan- en verkopen van starterswoningen tot en met woningen in het luxesegment binnen hetzelfde gebied. Dat de kantoren een verschillende omvang hebben en een andere hoeveelheid woningen in de verschillende segmenten aanbieden, doet daar niets aan af. Datzelfde geldt voor de door werknemster genoemde omstandigheid dat X ook andere of meer diensten aanbiedt (nieuwbouw en verhuur). Indiensttreding bij X levert dan ook in beginsel een schending van het concurrentiebeding op. De stelling van werknemster dat werkgeefster zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zodanig heeft uitgelaten dat werknemster er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zij niet aan haar concurrentiebeding

gehouden zou worden, heeft werkgeefster gemotiveerd betwist. Voorshands kan van de juistheid van die stelling dan ook niet worden uitgegaan. Verder is de kantonrechter van oordeel dat de belangenafweging in het voordeel van werkgeefster dient uit te vallen. Vanwege de omvang van werkgeefster, het kleine team van werkneemster, het feit dat werkneemster sinds 2022 lid was van het managementteam van verschillende vestigingen en werkgeefster heeft gesteld dat werkneemster allerlei vergaderingen bijwoonde, is het voor de hand liggend dat werkneemster kennis heeft van de strategie en marketingaanpak. Het is dan ook voldoende aannemelijk dat werkneemster weet van essentiële relevante commerciële informatie die zij ten gunste van X zou kunnen gebruiken. Dat werkneemster naast haar genoemde recht op de vrije arbeidskeuze, zwaarwegende belangen heeft bij indiensttreding bij X, acht de kantonrechter voorshands onvoldoende aannemelijk. De belangen van partijen tegen elkaar afwegend, acht de kantonrechter het niet waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werkneemster onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het beding. Het beding wordt dan ook niet geschorst. Om die reden heeft werkneemster ook geen belang bij een beslissing op haar vordering ten aanzien van het relatiebeding. Verder overweegt de kantonrechter dat niet voorshands kan worden aangenomen dat de bodemrechter de vergoeding zonder meer toewijst. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat het beding haar in belangrijke mate belemmert om een nieuwe, vergelijkbare baan te vinden. Tot slot is het boetbeding niet nietig.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7550

Zaaknummer: 10606092 MV EXPL 23-87 J/13702

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: N.L. Cruickshank en H.A. Dragstra

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ex-partner van arbeidsongeschikte werkneemster is aansprakelijk voor de loon en re-integratiekosten van werkgever. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst en causaal verband tussen de arbeidsongeschiktheid van werkneemster en het onrechtmatig handelen van de ex-partner.

Feiten

Alom is een groothandel in (onder meer) scootmobielbergingen. X is de ex-partner van werkneemster. Op 13 februari 2020 heeft zich een incident voorgedaan tussen werkneemster en X. X is in dat verband veroordeeld voor een poging tot zware mishandeling en vernieling. Alom stelt dat werkneemster bij haar in dienst is (geweest) en dat werkneemster door toedoen van X na het incident arbeidsongeschikt is geworden. Inzet van deze procedure is de vraag of Alom het loon dat zij aan werkneemster heeft doorbetaald tijdens de arbeidsongeschiktheid op X kan verhalen. De kantonrechter heeft de vorderingen (na het horen van getuigen) afgewezen, omdat er volgens de kantonrechter geen arbeidsovereenkomst tussen Alom en werkneemster heeft bestaan. De bedoeling van het hoger beroep van Alom is dat de afgewezen vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst

Bijzonderheid in deze zaak is dat de discussie of er een arbeidsovereenkomst bestaat zich niet afspeelt tussen de werkgever en een werknemer, maar tussen de werkgever en een derde. Dit neemt niet weg dat de rechtspraak ook in deze laatste situatie tot richtsnoer kan dienen. Ten aanzien van de overeengekomen rechten en verplichtingen oordeelt het hof dat Alom tegenover de betwisting door X voldoende heeft onderbouwd dat zij met werkneemster is overeengekomen dat werkneemster per januari 2020 bij haar in dienst trad voor 16 uur in de week en dat zij de voorkomende werkzaamheden zou verrichten om het bedrijf te kunnen voortzetten na de uitval van haar oom. Dat wordt onderbouwd door de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst d.d. 2 januari 2020, de schriftelijke- en de

getuigenverklaring van werkneemster, ondersteund door de (partij)getuigenverklaring van B. In de door X genoemde berichten ziet het hof geen erkenning dat zij een slechts een arbeidsovereenkomst op papier met Alom aanging. In fase 2 moet vervolgens bezien worden of de overeengekomen rechten en verplichtingen een arbeidsovereenkomst opleveren, waarbij alle omstandigheden van het geval een rol spelen. X betwist dat werkneemster ook daadwerkelijk heeft gewerkt en stelt vraagtekens bij de gezagsverhouding. Bij de verdere beoordeling merkt het hof op dat de periode waarin werkneemster in staat was om de arbeid te verrichten zeer kort is. Niet betwist is namelijk dat werkneemster vanaf 13 februari 2020 arbeidsongeschikt is. Die omstandigheid maakt dat in redelijkheid aan de bewijslast van Alom dat en hoe in die korte periode ook daadwerkelijk is gewerkt geen al te hoge eisen mogen worden gesteld. De overeengekomen werkzaamheden omvatten onder meer het onderhouden van contacten met gemeentes, maar daarvan is geen mailverkeer overgelegd en aan de losse pagina's uit de agenda van werkneemster kan weinig waarde worden gehecht. Ook de getuigenverklaringen zien vooral op het handwerk van het maken/repareren van opbergboxen in de bedrijfshal. Daar staat tegenover dat het om een zeer korte periode gaat. Mede gezien wat hiervoor is overwogen over de bewijslast en in samenhang met het vervolg van de overeenkomst, acht het hof bewezen dat werkneemster in die periode voor Alom werkzaamheden heeft verricht in de bedrijfshal. Dat blijkt uit de getuigenverklaring van F en die van werkneemster, aangevuld door de verklaring van partijgetuige B. Het hof oordeelt de betwisting van X daar tegenover onvoldoende. Het hof oordeelt dat er ook sprake is van een gezagsverhouding. Vaststaat dat Alom vanaf 1 januari 2020 loon heeft betaald aan werkneemster. Daarnaast staat vast dat Alom over de hele ziekteperiode, gedurende bijna twee jaar, ten opzichte van werkneemster aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Datzelfde geldt voor werkneemster, die na twee jaar ziekte een WIA-aanvraag heeft gedaan. Die wettelijke verplichtingen zijn gekoppeld aan het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de wijze waarop partijen gedurende een lange periode uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst duidt op een arbeidsovereenkomst.

Arbeidsongeschiktheid als gevolg van het onrechtmatig handelen

Het hof oordeelt allereerst dat Alom voldoende heeft onderbouwd dat werkneemster vanaf 13 februari 2020 onafgebroken volledig arbeidsongeschikt is. Daarnaast is het hof van oordeel dat Alom tegenover de betwisting door X voldoende heeft aangetoond dat de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door zijn onrechtmatig handelen. Uit wat hiervoor is overwogen volgt dat het hof oordeelt dat X onrechtmatig heeft gehandeld ten opzichte van werkneemster en dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster daarvan het gevolg is. Dit betekent dat X op grond van de wet gehouden is om het door Alom aan werkneemster doorbetaalde loon tot het bedrag waarvoor X bij het ontbreken van een

loondoorbetalingsverplichting aansprakelijk zou zijn, als schadevergoeding aan Alom te vergoeden. Daarop komt in mindering het bedrag van € 1.700 dat werkneemster zelf aan schadevergoeding van X heeft ontvangen. Daarnaast heeft Alom een verhaalsrecht voor de kosten van genomen re-integratiemaatregelen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:1254

Zaaknummer: 200.318.407

Rechters: A.E.F. Hillen, G.D. Hoekstra en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: T.A. Timmermans en M.L.E. van Storm 's Gravesande

Wetsartikelen: 6:98 BW, 6:107a BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van ambtenaar op de d-grond blijft in hoger beroep in stand.

Feiten

Werkneemster was sinds 2006 in dienst bij de Staat der Nederlanden (hierna: De Staat), te weten bij een onderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Op 29 april 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de voormalig manager van werkneemster, een HR-medewerker en werkneemster met haar (toenmalige) advocaat. In dit gesprek is aangekondigd dat werkneemster een verbetertraject werd aangeboden omdat haar functioneren onvoldoende was. Het eerste verbeterplan voor werkneemster dateert van 3 juni 2021. Bij brief van 24 februari 2022 heeft de voormalig manager de eindevaluatie van het ontwikkeltraject met werkneemster gedeeld. De manager vond de ontwikkeling ten aanzien van de verbeterpunten, mede in relatie tot de gemaakte afspraken, onvoldoende en heeft aangegeven dat de wijze waarop werkneemster haar functie uitvoerde daarmee niet voldeed aan de daaraan gestelde eisen. Gestart zou worden met een onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden en mocht dit niet tot een succesvolle herplaatsing leiden, dan zou de bevoegd leidinggevende worden geadviseerd om over te gaan tot het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en bestond bereidheid om in onderling overleg de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op 3 maart 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Het herplaatsingsonderzoek heeft plaatsgevonden van april 2022 tot en met december 2022, onderbroken door de ziekte van werkneemster. Op 20 december 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de nieuwe manager van werkneemster, een HR-medewerker en een vertrouwenspersoon, over het afsluiten van het herplaatsingsonderzoek en over het komen tot een plan van aanpak met betrekking tot de re-integratie. Bij brief van 22 december 2022 is aan werkneemster geschreven dat zij zich tijdens het gesprek op een onaanvaardbare wijze heeft gedragen en zij voorlopig, met onmiddellijke ingang, werd geschorst en de toegang tot haar werkplek en de systemen werd ontzegd. De Staat heeft in een brief van 17 januari 2023 aan werkneemster geschreven dat deze maatregel werd gehandhaafd. Werkneemster heeft een officiële waarschuwing gekregen voor haar gedrag en is uitgenodigd voor een vervolgesprek op 7

februari 2023. De Staat heeft in een brief van 16 februari 2023 aan werkneemster geschreven dat tijdens het gesprek op 7 februari 2023 is aangegeven dat de opgelegde schorsing en ontzegging van de toegang konden worden opgeheven als afspraken gemaakt konden worden over de houding en gedrag op het werk. Omdat werkneemster toch weer vergelijkbaar verwijtbaar gedrag liet zien, is besloten om de schorsing en ontzegging van de toegang te handhaven tot het moment dat er een uitkomst is in een ontbindingsprocedure die zou worden gestart. Op 20 februari 2023 heeft de Staat het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 juli 2023 op de d-grond. Hier komt werkneemster in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Het hof kan werkneemster niet volgen in haar verweer dat de moeizame verhoudingen pas ná de komst van de voormalig manager (in 2021) zijn ontstaan. Daarvóór, vanaf in ieder geval 2015, waren er al problemen tussen werkneemster en de managers C en B én werden die ook ervaren door directe collega's. Anders dan werkneemster ziet het hof geen aanknopingspunten om te veronderstellen dat sprake is geweest van een vooropgezet plan van de Staat om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft niet weersproken dat regelmatig overleg met haar heeft plaatsgevonden en dat zij een verbetertraject van negen maanden met nog twee maanden verlenging heeft doorlopen. Daarnaast heeft de Staat begeleiding van twee externe coaches ingezet. Werkneemster heeft aldus voldoende de kans gekregen om zich te verbeteren. Met een vooropgezet plan verdraagt zich evenmin dat tijdens het verbetertraject in het voortgangsgesprek van 24 juni 2021 nog expliciet positieve feedback is gegeven (zoals dat werkneemster al rustiger reageerde). Op 22 december 2022 is werkneemster op non-actief gezet en is haar de toegang tot de systemen ontzegd, omdat zij zich tijdens het gesprek op 20 december 2022 opnieuw op onaanvaardbare wijze heeft gedragen. Het hof is dan ook van oordeel dat de Staat zich tijdig en voldoende heeft ingespannen om het functioneren van werkneemster te verbeteren en dat geenszins sprake was van een vooropgezet plan. Gelet op het vorenstaande en de omstandigheid dat werkneemster verder geen (kenbare) grief heeft gericht tegen de overweging van de kantonrechter dat herplaatsing niet in de rede ligt, concludeert het hof dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht heeft ontbonden op de d-grond.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:449

Zaaknummer: 200.331.025_01

Rechters: M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en A.J. van de Rakt

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en M.D. Coumou

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster niet aansprakelijk voor schade als gevolg van burn-out en depressie. Niet is komen vast te staan dat werkneemster werkzaamheden heeft moeten verrichten onder schadelijke werkomstandigheden.

Feiten

Werkneemster is op 15 september 2017 in dienst getreden van Samsung Electronics Air Conditioner Europe B.V. (hierna: Samsung) in de functie van 'head of product management'. Samsung heeft een gedragscode gericht op een veilige werkomgeving alsook een klachtenprocedure. In 2018 is werkneemster meermaals aangesproken op haar aanvallende communicatiestijl en is zij met klem verzocht daarin verandering te brengen. Tot 1 februari 2019 rapporteerde werkneemster aan A, de ceo, maar daarna moest zij in verband met de functiewijziging van A aan B, de VP, rapporteren. Hoewel de rapportagelijniwijziging meermaals tussen B en werkneemster is besproken, heeft zij even zo vaak bezwaar daartegen gemaakt. Vervolgens heeft werkneemster een klacht tegen B ingediend. Volgens werkneemster heeft B haar geïntimideerd en pestgedrag vertoond. Nadat HR de verschillende procedures met werkneemster heeft besproken, is het formele klachttraject in gang gezet. Werkneemster is gehoord en heeft zes incidenten met B gemeld. Begin 2019 heeft A werkneemster bericht dat, omdat de incidenten bestaan uit zakelijke meningsverschillen, de rapportagelijniwijziging die week aan de organisatie gecommuniceerd zou worden. Werkneemster heeft zich daarna ziekgemeld. Vervolgens is werkneemster meermaals verzocht haar *approvals* door (te laten) sturen. Volgens werkneemster is hier wederom sprake van grensoverschrijdend gedrag. Tussen partijen heeft nog even discussie bestaan over door welke arts werkneemster moest worden gezien, maar Samsung heeft uiteindelijk erkend dat het de Belgische arbodienst moest zijn. Werkneemster vordert onder meer (i) een verklaring voor recht dat Samsung aansprakelijk is voor de door haar geleden schade en (ii) veroordeling tot betaling van die schade en een voorschot daarop. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen en geoordeeld dat de schadelijke werkomstandigheden niet zijn komen vast te staan, evenmin als het causaal verband tussen de psychische klachten en de werkomstandigheden. Samsung heeft aan haar zorgplicht voldaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Omdat werkneemster geen grieven heeft gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat de zes incidenten niet kunnen worden beschouwd als grensoverschrijdend gedrag van B in objectieve zin, geldt dit oordeel ook als uitgangspunt in hoger beroep. De klachten van werkneemster over de wijze waarop Samsung met haar klacht is omgegaan, stranden op het bovenstaande. Voor zover werkneemster heeft betoogd dat de omgang met de klacht op zichzelf een schadelijke werkomstandigheid is, volgt het hof dat betoog niet. De verwijten die werkneemster Samsung maakt ten aanzien van het onderzoek (onzorgvuldig, vooringenomen, onvoldoende toelichting, aandringen op informeel onderzoek) zijn evenmin gebleken. Het staat Samsung verder vrij de rapportagelijnen te wijzigen. Daarnaast heeft Samsung beleid dat aan de wet voldoet en is dat beleid gevolgd. Zonder toelichting valt niet in te zien waarom de rol van vertrouwenspersoon naar zijn aard niet verenigbaar is met de rol van HR-medewerker. Dat Samsung werkneemster (bewust) heeft tegengewerkt tijdens haar ziekte door haar status als grensarbeidster niet serieus te nemen volgt niet uit het verloop van de feiten. De handelwijze van Samsung is ook in deze geen schadelijke werkomstandigheid. Hetzelfde geldt voor de manier waarop de re-integratie is verlopen. Niet is dus komen vast te staan dat werkneemster werkzaamheden heeft moeten verrichten onder schadelijke werkomstandigheden. Bij gebreke van schadelijke werkomstandigheden heeft Samsung haar zorgplicht ook niet geschonden jegens werkneemster. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3457

Zaaknummer: 8953391 \ CV EXPL 21-9

Rechters: P.J. van Eekeren, R.M. de Winter en M.C. Bosch

Advocaten: B.J. Bongaards en L.F. Dröge

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot loon(door)betaling.

Feiten

Werkneemster is in dienst van werkgeefster. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 5.616 bruto aan loon over de maanden september, oktober, november en december 2023, doorbetaling van loon vanaf 1 januari 2024, alsmede € 750 netto aan ingehouden voorschot. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een eis in kort geding kan worden toegewezen als de eisende partij hierbij zoveel spoed heeft dat die de uitkomst van een gewone procedure niet hoeft af te wachten. Uit de stellingen van werkneemster volgt dat deze spoed aanwezig is. De vordering van werkneemster wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1343

Zaaknummer: 10906727

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. W.F. van Dijk

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Picnic Fulfilment, Flink, Gorillas, Getir, Picnic Hubs en Hofweb moeten de cao voor het Levensmiddelenbedrijf met terugwerkende kracht toepassen over de periode waarin deze algemeen verbindend was.

Feiten

De werkgeversorganisatie Vakcentrum en de werknemersorganisaties FNV en CNV sluiten al vele jaren samen de cao voor het Levensmiddelenbedrijf (hierna: de cao LMB). Deze cao is in verschillende perioden algemeen verbindend verklaard. Naar aanleiding van een uitspraak van de kantonrechter Amsterdam van 3 december 2019 (zie AR 2019-1292) hebben de sociale partners de definitie van ‘werkgever’ in de cao LMB uitgebreid. De cao LMB is van 13 september 2022 tot en met 1 juli 2023 algemeen verbindend verklaard. De onderhavige procedure gaat over de vraag of Picnic Fulfilment B.V., Flink B.V., Gorillas B.V., Getir B.V. Picnic Hubs B.V. en Hofweb C.V. de cao LMB moeten toepassen over de periode waarin deze algemeen verbindend was, te weten de periode van 13 september 2022 tot en met 1 juli 2023.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Beoordeeld moet worden of Picnic Fulfilment, Flink, Gorillas, Getir, Picnic Hubs en Hofweb vallen onder de werkingssfeer van de cao LMB met een looptijd van 1 juli 2020 tot en met 1 juli 2023. Uit de werkingssfeerbepaling volgt dat de cao LMB (voor zover hier relevant) geldt voor ‘werkgevers die één of meer winkels exploiteren die voldoen aan de omschrijving van artikel 2 onder a’. In artikel 2 onder a wordt een ‘winkel’ omschreven als ‘iedere fysieke en virtuele inrichting waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen (...) wordt verkocht’. Uit de tekst van de werkingssfeerbepaling volgt dat de cao LMB niet alleen geldt voor werkgevers die zelf een (virtuele) winkel exploiteren, maar óók voor werkgevers die deel uitmaken van een groep en van wie de activiteiten samenhangen met de exploitatie van een winkel door een andere rechtspersoon in de groep. Uit de in de cao LMB opgenomen definitie van werkgever volgt duidelijk dat de virtuele inrichting naast de fysieke inrichting is geplaatst en dat het zelf exploiteren van een winkel geen voorwaarde is om onder de werkingssfeer van de cao LMB te vallen. Tussen partijen is niet in geschil dat de verkoop van

levensmiddelen via een app onder het exploiteren van een winkel valt. Vast staat verder dat een groepsvennootschap van Picnic Fulfilment en Picnic Hubs een winkel exploiteert in de zin van de cao LMB en dat de verkoopactiviteiten bij Flink, Gorillas, Getir en Hofweb plaatsvinden vanuit de eigen onderneming. De rechtbank is van oordeel dat de inpak- en bezorgwerkzaamheden die deze werkgevers verrichten, samenhangen met de exploitatie van de virtuele winkel door de onderneming of de groepsvennootschap. De virtuele winkel in levensmiddelen is de kernactiviteit. Dat de klant de levensmiddelen online kan bestellen en thuisbezorgd krijgt, maakt niet dat er sprake is van een geheel ander product. Het gaat nog steeds om de verkoop van levensmiddelen en de thuisbezorging draagt slechts bij aan de totstandkoming van de koopovereenkomst. Het inpakken en bezorgen van de levensmiddelen staat geheel ten dienste van de verkoop en de verstrekking van levensmiddelen aan klanten en is daarom ondersteunend aan die kernactiviteit. De in de hubs en fulfilmentcenters verrichte activiteiten vallen daarmee onder de exploitatie van een winkel en de aldaar werkzame medewerkers werken in een onderdeel van de winkel. Het maakt daarbij niet uit welke organisatiestructuur de werkgevers hanteren en of de hubs en fulfilmentcenters voor klanten toegankelijk zijn. Uit het voorgaande volgt dat de activiteiten van Picnic Fulfilment, Flink, Gorillas, Getir, Picnic Hubs en Hofweb maken dat deze vennootschappen onder de in de cao LMB opgenomen omschrijving vallen van een werkgever die een winkel exploiteert. Toepassing van de cao leidt naar het oordeel van de rechtbank niet tot onaannemelijke rechtsgevolgen. De rechtbank komt dan ook tot het oordeel dat de activiteiten van Picnic Fulfilment, Flink, Gorillas, Getir, Picnic Hubs en Hofweb onder de werkingssfeer van de cao LMB vallen. Zij zijn gehouden die cao LMB in de periode van 13 september 2022 tot en met 1 juli 2023 toe te passen op hun werknemers, voor zover die niet vallen onder in de cao genoemde uitzonderingen van artikel 1 van de cao.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1009

Zaaknummer: 10209710 UC EXPL 22-7645 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers, D.A. van Steenbeek en A.R. Creutzberg

Advocaten: N.H.M. ten Bokum, E.F.V. Boot, H.C.P.J. van Herpen, P.G. Vestering, M. Jovović, A.J.C. Theunissen, E.C.A. Pronk, M.W. Minnaard, R. Sauer en A.M. Dielemans-Buiteman

Wetsartikelen: Wet AVV

RECHTSPRAAK

Geen sprake van arbeidsovereenkomst tussen gewezen echtelieden. De enkele wijziging van een ‘horizontale’ naar een ‘verticale’ samenwerking vormt geen indicatie dat sprake is geweest van een gezagsverhouding tussen partijen.

Feiten

Mevrouw X en de heer Y zijn gehuwd geweest. Tijdens het huwelijk waren zij beiden vennoot in een vennootschap onder firma, gericht op het exploiteren van een stratenmakersbedrijf. De vof is op enig moment omgezet in een eenmanszaak en vervolgens in een bv (hierna: de bv). Y is enig bestuurder en aandeelhouder van de bv. In de loop van 2015 hebben X en Y de feitelijke samenleving beëindigd en op 1 november 2017 heeft de rechtbank Noord-Holland de echtscheiding uitgesproken, waarna de echtscheidingsbeschikking op 14 februari 2018 is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand. Begin 2016 heeft de heer Y de bedrijfsactiviteiten in de bv gestaakt. Mevrouw X heeft in eerste aanleg betaling van achterstallig salaris en vakantietoeslag gevorderd. Zij stelt dat zij in dienst was bij de bv en dat zij na 5 november 2015 geen salarisbetaling meer heeft ontvangen. De bv heeft de vordering betwist en daartoe aangevoerd dat partijen geen arbeidsovereenkomst met elkaar zijn aangegaan.

Oordeel

Het hof stelt in zijn beoordeling voorop dat partijen voorheen met elkaar gehuwd waren. Hoewel een arbeidsovereenkomst tussen echtgenoten niet is uitgesloten, ligt een gezagsverhouding binnen een huwelijk niet voor de hand. Degene die zich op een arbeidsovereenkomst met zijn of haar (voormalige) echtgenoot c.q. echtgenote beroept, zal daarom een gedegen onderbouwing van de gestelde gezagsverhouding moeten geven. Die onderbouwing ontbreekt naar het oordeel van het hof in het onderhavige geval. De bv heeft toegelicht dat de vennootschap onder firma naar een eenmanszaak is omgezet in verband met de moeilijkheid om de zelfstandigenaftrek te onderbouwen, en dat de eenmanszaak vervolgens is omgezet naar een besloten vennootschap vanwege de economische recessie en de risico's van een faillissement. Tegen deze achtergrond vormt de enkele wijziging van een

‘horizontale’ naar een ‘verticale’ samenwerking naar het oordeel van het hof geen indicatie dat sprake was van een gezagsverhouding tussen partijen.

Ten aanzien van de gestelde inbedding van de werkzaamheden van mevrouw X in het bedrijf overweegt het hof als volgt. Partijen verschillen van mening over de aard en omvang van de werkzaamheden die X voor de bv zou hebben uitgevoerd. Ter zitting in hoger beroep heeft X verklaard dat zij aanvankelijk veel contact onderhield met de boekhouder, maar dat zij de laatste jaren op een ander spoor binnen het bedrijf was gezet en zich meer bezighield met de contacten met potentiële klanten en overige acquisitie- en marketingwerkzaamheden. Desgevraagd stelde X ter zitting in hoger beroep dat zij als de drijvende kracht achter het bedrijf kon worden beschouwd, dat zij proactief bezig was met de bedrijfsvoering en innovatieve ideeën had. Naar het oordeel van het hof staat deze rol die X naar eigen zeggen binnen het bedrijf vervulde, op gespannen voet met een gezagsverhouding aangezien van ondergeschiktheid aan de bv (en, in het verlengde daarvan, aan de heer Y) bij het uitvoeren van de verrichte werkzaamheden in de door X zelf geschetste feitelijke situatie, geen sprake was. Tegen deze achtergrond had het op de weg gelegen van X om feiten en omstandigheden te stellen waaruit volgt dat desondanks sprake is (geweest) van een gezagsverhouding. Zij heeft dat niet althans in onvoldoende mate gedaan.

Nu een gezagsverhouding ontbreekt, is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Het vonnis waarvan beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3458

Zaaknummer: 200.302.120/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, T.S. Pieters en R.L. de Graaff

Advocaten: R.J. van Velzen en L.N. Hermes

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst medewerkster kinderopvang ontbonden op de h-grond, met toekenning transitievergoeding. Werkneemster beschikt niet langer over vereiste VOG, nadat bij doorzoeking van haar garagebox onder meer een Glock 17 is aangetroffen.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 juli 2022 in dienst van werkgeefster als medewerkster kinderopvang. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus (hierna: de cao) van toepassing. Daarin is onder meer opgenomen dat de Justitiële uitvoeringsdienst Toetsing, Integriteit en Screening (hierna: Justis) dagelijks controleert of de medewerkers in het Personenregister Kinderopvang strafbare feiten hebben gepleegd die niet samengaan met werken in de kinderopvang. Uit die screening kan de werkgever een melding krijgen dat een medewerker een nieuwe verklaring omtrent gedrag (VOG) moet aanvragen. Indien de medewerker geen nieuwe VOG verkrijgt, dan dient de werkgever op grond van de cao stappen te nemen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Op enig moment is de garagebox van werkneemster doorzocht en is daarin (onder meer) een Glock 17 (een vuurwapen) en munitie aangetroffen. Naar aanleiding van een door werkgeefster ontvangen melding over werkneemster in het kader van de continue screening door Justis, heeft werkneemster op 3 augustus 2023 een nieuwe VOG aangevraagd. Justis heeft besloten deze VOG niet af te geven. Tegen dat besluit heeft werkneemster bezwaar aangetekend. Justis heeft het bezwaar van werkneemster ongegrond verklaard. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de h-grond. Zij voert aan dat een geldige VOG een voorwaarde is om in de kinderopvang te mogen werken en dat werkneemster die niet (langer) heeft. Voorts verwijt zij werkneemster dat zij geen openheid van zaken heeft gegeven over de reden van de intrekking van de VOG. Werkneemster voert verweer en stelt onder meer dat haar geen verwijt treft, nu zij part noch deel heeft gehad aan de situatie die heeft geleid tot de openstaande strafzaak.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er ligt een uitvoerig gemotiveerde beslissing van Justis

van 24 januari 2024 waarin is uitgelegd waarom de VOG, ondanks het bezwaar van werkneemster, is afgewezen. Volgens Justis is er sprake van een redelijke verdenking van een ernstig strafbaar feit. In de garagebox van werkneemster zijn een vuurwapen en munitie aangetroffen. In de beslissing staat dat de status van de (straf)zaak dagvaarden is. Werkneemster erkent dat de goederen in haar garagebox zijn aangetroffen, maar verklaart dat ze toebehoorden aan haar ex-vriend. Wat daar ook van zij, het is niet aan de kantonrechter daarover inhoudelijk te oordelen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat in het onderhavige geval, gelet op de inhoud van voormelde beslissing, de ernst van de feiten, de verklaring van werkneemster dat de betreffende goederen inderdaad in haar garagebox zijn aangetroffen en tot slot de houding van werkneemster, in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren en een eventuele beroepsprocedure van werkneemster afwacht. Van werkneemster had bovendien rondom haar VOG meer transparantie mogen worden verwacht. Zij heeft verklaard dat zij in april 2022 'in grote lijnen' haar verhaal heeft gedaan aan werkgeefster, maar dit heeft werkgeefster betwist. Werkgeefster heeft voorts onweersproken gesteld dat werkneemster na de afwijzing van de VOG heeft aangegeven dat het ging om een vergissing en dat een hernieuwing van haar VOG geen probleem zou zijn. Dit blijkt toch anders te liggen. Werkneemster heeft ook niet uitgelegd waarom haar garagebox werd doorzocht. Al met al is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een voldragen h-grond. Herplaatsing behoort vanwege het ontbreken van de VOG niet tot de mogelijkheden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster is geen sprake, zodat wordt ontbonden per 1 april 2024 (overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:671b lid 9 sub a BW) en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 1533,72 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1019

Zaaknummer: 10868348 \ ME VERZ 24-3

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: A.J. Quant en P. Chr. Snijders

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot loon(door)betaling onder bewind gestelde werknemer.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Howell Veronica B.V. Werkneemster staat onder bewind. De bewindvoerder vordert namens werkneemster in kort geding betaling van loon over de maanden oktober en november 2023, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Ook vordert de bewindvoerder veroordeling van Howell Veronica tot doorbetaling van het loon vanaf 1 januari 2024 en afgifte van deugdelijke specificaties op straffe van een dwangsom. Howell Veronica is niet ter zitting verschenen. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering toe, nu deze naar haar aard spoedeisend is en niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De dwangsom op het tijdige verstrekken van de loonspecificaties wordt eveneens toegewezen, zij het dat daaraan een maximum wordt verbonden van € 5000. De proceskosten komen voor rekening van Howell Veronica, omdat zij ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 08-02-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1147
Zaaknummer: 10870486 \ KG EXPL 24-6
Rechters: S.W.S. Kiliç
Advocaten: J.H. Prins
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek tot betaling transitievergoeding. Verzoekschrift is binnen vervalt termijn per Veilig Mailen ingediend. Het na verzending via Veilig Mailen per post indienen is geen extra (dwingend) wettelijk vereiste voor ontvankelijkheid. Transitievergoeding (€ 472,50) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 27 december 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden bij La Souris B.V. in dienst getreden in de functie van vestigingsmanager. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedraagt € 2.250 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 26 juli 2023 (na zeven maanden) is de arbeidsovereenkomst tot een einde gekomen. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer betaling van een transitievergoeding van € 472,50 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontvankelijkheid werknemer

La Souris heeft aangevoerd dat werknemer het verzoekschrift tot toekenning van een transitievergoeding te laat heeft ingediend. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn verzoek binnen de vervalt termijn van drie maanden per Veilig Mailen heeft ingediend. Dat in het procesreglement staat dat het verzoekschrift na verzending via Veilig Mailen direct per post moet worden ingediend, is geen extra (dwingend) wettelijk vereiste voor de ontvankelijkheid. Van belang is of het verzoekschrift binnen de daarvoor gestelde termijn is ontvangen. Dat is het geval.

Transitievergoeding

La Souris stelt zich op het standpunt dat zij geen transitievergoeding aan werknemer hoeft te betalen, omdat werknemer de arbeidsovereenkomst feitelijk al eerder heeft opgezegd,

namelijk op 10 mei en op 13 juni 2023. La Souris heeft werknemer zijn ontslag vervolgens per brief van 13 juni 2023 bevestigd. Naar het oordeel van de kantonrechter is het dienstverband niet op initiatief van werknemer geëindigd. Kennelijk bestond tussen partijen – in ieder geval volgens La Souris – discussie over het al dan niet nog bestaan van de arbeidsovereenkomst en het tijdstip van beëindiging daarvan. La Souris heeft er echter om haar moverende redenen voor gekozen deze discussie niet te voeren en heeft het salaris van werknemer doorbetaald tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege op 26 juli 2023. Zij heeft werknemer op 13 juni 2023 aangegeven dat zij niet tot verlenging van de arbeidsovereenkomst zal overgaan. Met haar keuze om “wijs te zijn” (door het loon van werknemer door te betalen) heeft La Souris vastgehouden aan het tussen partijen overeengekomen einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege waarbij geen sprake is van voorzetting. Tijdens de mondelinge behandeling heeft La Souris bovendien aangegeven dat zij uiteindelijk heeft ingestemd met een einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege op 26 juli 2023. Dat werknemer geen arbeid meer heeft verricht, maakt ook niet dat sprake is geweest van een zelfgekozen ontslag. Als La Souris aan een ontslag door werknemer had willen vasthouden, had zij daar feitelijk en juridisch naar moeten handelen. Dat heeft La Souris niet gedaan. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding is op grond van het voorgaande toewijsbaar. La Souris heeft de hoogte van de verzochte transitievergoeding niet betwist. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van de transitievergoeding van € 472,50 bruto dan ook toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:993

Zaaknummer: 10771412 VZ VERZ 23-9593

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: S. Ramautar en J.I. Veldhuis-Lampe

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Spoedeisend belang bij loonvordering in kort geding ontbreekt. Loonbetaling is alweer enige tijd hervat en de vordering is eerst een half jaar na de loonstop ingesteld.

Feiten

Werknemer is in dienst bij werkgever. In augustus 2022 is werknemer ziek geworden. In mei 2023 heeft werkgever het traject bij de arbodienst opgestart en op 15 juni 2023 vond een eerste gesprek met de bedrijfsarts plaats. Op 10 juli 2023 heeft werkgever de loondoorbetaling stopgezet op grond van artikel 7:629 lid 3 sub e BW (het zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak). Op 1 november 2023 heeft werkgever de loonbetaling weer hervat. Werknemer vordert in kort geding – samengevat – veroordeling van werkgever tot het betalen van achterstallig loon over de periode van 10 juli 2023 tot 1 november 2023, alsmede tot het verstrekken van loonstroken over die periode.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is in het algemeen zo dat, bij een vordering in kort geding van een werknemer tot betaling van het loon, het spoedeisend belang al snel wordt aangenomen (aard van de vordering). Achterliggende gedachte daarbij is dat een werknemer voor zijn levensonderhoud afhankelijk is van de betaling van het loon. In dit geval ligt dit anders, nu de loondoorbetaling al enige tijd is hervat. Bovendien gaat het hier om een vordering die eerst een half jaar na de loonstop is ingesteld. Werknemer heeft dan ook moeten uitleggen welk spoedeisend belang hij heeft bij de door hem gevorderde voorziening. In de dagvaarding heeft werknemer in dit verband gesteld dat hij in ernstige financiële problemen is geraakt, maar werkgever heeft dit betwist en die gestelde problemen zijn, ook op de mondelinge behandeling, in het geheel niet toegelicht. Daarbij weegt aldus mee dat hij vanaf november 2023 weer loont ontvangt, waarmee hij geacht wordt in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien, en zes maanden heeft gewacht met het instellen van zijn vordering. Bij dit alles komt bovendien nog dat werkgever onweersproken heeft gesteld dat werknemer al jaren niet meer verblijft in de studio boven het restaurant, maar bij de chef-kok in Maastricht, en

dus (zelfs) kost en inwoning heeft. Hiervan uitgaande, is zijn financiële situatie onvoldoende inzichtelijk gemaakt. De geverge toelichting van de spoedeisendheid is ook anderszins op de mondelinge behandeling uitgebleven. Werknemer heeft niet duidelijk kunnen maken waarom hij, ondanks de tijd die hij heeft laten verstrijken, nu nog zoveel spoed heeft bij die loonvordering dat hij de uitkomst van een bodemprocedure niet kan afwachten. Voor wat betreft de andere onderdelen van zijn vordering, het verstrekken van loonstroken, heeft werknemer evenmin een spoedeisend belang. Zo heeft werkgever onbetwist gesteld dat werknemer zijn post niet ophaalde, geen alternatief postadres had opgegeven en ook anderszins voor werkgever niet bereikbaar was. De kantonrechter overweegt ten overvloede nog het volgende. Zo de kantonrechter al aan een inhoudelijke beoordeling zou toekomen, dan heeft werknemer zijn stellingen volstrekt onvoldoende onderbouwd in het licht van het uitgebreid toegelichte en onderbouwde verweer van werkgever. Daarmee is niet aannemelijk dat een dergelijke door werknemer ingestelde vordering in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:688

Zaaknummer: 10859224 CV EXPL 23-5729

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.C. van Kasteren en M.R. Meulenberg-ten Hoor

Wetsartikelen: 7:629 BW