

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 16, 2024

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijssen, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:588](#) 12-04-2024

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:579](#) 12-04-2024

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:892](#) 11-04-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2293](#) 26-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:838](#) 14-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:511](#) 20-02-2024

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2405](#) 11-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2194](#) 10-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2200](#) 05-04-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1824](#) 05-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2436](#) 04-04-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1811](#) 03-04-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2002](#) 29-03-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2770](#) 29-03-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2769](#) 29-03-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1920](#) 29-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3427](#) 28-03-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1757](#) 27-03-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1861](#) 27-03-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1756](#) 25-03-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1755](#) 25-03-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2334](#) 22-03-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2492](#) 21-03-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2600](#) 21-03-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3171](#) 20-03-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1621](#) 19-03-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1029](#) 06-03-2024
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBROT:2024:2570](#) 05-03-2024
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBROT:2024:2570](#) 05-03-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:1270](#) 28-02-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1925](#) 21-02-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:4990](#) 15-02-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1870](#) 19-01-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1869](#) 15-01-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2330](#) 11-01-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13562](#) 27-12-2023
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5566](#) 22-12-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 05-04-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Oordeel verwijtbaarheid in gezag van gewijsde ontbindingsbeschikking staat aan loonvordering wegens ten onrechte opschorting loon in de weg (psychische klachten).

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2011 bij Dalosy Projecten B.V. in dienst getreden in de functie van technisch specialist. Op 20 februari 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met psychische problematiek. De bedrijfsarts heeft op 16 maart 2017 geoordeeld dat werknemer arbeidsongeschikt is en dat dit van zes weken tot drie maanden gaat duren. Op 22 mei 2017 is werknemer niet verschenen op het spreekuur bij de bedrijfsarts. Werknemer heeft daarvoor een waarschuwing ontvangen waarin een loonstop is aangekondigd als hij niet zou verschijnen op de volgende afspraak. Op 20 juni 2017 is werknemer wederom niet verschenen op het spreekuur bij de bedrijfsarts. Diezelfde dag is het loon van werknemer opgeschort en daarvan is werknemer op de hoogte gesteld. Op 23 juni 2017 is de leidinggevende van werknemer naar het huis van werknemer gegaan. Hij heeft werknemer daar niet aangetroffen. Omdat werkgever op geen enkele wijze meer contact kon krijgen met werknemer, heeft hij de politie ingeschakeld. De politie heeft werknemer thuis aangetroffen. Werknemer was bij het huisbezoek goed aanspreekbaar en had geen behoefte aan contact. Bij brief van 29 augustus 2017 heeft werkgever werknemer gewaarschuwd dat hij een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal indienen, indien werknemer zich niet binnen een week bij de arbodienst heeft gemeld. Werknemer heeft op die brief niet gereageerd en zich evenmin bij de arbodienst gemeld. Bij beschikking van 1 november 2017 heeft de kantonrechter te Den Haag de arbeidsovereenkomst – zonder inachtneming van een opzegtermijn – met ingang van 2 november 2017 ontbonden. Tegen de ontbindingsbeschikking is geen hoger beroep ingesteld. In april 2019 is werknemer door de politie in een slechte geestelijke en fysieke toestand aangetroffen.

Medio juli 2019 heeft werknemer zich bij het UWV ziekgemeld en een Ziektewetuitkering aangevraagd. In een arbeidsdeskundig en in een verzekeringsgeneeskundig rapport van het UWV van juli 2021 is vermeld dat werknemer in de periode van juni tot november 2017 vanwege zijn medische situatie niet in staat was om de vereiste re-integratie-inspanningen te

leveren, dat hij in die periode een ernstige medische aandoening had waardoor hij niet in staat was om zich aan afspraken te houden of doelmatig te handelen en dat werknemer daarom niet kan worden verweten dat hij geen contact onderhield met de bedrijfsarts/werkgever.

Werknemer vordert in deze procedure dat werkgever wordt veroordeeld om aan hem te betalen achterstallig loon, alsmede de wettelijke verhoging en de wettelijke rente over het achterstallige loon en het aan werknemer toegekende ziekengeld. Hij heeft hieraan ten grondslag gelegd dat werkgever ten onrechte de loonbetaling heeft opgeschort en dat hem vanwege psychische redenen geen verwijt kan worden gemaakt van het niet meewerken aan zijn re-integratie. De kantonrechter en het hof hebben de vorderingen afgewezen wegens het in kracht van gewijsde oordeel van de kantonrechter in de ontbindingsprocedure waarin de verwijtbaarheid is vastgesteld.

Conclusie A-G De Bock

Het hof constateert in r.o. 6.2 dat de kantonrechter in de ontbindingsbeschikking heeft overwogen dat werknemer de door Dalosy aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde stellingen onweersproken had gelaten, waarmee die stellingen vaststonden, en dat deze vaststaande stellingen voldoende grondslag vormden voor toewijzing van het ontbindingsverzoek. In het verzoekschrift van Dalosy tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had Dalosy gesteld dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet was nagekomen omdat hij zonder rechtvaardigingsgrond niet was verschenen op het spreekuur bij de bedrijfsarts en evenmin had gereageerd op de door Dalosy toegepaste loonopschorting. Deze ontbindingsbeschikking is in kracht van gewijsde gegaan. In r.o. 6.3 heeft het hof vervolgens daaruit geconcludeerd dat door toewijzing van het ontbindingsverzoek de kantonrechter een beslissing heeft gegeven op het geschilpunt tussen partijen dat in die procedure aan de orde was, namelijk of werknemer verwijtbaar had gehandeld door zonder rechtvaardigingsgrond zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen. Dit geschilpunt kan volgens het hof niet meer opnieuw in een procedure aan de orde komen. Gezien het oordeel van de kantonrechter in de ontbindingsbeschikking is de uitleg die het hof daaraan heeft gegeven onbegrijpelijk. Anders dan het hof in r.o. 6.3 heeft overwogen, heeft de kantonrechter daarin geen beslissing gegeven over de vraag of werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zonder rechtvaardigingsgrond zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen. Dat heeft Dalosy weliswaar aan haar verzoek ten grondslag gelegd, maar dat is niet wat door de kantonrechter is beoordeeld. Werknemer was immers niet ter zitting verschenen, zodat een inhoudelijk debat over de verwijtbaarheid niet heeft plaatsgevonden. De kantonrechter heeft daarover in r.o. 4 slechts overwogen dat de vaststaande stellingen voldoende grondslag vormen voor toewijzing van het verzoek. Dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, kan dan ook niet opnieuw in een andere procedure door de rechter worden

beoordeeld. Dat geldt echter niet voor de vraag of werknemer zonder rechtvaardigingsgrond zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. De kantonrechter heeft immers over dat geschilpunt geen inhoudelijk oordeel gegeven. Dat geschilpunt kan in de onderhavige procedure aan de rechter worden voorgelegd en – anders dan het hof heeft geoordeeld – staat het gezag van gewijsde van de ontbindingsbeschikking niet in de weg aan beoordeling daarvan. Het oordeel van het hof in het bestreden arrest houdt dan ook geen stand. De A-G concludeert tot vernietiging.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-04-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:579

Zaaknummer: 23/00743

Rechters: M.J. Kroeze, H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock, K. Teuben en F.R. Salomons

Advocaten: R.K. van der Brugge en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:629 BW en 25 Rv

RECHTSPRAAK

Aanspraak op wachtgelduitkering ontstond bij privatiseringsontslag en niet bij einde dienstbetrekking

Feiten

Werknemer is op 1 maart 1987 bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (hierna: ABP) in dienst getreden. In verband met een reorganisatie is de afdeling waar werknemer werkzaam was, ondergebracht in het ABP Woningfonds. Op 1 januari 1996 zijn het ABP en het ABP Woningfonds geprivatiseerd, met als gevolg dat werknemer per die datum op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is getreden van de Stichting Pensioenfonds ABP. Per 1 januari 1998 heeft (de rechtsvoorgangster van) Vesteda de activa en het personeel van ABP Woningfonds overgenomen, althans is Vesteda de voortzetting van het ABP Woningfonds. Werknemer is met ingang van 1 januari 1998 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) Vesteda in de functie van projectleider. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat onder meer de Regeling wachtgeld en uitkering bij privatisering (hierna: WUP) van toepassing is. De kantonrechter heeft op verzoek van werknemer diens arbeidsovereenkomst met Vesteda ontbonden met ingang van 31 mei 2000.

Het UWV USZO heeft aanvankelijk een wachtgelduitkering toegekend aan werknemer. Nadien heeft UWV USZO beslist dat het wachtgeld ten onrechte was toegekend op de grond dat werknemer op 31 mei 2000 geen ABP-werknemer was. Werknemer heeft Vesteda in rechte betrokken en gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat werknemer met ingang van 1 juni 2000 recht heeft op een uitkering. Het gerechtshof 's-Hertogenbosch heeft bij arrest van 31 oktober 2006 (hierna: het arrest in de hoofdprocedure) voor recht verklaard dat werknemer ingaande 1 juni 2000 recht heeft op een uitkering op grond van de WUP door Vesteda te betalen. Voorts heeft dat hof bij het arrest in de hoofdprocedure voor recht verklaard dat Vesteda aansprakelijk is voor de niet-betaling van de uitkering op grond van de WUP en bepaald dat Vesteda gehouden is aan werknemer alle schade te vergoeden die werknemer als gevolg van de niet-betaling heeft geleden dan wel lijdt, op te maken bij staat.

In de hier aan de orde zijnde schadestaatprocedure heeft de Hoge Raad in 2017 geoordeeld en verwezen naar het Hof Arnhem. Dit hof heeft in 2021 onder meer geoordeeld dat de aanspraak

op wachtgeld van werknemer is ontstaan op 1 januari 1996 zijnde de datum van het privatiseringsontslag (standpunt Vesteda) en niet per einde dienstbetrekking per 1 juni 2000 (standpunt werknemer). De kern daarbij was of werknemer vanaf 1 juni 2000 aanspraak had op een uitkering naar de norm van 70% (omdat de aanspraak eerder was ingegaan) of dat hij aanspraak kon maken op de afbouwregeling (90%/80%/70%).

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Het dictum van een uitspraak moet worden uitgelegd met inachtneming van de overwegingen die tot de beslissing hebben geleid

Uitgangspunt is dat de rechter in de hoofdprocedure de grondslag voor aansprakelijkheid vaststelt en dat de rechter in de schadestaatprocedure gebonden is aan dat oordeel. Daartoe dient de rechter in de schadestaatprocedure de uitspraak in de hoofdzaak uit te leggen. Het dictum van een uitspraak moet worden uitgelegd met inachtneming van de overwegingen die tot de beslissing hebben geleid. De uitleg van het arrest in de hoofdprocedure kan, als voorbehouden aan de rechter die over de feiten oordeelt, in cassatie niet op juistheid worden getoetst. Het hof heeft in r.o. 4.38 vooropgesteld dat in de hoofdprocedure de discussie over de ingangsdatum van en de aanspraak op betaling van het wachtgeld in alle subtiliteit niet of nauwelijks is gevoerd en dat partijen niet van standpunt verschillen dat uitbetaling eerst per 1 juni 2000 aan de orde is. Deze vooropstelling is in cassatie niet bestreden. Het hof heeft verder in r.o. 4.39 overwogen dat in het arrest in de hoofdprocedure letterlijk de door werknemer gevorderde verklaring voor recht is toegewezen. Deze overweging is niet onbegrijpelijk, aangezien in het dictum van het arrest in de hoofdprocedure slechts weggelaten zijn de onderdelen van het in r.o. 2.1 onder a. van dat arrest geciteerde petitiem van werknemer die door het oordeel van het Hof 's-Hertogenbosch in de hoofdprocedure irrelevant waren, terwijl het resterende is toegewezen. Bij gebreke van een debat in de hoofdprocedure over de ingangsdatum van de aanspraak en de ingangsdatum van het recht op uitbetaling is niet onbegrijpelijk dat het hof het dictum van het arrest in de hoofdprocedure aldus heeft uitgelegd dat hetgeen in de hoofdprocedure is toegewezen overeenstemt met de regeling van de WUP, zodat de datum 1 juni 2000 ziet op het recht op uitbetaling. Die uitleg is ook niet in strijd met de tekst van het dictum, dat immers luidt dat werknemer per 1 juni 2000 recht heeft op een uitkering. De veronderstelling van de klachten dat het dictum niet anders kan worden gelezen dan als een veroordeling tot de naleving van de aanspraak die ingaat op 1 juni 2000, is dan ook onjuist. Daarop stuiten de klachten van onderdeel I af.

Terechte klachten werknemer over dubbele verrekening reeds betaalde vergoeding werkgever

Volgens de Hoge Raad slaagt de klacht van werknemer dat het hof ten onrechte een bedrag in mindering heeft gebracht, omdat dit bedrag reeds door werknemer in de begroting van de schade was verrekend. Het hof heeft in r.o. 2.9 dit laatste bedrag nogmaals in mindering gebracht. Dat is onbegrijpelijk in het licht van het feit dat werknemer in zijn berekening reeds rekening had gehouden met een betaling door Vesteda van € 68.732,42 exclusief wettelijke rente.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-04-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:588

Zaaknummer: 23/00349

Rechters: C.H. Sieburgh, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: K. Aantjes en G.J. Harryvan

Wetsartikelen: 19 Rv

RECHTSPRAAK

Partijen zijn geen ontbindende voorwaarde overeengekomen in leer/arbeidsovereenkomst. Ontbinding op h-grond, omdat arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij Technische Unie, op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is meerdere keren verlengd, voor het laatst op 22 juni 2023, tot 1 augustus 2024. De arbeidsovereenkomsten vermelden dat zij zijn aangegaan in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs. Ook is met ingang van 1 september 2023 een praktijkovereenkomst gesloten tussen drie partijen: werknemer, Technische Unie en Stichting Albada. Werknemer is arbeidsongeschikt sinds augustus 2023. Bij brief van 2 oktober 2023 heeft Technische Unie werknemer laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigt. In deze brief geeft zij als reden voor de beëindiging: *“Hiermee bevestigen wij dat jouw BBL-arbeidsovereenkomst is beëindigd per 1 november 2023 als gevolg van het stoppen van je opleiding.”* Volgens werknemer kon Technische Unie de arbeidsovereenkomst niet beëindigen. Hij vordert daarom nu onder meer dat zijn loon wordt doorbetaald en dat hij – als hij weer arbeidsgeschikt is – wordt toegelaten tot zijn werk. Technische Unie zet daar tegenover dat partijen een ontbindende voorwaarde zijn overeengekomen, die erop neerkomt dat het bestaan van de arbeidsovereenkomst afhankelijk is van het bestaan van een opleidingsovereenkomst.

Oordeel

In deze zaak is de ontbindende voorwaarde niet schriftelijk overeengekomen. In de gegeven omstandigheden had dit van Technische Unie wel mogen worden verwacht. Het gaat immers om een afspraak met vergaande gevolgen. Het moet, ook voor een werknemer zonder juridische achtergrond, glashelder zijn onder welke voorwaarden het eindigen van de opleiding een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. In dit geval heeft Stichting Albada de opleiding wegens ziekte beëindigd (al dan niet op verzoek van werknemer) omdat het collegegeld dan nog kon worden terugbetaald. Het is de vraag of werknemer zich toen realiseerde dat daarmee ook zijn arbeidsovereenkomst eindigde met

voor hem ook mogelijk consequenties voor een eventuele ZW- of WW-uitkering. Nu is niet zonder meer duidelijk onder welke precieze voorwaarden het stoppen van de opleiding zou leiden tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Onder deze omstandigheden is niet voldaan aan het hiervoor genoemde criterium dat voldoende objectief bepaald is wanneer de voorwaarde intreedt. Kortom: partijen zijn geen (rechtsgeldige) ontbindende voorwaarde overeengekomen. Dit betekent dat Technische Unie de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2023 kon beëindigen. Nu zij dit wel heeft gedaan, is sprake van een vernietigbare beëindiging. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door Technische Unie zal hierna dan ook worden vernietigd. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst ook na 1 november 2023 is blijven bestaan. Dat betekent dat werknemer ook na 1 november 2023 recht heeft op loon (tijdens ziekte). Alhoewel partijen geen ontbindende voorwaarde zijn overeengekomen, is wel in voldoende mate komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomsten van werknemer sinds 2019 onlosmakelijk zijn verbonden met het volgen van een opleiding. Technische Unie heeft ook onweersproken verklaard dat de arbeidsplaats van werknemer een plek boven formatie is, die bedoeld is om mensen op te leiden en deze hopelijk daarna als werknemer in dienst te kunnen houden. De arbeidsplaats van werknemer heeft daarmee een breder, maatschappelijk belang, namelijk het opleiden van (potentieel vakbekwame) mbo-studenten. Daar kan Technische Unie nu geen invulling meer aan geven. Ook staat vast dat werknemer dit schooljaar (2023-2024) nog niet naar school is geweest en dit schooljaar ook niet meer terug gaat naar school, vanwege zijn ziekte. En alhoewel de school mogelijk richting werknemer heeft verklaard dat zijn opleiding 'on hold' zou worden gezet, heeft de school richting Technische Unie verklaard dat de opleiding is beëindigd c.q. dat werknemer is uitgeschreven. De kantonrechter is met Technische Unie van oordeel dat in deze omstandigheden sprake is van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst, omdat het leeraspect gedurende een heel schooljaar ontbreekt. Dat werknemer meer uren werkte dan in de driepartijenovereenkomst afgesproken en zelfstandig werkte, maakt dat oordeel niet anders. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2570

Zaaknummer: 10834876 VZ VERZ 10215

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E. van der Teems

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De ondernemingsraad heeft onvoldoende concreet uiteengezet dat werkgever een adviesplichtig besluit heeft genomen of daartoe het voornemen heeft. Er wordt slechts ingezet op verbetering van bestaande werkwijzen en van onderlinge samenwerking.

Feiten

NLW Groep is een organisatie die een werkbedrijf voor sociaal-maatschappelijke werkgelegenheid in stand houdt. Gemeenschappelijke Regeling Werkvoorzieningsschap Noord-Limburg West te Venray (“de Gemeenschappelijke Regeling”) houdt alle aandelen in NLW Groep. X is bestuurder van NLW Groep. In november 2022 heeft de ondernemingsraad het vertrouwen in X opgezegd. X heeft de rol van bestuurder in de zin van de WOR tijdelijk gedelegeerd aan Y. Op 25 augustus 2023 heeft de productiemanager een presentatie gegeven aan verschillende leidinggevenden van NLW Groep, met als titel ‘Ontwikkelingen en visie NLW productie beschut’. Bij e-mail van 31 augustus 2023 heeft de ondernemingsraad aan Y geschreven dat er in de presentatie mogelijk WOR-gerelateerde ontwikkelingen aan de orde zijn. Het is de ondernemingsraad niet duidelijk of hier sprake is van een pilot, in welk geval er geen adviesrecht is, en de ondernemingsraad vraagt Y om daarover duidelijkheid te verschaffen. Bij e-mails van 5 en 18 september 2023 heeft de ondernemingsraad Y nogmaals om een reactie gevraagd en daarbij het standpunt ingenomen dat sprake is van een of meer adviesplichtige besluiten. Per e-mail d.d. 5 oktober 2023 heeft de ondernemingsraad Y nogmaals aangeschreven. Naar aanleiding van een e-mail van X aan enkele leidinggevenden heeft de ondernemingsraad per e-mail d.d. 10 oktober 2023 aan Y bericht dat hij daaruit concludeert dat niet langer kan worden uitgesloten dat er over Productie Beschut inmiddels besluiten zijn genomen en dat zelfs de uitvoering daarvan ter hand is genomen, dat hij daarover niet is geïnformeerd en dat hij zich daarom genoodzaakt ziet formele stappen te zetten. Y heeft daarop gereageerd dat slechts sprake is van operationele bijstellingen die zeker niet adviesplichtig zijn. De ondernemingsraad verzoekt een verklaring voor recht dat NLW Groep bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen of kan komen tot het besluit met betrekking tot Productie Beschut.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt dat uit hetgeen NLW Groep onvoldoende bestreden naar voren heeft gebracht, volgt dat de functie van het (hoofd van het) bedrijfsbureau niet wijzigt, maar slechts wordt teruggebracht naar de oorspronkelijke opzet. Anders dan de ondernemingsraad betoogt, volgt uit de presentatie van 25 augustus 2023 en de medewerkerslijst uit COMPAS evenmin dat de medewerkers van het bedrijfsbureau worden (of zijn) overgeplaatst naar andere afdelingen. Ook is geen besluit genomen met betrekking tot de functie van technisch engineer, nog daargelaten of een besluit daarover als een belangrijke wijziging moet worden aangemerkt als bedoeld in artikel 25 lid 1 onder d en/of e WOR. NLW Groep heeft toegelicht dat zij met de presentatie van 25 augustus 2023 slechts inzet op verbetering van bestaande werkwijzen en van onderlinge samenwerking tussen “staf” en “lijn”. Tegen de achtergrond van deze toelichting heeft de ondernemingsraad onvoldoende concreet uiteengezet dat NLW Groep een adviesplichtig besluit heeft genomen of daartoe het voornemen heeft. NLW Groep heeft overigens uitdrukkelijk verklaard dat zij de ondernemingsraad om advies zal vragen, zodra zij het voornemen opvat om een of meer concrete besluiten te nemen op het gebied van de in de presentatie van 25 augustus 2023 genoemde ontwikkelingen met betrekking tot Productie Beschut. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:892

Zaaknummer: 200.334.459/01 OK

Rechters: C.C. Meijer, M.A.M. Vaessen, J.M. de Jongh, S. ten Have en A.J.C.C.M. Loonen

Advocaten: Y.H. Dissel, P.A.M. Witteveen en R.J.C. Brouwer

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

Uit de observatie blijkt dat de presentatie van de klachten door werknemer niet strookt met de beelden. Geen sprake van schending van de Gedragscode persoonlijk onderzoek. Schending waarheidsplicht door werknemer. Afwijzing vorderingen.

Feiten

Werknemer is op 31 juli 2009 een ongeval overkomen, waarbij hij van een hoogte is gevallen, terwijl hij werkzaamheden verrichtte in loondienst van werkgeefster. De Arbeidsinspectie is ingeschakeld en die heeft geoordeeld dat er geen veiligheidsmaatregelen waren getroffen tegen valgevaar. Aansprakelijkheid voor de gevolgen van het ongeval zijn door de verzekeraar van werkgeefster erkend. In eerste aanleg heeft werknemer onder andere een verklaring voor recht gevorderd dat werkgeefster aansprakelijk is voor het arbeidsongeval dat hem is overkomen en dat het CRPS (complex regionaal pijnsyndroom) en de verlamningsverschijnselen alsmede zijn cognitieve en overige klachten een gevolg zijn van het ongeval. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis (en de voorgaande tussenvonnissen) in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer komt op tegen het gebruik van het observatieverslag van de verzekeraar en de door de kantonrechter daaraan verbonden conclusies. Werknemer stelt daartoe onder andere dat is gehandeld in strijd met de Gedragscode persoonlijk onderzoek van het Verbond van Verzekeraars van 21 december 2011 (hierna: de Gedragscode), zodat het onderzoek onrechtmatig is, en dat daarom de resultaten ervan buiten beschouwing moeten blijven. Het hof oordeelt dat het toetsingskader voor rechtmatigheid van een observatie volgt uit een uitspraak van de Hoge Raad van 18 april 2014 (ECLI:NL:HR:2014:942). Het hof realiseert zich dat het in het geval van werknemer niet gaat om een directe relatie tussen een verzekerde en zijn verzekeringsmaatschappij, maar dat laat naar het oordeel van het hof onverlet dat ook werkgeefster als verzekerde van de verzekeraar in de relatie met werknemer wél aan dit toetsingskader is gebonden. Het eventueel niet nakomen van de Gedragscode door haar verzekeraar kan daarom ook aan werkgeefster worden tegengeworpen. Het hof overweegt dat

de verzekeraar heeft voldaan aan de Gedragscode. Bij de verzekeraar was redelijkerwijs gerede twijfel bestaan over de juistheid van de door werknemer gepresenteerde feiten, en wel zodanig dat bij werkgeefster een redelijk vermoeden van verzekeringsfraude of andere vormen van oneigenlijk gebruik van de verzekering is ontstaan. Bij het verrichten van het onderzoek heeft de verzekeraar bovendien de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht genomen. Het hof onderschrijft de vaststelling van de kantonrechter uit de observatie, dat de presentatie van de klachten door werknemer niet strookt met de beelden. Er is geen enkel aanknopingspunt om te kunnen veronderstellen dat werknemer, zonder dat werkgeefster met behulp van informatie uit het persoonlijk onderzoek met de betreffende feiten bekend is geworden, op enig moment zelf uit eigen vrije wil veel meer openheid van zaken dan wel nadere nuancering heeft willen geven. Het hof verbindt aan deze schending van de waarheidsplicht als bedoeld in artikel 21 Rv het gevolg dat de vorderingen van werknemer reeds daarom niet voor toewijzing in aanmerking komen. Maar ook indien voorbijgegaan zou worden aan dit processuele gevolg van het schenden van de waarheidsplicht, dan nog zouden de vorderingen van werknemer niet voor toewijzing in aanmerking komen. Het beeld dat naar het oordeel van het hof uit de deskundigenrapporten oprijst, is dat de door werknemer gestelde klachten niet of onvoldoende worden ondersteund door gegevens verkregen na medisch onderzoek, meer in het bijzonder dat niet kan worden vastgesteld dat werknemer lijdt aan CRPS en/of een verminderde cognitieve belastbaarheid, welke aandoeningen dan ook nog (mogelijk) niet aan het ongeval zijn te relateren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:511

Zaaknummer: 200.270.674_01

Rechters: H.K.N. Vos, O.G.H. Milar en H.F.P. van Gastel

Advocaten: M.J.P.M. van de Westerlo en P.J. Klein Gunnewiek

Wetsartikelen: 7:658 BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Betaling achterstallig loon. Werkneemster heeft geen loon ontvangen voor haar werkzaamheden en heeft daar recht op.

Feiten

De Stichting is opgericht op 23 maart 2022 door onder meer X en Y. Op 15 mei 2022 heeft werkneemster als werknemer een arbeidsovereenkomst ondertekend. Deze overeenkomst vermeldt als werkgever de Stichting. Verder staat in de arbeidsovereenkomst dat de Stichting ten deze wordt vertegenwoordigd door X, die de overeenkomst uit naam van de werkgever heeft ondertekend. In de overeenkomst is bepaald dat werkneemster op 15 mei 2022 in dienst treedt bij de Stichting in de functie van allround medewerkster, op basis van een arbeidsovereenkomst. De Stichting heeft nooit salaris betaald aan werkneemster. In een brief van 16 maart 2023 heeft werkneemster de Stichting gesommeerd om uiterlijk op 25 maart 2023 het achterstallig loon over de periode van 15 mei 2022 tot en met 14 december 2022 te betalen. Per 23 maart 2023 is onder meer X als bestuurder uit functie getreden. Sindsdien is Z enig bestuurder van de Stichting. In een e-mail van 7 april 2023 reageert Z namens de Stichting. De Stichting betwist – kort gezegd – dat werkneemster aanspraak kan maken op loon. Werkneemster vordert achterstallig loon.

Oordeel

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst is ondertekend door slechts een van de destijds drie bestuurders van de Stichting, namelijk X. Toch is de Stichting gebonden aan de arbeidsovereenkomst die X in haar naam heeft gesloten. Het beroep van werkneemster op de wettelijke bescherming tegen de schijn van volmachtverlening slaagt. Werkneemster mocht er namelijk redelijkerwijs op vertrouwen dat de Stichting een toereikende volmacht aan X had verleend voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst. X was bestuurder van de Stichting en heeft zich tegenover werkneemster gepresenteerd als bevoegd vertegenwoordiger in deze kwestie. Dit is immers uitdrukkelijk vermeld in de ondertekende overeenkomst. Verder stelt werkneemster dat in mei 2022 een bespreking over de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden op het kantoor van de boekhouder van de Stichting (RANU), waarbij zowel X als medebestuurder Y aanwezig was, en is gesproken over zaken als het loon,

kantoorruimte, een telefoon en computer die door de Stichting beschikbaar gesteld zouden worden. Werkneemster zegt dat zij Y vervolgens nog regelmatig heeft ontmoet in Amsterdam, op het adres waar de boeken die zij voor de Stichting kreeg toegestuurd werden opgeslagen. Y heeft daar een werkplaats en heeft de sleutel voor de opslag verstrekt. De Stichting betwist een en ander niet en uit niets blijkt dat medebestuurder Y bezwaar heeft gemaakt tegen de gang van zaken. Ook staat vast dat op 24 juni 2022 via RANU uit naam van de Stichting een salarisspecificatie gedateerd 31 mei 2022 aan werkneemster is verstrekt voor loon over 12 loondagen in mei 2022 (€ 972,66 bruto) vermeerderd met een uitbetaling vakantiegeldreservering van € 77,80 bruto. Verder blijkt uit de stukken dat werkneemster contact onderhield met RANU over het openen van een bankrekening op naam van de Stichting, die nodig was voor de uitbetaling van het salaris. Uit het door werkneemster zelf gemaakte gedetailleerde overzicht blijkt dat zij vanaf half mei 2022 op onregelmatige basis voor de Stichting heeft gewerkt. Het totaal aantal uren dat werkneemster gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst (van 15 mei tot en met 14 december 2022) heeft gewerkt bedraagt volgens haar eigen meest recente overzicht 338,75. De kantonrechter ziet aanleiding om het salaris toe te wijzen op basis van het daadwerkelijk door werkneemster gewerkte aantal uren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster voldoende toegelicht en onderbouwd dat zij 338,75 uur voor de Stichting heeft gewerkt. De conclusie is dat de loonvordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13562

Zaaknummer: 10483201 \ CV EXPL 23-1995

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.P. van Stralen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding op basis van de g-grond. Concurrentiebeding wordt vernietigd, omdat werknemer onbillijk wordt benadeeld.

Feiten

Werknemer is sinds 13 oktober 2016 in dienst bij werkgeefster als rijinstructeur. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft gemeld dat zijn overuren niet zijn uitbetaald over de periode januari tot juni 2023. Daarnaast heeft hij aangegeven dat in de loonstrook van september 2023 minder uren vermeld staan dan dat hij aan gewerkte uren in zijn agenda heeft staan. Werknemer heeft zich met ingang van 13 november 2023 ziek gemeld. Op 19 december 2023 hebben partijen met elkaar gesproken, onder leiding van een consultant van de arbodienst. De consultant heeft hiervan een verslag gemaakt. Hierin staat dat de consultant heeft geconstateerd dat de vertrouwensbreuk die tussen partijen is ontstaan, niet meer te herstellen blijkt. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Werknemer heeft geen verweer gevoerd tegen het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij is het met werkgeefster eens dat er een zodanige vertrouwensbreuk tussen hen is ontstaan, dat de arbeidsverhouding niet meer kan worden voortgezet. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgeefster zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster wordt ontbonden, heeft werknemer recht op een transitievergoeding. Berekend tot 1 juni 2024 komt de transitievergoeding uit op een bedrag van € 6.860,85. De kantonrechter oordeelt dat het enkele feit dat werknemer mogelijk bij een concurrerende onderneming in dienst treedt, hoe vervelend ook voor werkgeefster, geen door het concurrentiebeding beschermd belang van werkgeefster oplevert. Werkgeefster heeft geen omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat zij, wanneer werknemer overstapt naar een concurrerende rijschool, wordt aangetast in haar bedrijfsdebet. Dat in dat geval mogelijk ook een aantal van zijn leerlingen overstappen, is daarvoor onvoldoende. Dit betekent dat werkgeefster geen rechtens te respecteren belang heeft bij handhaving van het

concurrentiebeding. De kantonrechter concludeert daarom dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding en wijst het verzoek tot vernietiging van dit beding daarom toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2570

Zaaknummer: 10834876 VZ VERZ 10215

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E. van der Teems

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen omdat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk samenhangt met de discriminatieklacht die werkneemster heeft ingediend. Gedeeltelijke toewijzing buitengerechtelijke kosten.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2020 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van senior strategic solution sales tegen een jaarsalaris van € 75.000 exclusief vakantietoeslag en een variabel commissiebedrag op basis van een commissieregeling. Aanvankelijk was werkneemster onderdeel van het Gold Team. Per april 2021 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. In juli heeft naar aanleiding van een bedrijfsovername een organisatiewijziging plaatsgevonden. Iedereen uit het Gold Team is toen gepromoveerd naar het Platinum Team, behalve werkneemster. Het grootste deel van de accounts en klantenbestand van werkneemster is overgegaan naar het Platinum Team. Het Gold Team had vanaf dat moment daarom weinig pijnpijn van verwachte omzet. Aan werkneemster is tijdens haar verlof wel 100% van het commissietarget, een loonsverhoging van 8% en een extra pakket van aandelen ter waarde van \$ 24.500 toegekend. In september 2021 is werkneemster teruggekeerd van haar verlof. Omdat werkneemster begin 2022 meermaals had geklaagd over haar functie en haar manager, is – zonder resultaat – gezocht naar een plek in een ander team. In oktober heeft werkneemster wederom geklaagd over haar manager omdat zij zich niet gesteund en gehoord door hem voelde. Begin 2023 heeft werkneemster aangegeven dat zij vond dat zij sinds haar terugkeer niet eerlijk door werkgeefster was behandeld bij het toewijzen van accounts en het opbouwen van haar pijnpijn als gevolg waarvan zij financieel nadeel had geleden. Van februari tot en met juli 2023 hebben – tevergeefs – zes mediationssessies plaatsgevonden. In september 2023 heeft werkneemster een klacht bij het College ingediend aangaande verboden onderscheid naar geslacht en victimisatie. Werkgeefster heeft in november aangegeven geen herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster te zien en dat het gezien de discriminatieklacht van werkneemster ook lastiger zou worden om een andere rol voor haar te vinden. In maart 2024 heeft het College geoordeeld dat geen sprake is van victimisatie, maar wel van verboden onderscheid bij de

klachtafhandeling. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster meent dat sprake is van het opzegverbod van artikel 7:646 lid 14 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkgeefster aan de gestelde verstoorde arbeidsverhouding geen andere feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd dan de discriminatieklacht. Werkgeefster meent weliswaar dat de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan bij de klachten van werkneemster over haar manager, maar die klachten hielden verband met de situatie bij de terugkeer van haar verlof en daarmee dus ook met de door werkneemster ervaren discriminatie. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk samenhangt met de discriminatieklacht. Anders dan het College is de kantonrechter van oordeel dat toewijzing van het ontbindingsverzoek daarom tot een victimisatieontslag zou leiden. Dat werkgeefster zich namelijk heeft ingespannen om de problemen met werkneemster op te lossen en haar te herplaatsen, maakt niet dat de verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de discriminatieklacht. Dit zou anders kunnen zijn als de mediationssessies hadden plaatsgevonden na afronding van de klachtenbehandeling, maar dat is niet het geval. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. Partijen zullen stappen moeten zetten om voor beide partijen een bevredigende invulling aan deze arbeidsovereenkomst te geven. De kantonrechter wenst nog op te merken dat hij zich niet aan de indruk kan onttrekken dat de afwezigheid van werkneemster (on)bewust een belangrijke rol heeft gespeeld bij haar terugkeer in het Gold Team en verbaasd is dat werkneemster ook geen gelegenheid heeft gekregen zich te bewijzen. De selectieprocedure is onvoldoende objectief en transparant geweest. Tot slot heeft werkgeefster in strijd gehandeld met goed werkgeverschap door een verboden onderscheid te maken bij de klachtafhandeling. Werkneemster heeft recht op een gedeeltelijke vergoeding van de gemaakte buitengerechtelijke kosten ad € 6.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1920

Zaaknummer: 10824680 \ UE VERZ 23-385

Rechters: A.R. Creutzberg en E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J. Verlaan en R.M. Berendsen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding zonder serieuze poging tot verbetering van de arbeidsrelatie toegewezen in verband met vechtscheiding tussen DGA en werkneemster.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een internationale groothandel in computerapparatuur. X is (indirect) directeur-groootaandeelhouder van werkgeefster en is in 2006 getrouwd met werkneemster. Werkneemster is vervolgens op 14 maart 2011 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van salesmanager tegen een brutomaandsalaris van € 3.348 exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Feitelijk bestonden de werkzaamheden van werkneemster uit diverse taken, zoals magazijnwerkzaamheden, het in elkaar zetten van (computer)onderdelen en het in behandeling nemen van klachten. Wegens een duurzame ontwrichting van het huwelijk heeft de rechtbank in 2023 de echtscheiding tussen X en werkneemster formeel uitgesproken. Al geruime tijd daarvoor leefden zij gescheiden van elkaar en reeds in 2016 hebben zij – tevergeefs – geprobeerd om de voorgenomen scheiding via mediation te regelen. Vanaf dat moment is werkneemster ook vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van loon. X en werkneemster hadden nog wel contact met elkaar in verband met het verzorgen van hun kinderen en het regelen van huishoudelijke taken. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding (als gevolg van de verbroken persoonlijke relatie) onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond voor ontbinding bestaat en overweegt daartoe als volgt. Volgens werkgeefster spelen er tussen X en werkneemster ernstige privéproblemen. Weliswaar voert werkneemster aan dat deze problemen wel meevallen en dat met name een verschil van mening bestaat over de vermogensrechtelijke afwikkeling van het huwelijk, maar uit de processtukken leidt de kantonrechter iets anders af. Zo blijken beide partijen de echtscheiding te kwalificeren als een vechtscheiding en hebben zij (al dan niet in een andere procedure) verklaard elkaar niet meer te kunnen luchten of zien. Daaruit leidt de

kantonrechter af dat X en werknemer verwikkeld zijn geweest in een moeizame echtscheiding die al geruime tijd (sinds 2016) loopt. Verder maken X en werknemer elkaar over en weer verwijten en is wederzijds sprake van wantrouwen. Een en ander is ook geconstateerd op de mondelinge behandeling. Gezien het feit dat (i) X en werknemer een situatie hebben gecreëerd waarin de werkgever-werknemerrelatie en de privérelatie met elkaar verweven zijn geraakt, (ii) de ernstige privéproblemen hebben geresulteerd in het einde van hun affectieve relatie, (iii) X DGA van werkgeefster is en (iv) X nauw betrokken is bij de werkzaamheden van werknemer omdat de omvang van werkgeefster beperkt is, is de kantonrechter van oordeel dat de privéproblemen tussen X en werknemer zodanig zijn, dat deze doorwerken in de arbeidsovereenkomst op een wijze dat dit moet leiden tot een einde van de arbeidsovereenkomst. Hoewel op zakelijk gebied geen serieuze pogingen zijn ondernomen om tot een verbetering van de relatie met werknemer te komen, is de kantonrechter van oordeel dat dit niet (verder) van werkgeefster gevergd kan worden omdat de arbeidsrelatie niet als een reguliere werkgever-werknemerrelatie is te beschouwen. Het voorgaande brengt mee dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De vordering om te bepalen dat werknemer de bedrijfsauto inclusief papieren en tankpas dient in te leveren, zal als onbetwist worden toegewezen. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding (€ 16.826) maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2330

Zaaknummer: 10646864 \ AZ VERZ 23-43

Rechters: Zander

Advocaten: A.D.M. Klein Selle en C.W.I. van Vlokhoven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks officiële waarschuwingen is het ontslag op staande voet van trainer met ongepast gedrag niet rechtsgeldig. Opzet om te shockeren niet aannemelijk. Werknemer heeft onder meer recht op een billijke vergoeding en schadevergoeding wegens antedateren van vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2003 in dienst getreden van werkgeefster en verdiende laatstelijk een brutomaandsalaris van € 4.658,62 exclusief vakantiegeld. In zijn functie gaf werknemer trainingen over onder meer gevaarlijke gassen. Op 10 augustus en 3 december 2021 heeft werknemer, nadat hij al eens eerder informeel was aangesproken op grensoverschrijdende uitlatingen, officiële waarschuwingen gekregen voor ongepast gedrag. De eerste keer ging het om het beantwoorden van een vraag met twee vingers onder zijn neus (als referentie naar Duitsland in WO II), de tweede keer om opmerkingen met een racistisch karakter. Beide keren is werknemer officieel gewaarschuwd voor maatregelen die gevolgen zouden kunnen hebben voor zijn dienstverband. Vervolgens verscheen in november 2023 een online review over werknemer. Daaruit bleek dat werknemer opmerkingen had gemaakt over joden, gas en Parkinson. Nadat de betreffende cursist was gehoord, is werknemer geconfronteerd met de review. Werkgeefster heeft toen aangegeven dat voldoende reden bestond voor ontslag op staande voet, maar vervolgens toch een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Partijen hebben daar eind november overeenstemming over bereikt, maar werkgeefster heeft de vaststellingsovereenkomst geantedateerd op 9 november 2023. Op 30 november heeft de gemachtigde van werknemer bericht dat werknemer zich mogelijk toch zou beroepen op zijn herroepingsrecht dan wel op vernietiging. Nadat eind november nog twee zaken aan het licht zijn gekomen over ongepast gedrag van werknemer, is werknemer op 1 december 2023 op staande voet ontslagen wegens het doen van grensoverschrijdende en racistische uitspraken. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De in het verweerschrift wel, maar in de ontslagbrief niet

(concreet genoeg) genoemde klachten kunnen het ontslag in ieder geval niet dragen. Ten aanzien van de overige uitspraken heeft werknemer toegelicht dat hij dit heeft bedoeld als waarschuwing of verduidelijking van zijn boodschap. Hij heeft de opmerkingen nooit als grap, aanstootgevend of racistisch bedoeld. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer uitspraken gedaan waar mensen aanstoot aan hebben kunnen nemen, ook als zij in hun context worden geplaatst. De bedoeling van werknemer maakt dat niet anders. Bovendien geldt dat werknemer bewust de door werkgeefster duidelijk gestelde grenzen heeft overschreden, door na de waarschuwingen toch op dezelfde voet door te gaan. Werkgeefster heeft echter onvoldoende duidelijk gewaarschuwd voor een ontslag op staande voet bij herhaling. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat in dit geval ook niet proportioneel. Opzet om te shockeren is namelijk niet aannemelijk geworden. Daar komt bij dat de officiële waarschuwingen dateren van twee jaar geleden en er in de tussentijd niets meer is voorgevallen. De kantonrechter had, mede gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer, een minder vergaande maatregel passender gevonden. Het ontslag is aldus niet rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter stelt allereerst vast dat de omvang van de gefixeerde schadevergoeding moet worden bepaald aan de hand van de opzegtermijn van de schadeplichtige partij en begroot deze vervolgens op € 20.125,24. Ook bestaat recht op een billijke vergoeding van € 10.000. Het onterechte ontslag en het antedateren van de vaststellingsovereenkomst waarmee het ontbindingsrecht van werknemer bewust is ontnomen, kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Om diezelfde reden komt werknemer ook in aanmerking voor vergoeding van de advocaatkosten gemaakt voorafgaand aan de procedure (€ 3.268,06). Werknemer heeft tot slot recht op de transitievergoeding (€ 34.799,89 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1861

Zaaknummer: 10905285 \ UE VERZ 24-18

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. E. Stammers en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:611 BW, 7:673 BW, 7:678 BW, 7:679 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict, verwijtbaar handelen, vertrouwensbreuk en een moeizame re-integratie wordt vernietigd.

Feiten

Werknemer werkt sinds 11 augustus 2014 bij werkgever als bedrijfsleider. Op 15 september 2021 heeft hij zich ziek gemeld. Het UWV heeft na twee jaar ziekte een loonsanctie opgelegd. Werknemer is in een brief van 27 september 2023 op staande voet ontslagen vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict, verwijtbaar handelen en vertrouwensbreuk en omdat de re-integratieprocedure moeizaam verliep. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer toe. Er is namelijk geen sprake van een dringende reden en het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. De ontslagbrief van 27 september 2023 fixeert de ontslaggrond. Dat betekent dat werkgever geen andere feiten of omstandigheden meer aan het ontslag op staande voet ten grondslag kan leggen. De (niet onderbouwde) stellingen die werkgever tijdens de mondelinge behandeling heeft ingenomen over concretere gedragingen van werknemer in het verleden die volgens hem het ontslag op staande voet zouden rechtvaardigen, doen alleen al om die reden niet ter zake. In de ontslagbrief noemt werkgever onder andere een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict en een vertrouwensbreuk. Als zou komen vast te staan dat hiervan sprake is, levert dit geen dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Wanneer sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, arbeidsconflict of een vertrouwensbreuk kan een werkgever namelijk aan de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond (art. 7:669 lid 3 sub g BW). Een ontslag op staande voet is dan niet de route die een werkgever moet volgen. Datzelfde geldt voor het verwijtbaar handelen dat werkgever, weer zonder enige concrete onderbouwing, in de ontslagbrief noemt. Als een werknemer verwijtbaar handelt, kan de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever worden ontbonden op de e-grond (art. 7:669 lid 3 sub e BW). Ook bij een moeizame re-

integratieprocedure moet een werkgever een andere route volgen, bijvoorbeeld het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV of het opschorten dan wel stopzetten van het loon (art. 7:629 lid 3 en 6 BW). Ook heeft werkgever de redenen voor het ontslag niet onverwijld aan werknemer laten weten. Werknemer voert namelijk aan dat hij de ontslagbrief pas op 13 december 2023 via de deurwaarder heeft ontvangen. Weliswaar heeft werkgever tijdens de zitting gesteld dat hij de ontslagbrief ook per e-mail en per post heeft gestuurd, maar die stelling is niet onderbouwd. Nergens is dus uit gebleken dat werknemer de ontslagbrief van 27 september 2023 eerder dan 13 december 2023 heeft ontvangen. Aangezien de ontslagbrief pas werking heeft op het moment dat deze is ontvangen, is het ontslag op staande voet niet onverwijld aan werknemer medegedeeld (art. 3:37 lid 3 BW). Ook daarom is het ontslag op staande voet vernietigbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2600

Zaaknummer: 10876177

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. E.L. Eijkelenboom

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Zijn partijen een arbeidsduur van 40 of 36 uur per week overeengekomen?

Feiten

Werknemer, die onder bewind staat, is op 1 november 2014 bij Hupkens in dienst getreden in de functie van machinale houtbewerker E. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Houthandel van toepassing. Bij e-mail van 31 januari 2023 schrijft de bewindvoerder van werknemer aan Hupkes dat zij meent dat werknemer jarenlang te weinig loon heeft ontvangen omdat hij altijd 40 uur heeft gewerkt en maar voor 36 uur betaald heeft gekregen. Bij e-mail van 17 februari 2023 heeft Hupkes de loonvordering weersproken en toegelicht dat er altijd sprake is geweest van een dienstverband voor 40 uur per week en dat op de arbeidsovereenkomst en de loonstroken per abuis staat vermeld dat sprake is van een dienstverband voor 36 uur per week. Vervolgens hebben (de gemachtigden van) partijen uitvoering met elkaar gecorrespondeerd maar zij hebben geen overeenstemming bereikt. Werknemer vordert uitbetaling van het achterstallige salaris ter hoogte van € 25.100,11 bruto.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen salaris geldt voor een werkweek van 36 uur of 40 uur en of, als het overeengekomen salaris geldt voor een 36-urige werkweek, werknemer in dat geval te weinig loon heeft ontvangen. De kantonrechter oordeelt dat de tussen partijen overeengekomen arbeidsomvang kan en moet worden afgeleid uit de letterlijke tekst van de arbeidsovereenkomst. In de hoofdstukken 5, 6 en 7 van de arbeidsovereenkomst is immers opgenomen: 'in het beginsel werkt de werknemer fulltime voor 36 uur per week' en 'het salaris bedraagt € 1.689 bruto per maand voor een werkweek van 36 uur' en 'Werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen (basis: fulltime voor 36 uur per week)'. Dat is uitgegaan van een 36-urige werkweek volgt ook uit de door werknemer in het geding gebrachte salarisspecificaties. Op die specificaties wordt bij de berekening van het uurloon uitgegaan van een deelfactor 154, hetgeen neerkomt op 36 uur per week. Hupkes wordt dus niet gevolgd in haar verweer dat voor de uitleg van het begrip 'fulltime' in de arbeidsovereenkomst moet worden uitgegaan van een 40-urige werkweek, gelijk de

bepalingen in de toepasselijke cao. Als Hupkes een andere uitleg van de letterlijke tekst van de arbeidsovereenkomst voorstond, had van haar als goed werkgeefster verwacht mogen worden dat zij dit als zodanig in de arbeidsovereenkomst had opgenomen, dan wel dat zij werknemer uitdrukkelijk had gewezen op de door haar gehanteerde uitleg van het begrip 'fulltime' en wat voor consequenties dit voor het uurloon van werknemer zou hebben. Nu zij dit niet heeft gedaan, mocht werknemer het begrip 'fulltime' aldus begrijpen dat dit zag op de in de arbeidsovereenkomst beschreven werkweek van 36 uur. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer erkend dat het deel van de loonvordering dat is gelegen voor 31 januari 2018 is verjaard. Dit betekent dat het gevorderde loon over het jaar 2017 (€ 2.493,92) en de maand januari 2018 (€ 207,83) wordt afgewezen. Datzelfde geldt voor de gevorderde meerurentoeslag van 15 over de periode februari 2018 tot en met september 2023 (€ 2.962,42). Hupkes heeft onweersproken aangevoerd dat deze toeslag enkel verschuldigd is in het geval van deeltijdwerk. Daarvan is bij werknemer geen sprake. De loonvordering wordt dan ook grotendeels toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1811

Zaaknummer: 10753274

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Robustella en E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Is er sprake van nieuw bedongen arbeid?

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2002 in dienst bij de provincie Friesland. Werkneemster is voorzitter van de OR. Op 21 mei 2019 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. In januari 2020 is werkneemster begonnen met re-integratiewerkzaamheden voor zes uur per week. Deze werkzaamheden zijn langzaam uitgebreid en inhoudelijk verzwakt. Daarnaast heeft werkneemster OR-werkzaamheden verricht. Op 12 oktober 2023 heeft de provincie aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 11 december 2023 heeft de provincie werkneemster meegedeeld dat de loonbetaling met ingang van 24 november 2023 wordt stopgezet, omdat zij op dat moment in het geheel geen werk meer voor de provincie verricht. Het UWV heeft de verzochte ontslagvergunning geweigerd. De provincie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege haar langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond).

Oordeel

Om tot een ontbinding vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid te komen moet een werknemer door ziekte of gebreken niet meer in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Partijen verschillen allereerst van mening wat de bedongen arbeid van werkneemster is. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat er uitdrukkelijk, schriftelijk of mondeling, een wijziging van de arbeidsovereenkomst tussen de provincie en werkneemster is overeengekomen. Evenmin is gebleken dat de provincie in dit verband een onherroepelijke toezegging heeft gedaan waaraan zij gebonden is en waarop werkneemster gerechtvaardigd mocht vertrouwen. Haar voormalig leidinggevende B heeft weliswaar in 2022 een aantal e-mailberichten gestuurd waarin staat dat de provincie het voornemen heeft om haar arbeidsomvang aan te passen naar 20 uur per week, maar deze berichten kunnen in redelijkheid niet worden gezien als een (onherroepelijk) aanbod dan wel een ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor 20 uur

per week. De door B in de berichten gekozen bewoordingen, die weliswaar niet doorslaggevend hoeven zijn maar wel van groot gewicht zijn, wijzen er namelijk niet op dat B met het verzenden daarvan beoogde om aan werkneemster zo'n aanbod of toezegging te doen. B spreekt immers van een voornemen. Daarnaast is de passende arbeid van werkneemster ook geen bedongen arbeid geworden. Daarbij is van belang dat de aangepaste werkzaamheden van werkneemster, waarvan werkneemster stelt dat zij de bedongen arbeid zijn geworden, nooit volledig door werkneemster zijn uitgevoerd. Onweersproken is namelijk gebleven dat werkneemster een substantieel deel van haar uren - meer dan de helft - besteedde aan OR-werk. Vanaf januari 2023 heeft werkneemster zelfs alleen maar, gedurende 12 uur per week, OR-werk verricht. Dit werk is op zichzelf genomen geen (onderdeel van een) functie. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat er geen sprake is van nieuw bedongen arbeid. De provincie heeft voldoende aannemelijk gemaakt door middel van de herstelprognose van de bedrijfsarts dat het niet in de lijn der verwachting ligt dat werkneemster binnen 26 weken zodanig zal herstellen dat zij haar eigen werkzaamheden, al dan niet in aangepaste vorm kan verrichten. Ook heeft de provincie zich voldoende ingespannen om werkneemster te herplaatsen. De kantonrechter ontbindt dan ook de arbeidsovereenkomst op de b-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1270

Zaaknummer: 10842038 AR VERZ 23-88

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop terecht opgelegd, nadat zieke werknemer weigerde machtiging af te geven aan bedrijfsarts voor het opvragen van onderzoeksbevindingen belastbaarheidsonderzoek.

Feiten

Werknemer is in 1992 bij de Belastingdienst Grote Ondernemingen (hierna: Belastingdienst) in dienst getreden en was werkzaam in de functie behandelfunctionaris 1. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk van toepassing. Vanaf 27 september 2019 is werknemer ziek. Op 3 november 2020 heeft de bedrijfsarts aan de Belastingdienst onder meer geadviseerd om een onafhankelijk onderzoek bij bedrijf X aan te vragen voor een belastbaarheidsonderzoek. De Belastingdienst heeft dit advies gevolgd. Op 1 februari 2021 heeft bedrijf X aan de Belastingdienst medegedeeld dat het onderzoekstraject met werknemer voortijdig is gestaakt wegens onvoldoende vertrouwensbasis. Daarnaast heeft bedrijf X medegedeeld dat de bedrijfsarts met een machtiging van werknemer de onderzoeksbevindingen van bedrijf X kon opvragen. De Belastingdienst heeft het loon van werknemer per 24 juli 2021 stopgezet, omdat werknemer weigerde de betreffende machtiging voor de bedrijfsarts te tekenen en de bedrijfsarts zonder die machtiging niet tot een oordeel inzake de re-integratie kon komen. Het UWV oordeelde eind 2021 en begin 2022 dat zowel werknemer als de Belastingdienst zich onvoldoende voor de re-integratie van werknemer heeft ingespannen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van werknemer de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 augustus 2023, onder toekenning van een transitievergoeding van € 83.937,16 bruto en betaling aan werknemer van openstaande vakantie-/verlofuren. De door werknemer verzochte loondoorbetaling en billijke vergoeding heeft de kantonrechter afgewezen. In hoger beroep gaat het met name om de vraag of de loonstop van 24 juli 2021 terecht is ingesteld en of werknemer terecht aanspraak maakt op een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Loonstop terecht

Het hof is allereerst – net als de kantonrechter – van oordeel dat het verzoek van de bedrijfsarts aan werknemer om de machtiging voor het verkrijgen van de medische informatie van bedrijf X te ondertekenen, aangemerkt kan worden als een redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW. De bedrijfsarts wilde beoordelen of en in hoeverre werknemer in staat was (belastbaar was) passende arbeid te verrichten en welke andere re-integratiebevorderende stappen gezet zouden kunnen worden, terwijl de bedrijfsarts over onvoldoende informatie beschikte om zich daar zelf een mening over te vormen. Daarvoor zou nadere informatie over de bevindingen van bedrijf X en over de redenen waarom er een ‘onvoldoende vertrouwensbasis’ was (ontstaan) van belang kunnen zijn. Voorts staat vast dat werknemer de machtiging niet heeft ondertekend, ook niet nadat de bedrijfsarts én de Belastingdienst daarom meerdere malen uitdrukkelijk hebben gevraagd. Daarin ligt een impliciete weigering besloten. Gezien deze omstandigheden acht het hof het verzoek van de bedrijfsarts zonder meer een redelijk voorschrift als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW, waar werknemer niet aan mee heeft gewerkt. Voor dat niet meewerken had werknemer geen deugdelijke grond. Werknemer stelt dat hem (eerst) een schriftelijke toelichting op de machtiging is toegezegd door de bedrijfsarts, maar – als die toezegging al is gedaan – het hof is van oordeel dat werknemer ook zonder die toelichting de machtiging had dienen te tekenen. De bedrijfsarts heeft werknemer hierover ook telefonisch geprobeerd te benaderen, maar werknemer was toen niet bereikbaar en hij heeft ook niet op het voicemailbericht gereageerd. Voorts vraagt het hof zich af wat de bedrijfsarts nog méér had moeten toelichten dan dat de informatie nodig was in het kader van de beoordeling van de actuele arbeidsongeschiktheid en de re-integratiemogelijkheden. Nu werknemer geen machtiging heeft verstrekt, weet buiten werknemer om niemand wat er bij bedrijf X is gebeurd. Op grond van het voorgaande komt het hof tot de conclusie dat de Belastingdienst terecht op 24 juli 2021 een loonsanctie heeft opgelegd.

Geen billijke vergoeding

In hoger beroep heeft werknemer de Belastingdienst dezelfde verwijten gemaakt als in eerste aanleg, waaronder het negeren dat werknemer geen vertrouwen heeft in de bedrijfsarts, het niet inschakelen van een andere bedrijfsarts, het eenzijdig intrekken van een ontslagaanvraag bij het UWV, het niet behandelen van klachtpunten en het laten ontstaan van een slapend dienstverband en het niet onvoorwaardelijk willen beëindigen daarvan. Werknemer heeft in hoger beroep geen nieuwe aanvullingen gedaan op zijn standpunten in eerste aanleg. Het hof verwijst naar de per verwijt weergegeven overwegingen van de kantonrechter, die het hof onderschrijft en tot de zijne maakt. Met betrekking tot het verwijt over het slapend dienstverband, overweegt het hof aanvullend dat in het geval van werknemer geen sprake was

van een slapend dienstverband. De door werknemer ter zitting van dit hof aangehaalde *Xella*-uitspraken (ECLI:NL:HR:2022:1575 en 1576) gaan over de situatie dat de werkgever niet ontbindt omdat de transitievergoeding dan niet hoeft te worden uitbetaald. Dat speelt hier niet; werknemer heeft immers een transitievergoeding van de Belastingdienst ontvangen. Voorts heeft de Belastingdienst tweemaal een ontslagaanvraag bij het UWV gedaan en het in onderling overleg sluiten van een vaststellingsovereenkomst aangeboden (waarop werknemer niet is ingegaan). Al met al is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de Belastingdienst. Volgt afwijzing van het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:838

Zaaknummer: 200.333.435_01

Rechters: J.W. van Rijkom, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en R.J. Voorink

Advocaten: A.P.G.J.A. Wijnans en mr. G.B. Honders

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

RECHTSPRAAK

(Voorwaardelijk) ontbindingsverzoek van werkgever op de e-, g- en i-grond wordt afgewezen. Het gedrag van werknemer is weliswaar grensoverschrijdend geweest, maar dit kan hem in het licht van de bijzondere omstandigheden niet worden aangerekend.

Feiten

Werknemer is op 28 oktober 2020 bij Möller Autoschade West KPP B.V. (hierna: Möller) in dienst getreden. Sinds mei 2023 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt als gevolg van een ernstig auto-ongeluk. Op 24 oktober 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, wegens het grovelijk beledigen van medewerkers, het opzettelijk beschadigen van eigendom van Möller en het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten door of namens Möller. Dit ontslag is gestoeld op een op 23 oktober 2023 voorgevallen incident. Volgens Möller heeft werknemer toen tegen een collega beledigende dingen geroepen, nadat die collega tegen zijn wc-hokje zou hebben getrapt. Werknemer heeft daarbij een zeepdispenser van de muur geslagen. Daarna liep werknemer nog enige tijd scheldend en hevig gebarend over de werkplaats. Werknemer geeft toe dat hij verbaal krachtig heeft gereageerd, maar dat hij erg geschrokken was door de schop tegen de wc-deur. In onderhavige procedure vraagt Möller primair om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, vraagt Möller subsidiair de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-, g- of i-grond en werknemer geen billijke vergoeding en transitievergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een met onderhavige zaak samenhangende zaak is het ontslag op staande voet op verzoek van werknemer vernietigd. Om die reden wordt het primaire verzoek van Möller afgewezen. Het subsidiaire verzoek van Möller wordt ook afgewezen en de kantonrechter gaat niet over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het gedrag van werknemer is weliswaar grensoverschrijdend geweest, maar dit kan hem in het licht van de bijzondere omstandigheden niet worden aangerekend. Die bijzondere

omstandigheden bestaan onder andere uit de onnodige druk die op werknemer is gelegd tijdens zijn re-integratietraject en de directe aanleiding waarom werknemer zich zo heeft gedragen (schop tegen de deur). Ook was sprake van een eenmalig incident; werknemer is niet eerder officieel gewaarschuwd voor vergelijkbaar gedrag. Möller beroept zich nog op een in november 2022 voorgevallen incident met een perslucht slang, maar dit beroep gaat niet op nu uit de gespreksverslagen van dit incident blijkt dat juist bij werknemer op dat moment een ongenoegen bestond. Verder krijgt de kantonrechter de indruk dat er op de werkvloer niet altijd zo zwaar wordt getild aan gebruik van grof taalgebruik. Het beroep op de e-grond, verwijtbaar handelen, slaagt dus niet. Ook het beroep op de g-grond, verstoorde arbeidsverhouding, slaagt niet. Het door Möller gestelde gebrek in vertrouwen vindt namelijk zijn oorsprong in het incident op 23 oktober 2023. Möller heeft onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsrelatie door dit incident duurzaam en ernstig verstoord is geraakt. Het had minstens op haar weg gelegen om met werknemer in gesprek te gaan om het eventueel geschonden vertrouwen te herstellen. Daarbij is ook van belang dat de onderneming van Möller uit zes vestigingen bestaat. Als het al zo is dat de relatie tussen werknemer en zijn collega's erg heeft geleden onder het incident, dan zou werknemer herplaatst kunnen worden binnen een van de andere vestigingen van Möller. Tot slot slaagt het beroep op de i-grond niet, omdat de ontslagredenen daarvoor te mager zijn. Ten aanzien van alle ontbindingsgronden heeft de kantonrechter tevens betrokken dat werknemer gezien zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid groot belang heeft bij behoud van zijn dienstverband, gelet op zijn lastige positie op de arbeidsmarkt als gevolg van zijn gezondheidssituatie en de omstandigheid dat hij zijn opleiding tot schadehersteller nog niet volledig heeft afgerond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2769

Zaaknummer: 10854764 VZ VERZ 23-10607

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.M.Y. Sorensen, M. Benard en A.J. Verloop

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

RECHTSPRAAK

Gedrag van werknemer is objectief gezien grensoverschrijdend. In de gegeven omstandigheden levert dit gedrag echter geen dringende reden op. Daarbij is onder meer van belang dat werkgever tijdens het re-integratietraject onterecht en onnodig veel druk op werknemer heeft gelegd.

Feiten

Werknemer is op 28 oktober 2020 bij Möller Autoschade West KPP B.V. (hierna: Möller) in dienst getreden. Sinds mei 2023 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt als gevolg van een ernstig auto-ongeluk. Op 24 oktober 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, wegens het grovelijk beledigen van medewerknemers, het opzettelijk beschadigen van eigendom van Möller en het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten door of namens Möller. Dit ontslag is gestoeld op een op 23 oktober 2023 voorgevallen incident. Volgens Möller heeft werknemer toen tegen een collega beledigende dingen geroepen, nadat die collega tegen zijn wc-hokje zou hebben getrapt. Werknemer heeft daarbij een zeepdispenser van de muur geslagen. Daarna liep werknemer nog enige tijd scheldend en hevig gebarend over de werkplaats. Werknemer geeft toe dat hij verbaal krachtig heeft gereageerd, maar dat hij erg geschrokken was door de schop tegen de wc-deur. In onderhavige procedure verzoekt werknemer primair dat het ontslag wordt vernietigd, dat hij weer wordt toegelaten tot zijn werk en dat Möller zijn salaris doorbetaalt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Objectief gezien is het gedrag van werknemer, wat vast is komen te staan, grensoverschrijdend. In de gegeven omstandigheden levert dit echter geen dringende reden op. Daarbij is van belang dat het gaat om een eenmalig incident. Möller haalt nog wel een ander incident aan dat zou hebben plaatsgevonden in november 2022. In de ontslagbrief is echter alleen het incident op 23 oktober 2023 genoemd. Verder is van belang dat Möller tijdens het re-integratietraject van werknemer onterecht en onnodig veel druk op werknemer heeft gelegd. Uit de overlegde correspondentie blijkt ongeduld en enig wantrouwen aan de kant van Möller. Volgens de kantonrechter is het echter niet aan Möller

om een oordeel te geven over de duur van het herstel van werknemer. Op momenten dat werknemer heeft aangegeven een second opinion aan te willen vragen of een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts nog niet heeft plaatsgevonden, voert Möller steeds de uren van werknemer verder op, zonder de uitkomst van deze afspraken af te wachten. Het incident op 23 oktober 2023 kan niet los worden gezien van de forse druk die op werknemer werd gelegd in het kader van zijn re-integratie. Zoals al overwogen gaat werknemer met zijn reactie flink over de schreef, maar dat kan wel verklaard worden door de druk waaronder hij stond, de klachten die hij had door het ongeval en de schrik van de schop tegen de deur. Uit de verklaringen over het incident volgt ook dat werknemer zeer emotioneel was. Het gedrag van werknemer kan hem daardoor niet volledig worden aangerekend. Het ontslag op staande voet is in de gegeven omstandigheden derhalve een te zware sanctie geweest. Daarbij is dit ontslag ook niet conform het eigen beleid van Möller, op basis waarvan eerst een officiële waarschuwing had moeten worden gegeven. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet. Ook de gevraagde wedertewerkstelling wordt op straffe van een dwangsom toegewezen. Tot slot heeft werknemer recht op doorbetaling van zijn loon, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2770

Zaaknummer: 10854860 VZ VERZ 23-10611

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A.J. Verloop, E.M.Y. Sorensen en M. Benard

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Aangekondigde 24-uurstakingen bij wasserijbedrijven die diensten leveren aan (medische) zorginstellingen gedeeltelijk verboden.

Feiten

FNV heeft 24-uurstakingen aangekondigd op 11 april 2024 op een aantal locaties van wasserijen die nagenoeg uitsluitend bewassingen uitvoeren voor (medische) zorginstellingen, waaronder locaties van Cleanlease B.V. De Federatie Textielbeheer Nederland, de Nederlandse Vereniging van Textielreinigers en Cleanlease (als tussenkomende partij) komen in kort geding – kort gezegd – op tegen deze aangekondigde stakingen.

Oordeel

De voorzieningenrechter heeft op 10 april 2024 het vonnis uitgesproken en toegezegd dat binnen een week de schriftelijke uitwerking daarvan volgt. De voorzieningenrechter (1) verbiedt de aangekondigde stakingen voor 11 april 2024 om 04.00 uur op meer dan twee locaties tegelijkertijd van wasserijen die nagenoeg uitsluitend bewassingen uitvoeren voor (medische) zorginstellingen; daarbij geldt dat bij maximaal één locatie van Cleanlease gestaakt mag worden, (2) verbiedt deze stakingen voor zover deze langer duren dan 24 uur en plaatsvinden bij wasserijen die in aansluitende provincies gelegen zijn en verbiedt deze stakingen op meer dan één locatie van een wasserij van Cleanlease.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2194

Zaaknummer: C/16/573098 / KG ZA 24-172

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: J.P.C. Obbink, D. van Gerven, A.M. Avedissian, R.A. Severijn en A.M. Dielemans

Wetsartikelen: 6 ESH

RECHTSPRAAK

Loonvordering tijdens ziekte. Werkgever heeft loonopschorting of loonstop ten onrechte toegepast, want hij heeft daar niet voor gewaarschuwd.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 januari 2022 bij werkgever in dienst. Werkneemster is sinds 3 november 2022 ziekgemeld en is sindsdien niet teruggekeerd in de eigen functie. Op 31 december 2023 hebben partijen met elkaar afgesproken dat zij vanaf 2 januari 2024 lichte aangepaste werkzaamheden zou gaan uitvoeren voor een aantal uur per dag. Op 2 januari 2024 heeft werkneemster werkgever bericht dat zij zichzelf nog niet in staat acht om te komen werken en dat ze diezelfde dag contact op zal nemen met de arbo-arts. Werkneemster is op 2 januari 2024 en ook daarna niet aan het werk gegaan. Daarop heeft werkgever per 10 januari 2024 het loon opgeschort. Werkneemster eist samengevat werkgever te veroordelen haar loon vanaf 11 januari 2024 conform salarisschaal B1 aan haar te betalen totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze tot een einde is gekomen. Daarnaast eist werkneemster werkgeefster te veroordelen achterstallig loon aan haar te betalen. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het spoedeisend belang in deze zaak volgt uit de aard van de loonvordering.

Geen waarschuwing loonopschorting of loonstop

Partijen discussiëren erover of werkgever feitelijk een loonopschorting of loonstop heeft toegepast en ook over het antwoord op de vraag of hij voldoende reden had om daartoe over te gaan op grond van de wet. Wat daar ook van zij, werkneemster heeft er terecht op gewezen dat de loonopschorting of loonstop niet van tevoren is aangekondigd en werkneemster daarvoor dus niet was gewaarschuwd. Dit brengt mee dat werkgever geen beroep kan doen op de reden voor de loonstop of loonopschorting (art. 7:629 lid 7 BW). Werkgever mocht de loonopschorting of loonstop dus niet toepassen.

Resumerend

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van 80% van het loon van werknemer vanaf 11 januari 2024, € 1.296,48 bruto per vier weken. Dat is het loon dat werkgever in het tweede ziektejaar van werknemer conform cao (minimaal) aan haar moet betalen. De kantonrechter ziet geen reden om uit te gaan van een hoger loonbedrag. De discussie over de functie-indeling tussen partijen zal in een bezwaar- en beroepsprocedure voorgelegd moeten worden. De kantonrechter kan uitgaan van een bedrag van € 318,20 aan loon dat werkgever onterecht op het loon van werknemer heeft ingehouden. Voor toewijzing van een hoger bedrag ontbreekt een cijfermatige onderbouwing. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld, omdat hij voor het grootste deel ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2492

Zaaknummer: 10923941

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. L.J. Witvliet

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is na het geven van het ontslag op staande voet failliet verklaard. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding na faillissement werkgever. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij werkgever. Op 5 oktober 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met ingang van 1 december 2023. Bij werkgever vindt totale leegverkoop plaats. Daarbij ontstaat onenigheid over de verkoopprijs van een bepaald product. Op 31 oktober 2023¹ is werknemer op staande voet ontslagen. In de op die datum gedateerde ontslagbrief wordt als reden gegeven: 'Niet opvolgen van orders, fraude, verwijtbaar handelen en diefstal. Op 31 oktober 2023 heb ik met u gesproken over deze omstandigheden.' Op 12 december 2023 is het faillissement van werkgever uitgesproken. Werknemer verzoekt tot toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding met nevenvorderingen na ontslag op staande voet. De curator heeft bij e-mail van 5 januari 2024 verzocht werknemer niet-ontvankelijk te verklaren in zijn verzoeken omdat de in het verzoekschrift ingestelde vorderingen op grond van artikel 26 jo. 110 Faillissementswet ingediend moeten worden ter verificatie. Hooguit het oordeel over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet kan beoordeeld worden, aldus de curator.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of werknemer in zijn verzoeken kan worden ontvangen, of dat hij zijn bij verzoekschrift ingestelde vorderingen, gelet op het bepaalde in artikel 26 Fw, ter verificatie bij de curator moet indienen, zoals de curator heeft gesteld.

Ontvankelijkheid

Een verzoek van een werknemer tot vernietiging van een ontslag op staande voet ingevolge artikel 7:681 lid 1 BW valt onder het bereik van artikel 25 Fw en niet onder het bereik van artikel 26 Fw. Werknemer verzoekt echter toekenning van een billijke vergoeding op grond

van artikel 7:681 lid 1 BW. De vraag of en, zo ja, welke billijke vergoeding aan werknemer dient te worden toegekend is voorbehouden aan de kantonrechter en betreft geen vordering die op grond van artikel 26 Fw alleen bij de curator kan worden ingediend. Werknemer is derhalve, anders dan de curator bij brief heeft aangevoerd, in zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding ontvankelijk.

Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet

De curator heeft tegen de stelling van werknemer dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en werknemer, die in die opzegging berust, om die reden een billijke vergoeding toekomt, geen inhoudelijk verweer gevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. In de ontslagbrief wordt überhaupt geen duidelijke reden vermeld. Voor wat betreft het dispuut over de verkoopprijs van een bepaald product geldt voorts dat tussen datum verkoop en het ontslag vijf dagen hebben gezeten, terwijl werkgever destijds al met de verkoop en de prijs bekend moet zijn geweest, zodat het ontslag niet onverwijld is aangezegd. Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is, is daarmee de grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding gegeven.

Ontvankelijkheid overige vorderingen

Met de curator is de kantonrechter van oordeel dat werknemer zijn vorderingen ter zake van transitievergoeding, gefixeerde vergoeding, vakantiegeld, wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede de buitengerechterlijke kosten ingevolge artikel 26 Fw ter verificatie bij de curator moet indienen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1755

Zaaknummer: 10867739

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: A. Dragt

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is na het geven van het ontslag op staande voet failliet verklaard. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding na faillissement werkgever. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij werkgever. Op 5 oktober 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met ingang van 1 december 2023. Bij werkgever vindt totale leegverkoop plaats. Daarbij ontstaat onenigheid over de verkoopprijs van een bepaald product. Op 31 oktober 2023¹ is werknemer op staande voet ontslagen. In de op die datum gedateerde ontslagbrief wordt als reden gegeven: 'Niet opvolgen van orders, fraude, verwijtbaar handelen en diefstal. Op 31 oktober 2023 heb ik met u gesproken over deze omstandigheden.' Op 12 december 2023 is het faillissement van werkgever uitgesproken. Werknemer verzoekt tot toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding met nevenvorderingen na ontslag op staande voet. De curator heeft bij e-mail van 5 januari 2024 verzocht werknemer niet-ontvankelijk te verklaren in zijn verzoeken omdat de in het verzoekschrift ingestelde vorderingen op grond van artikel 26 jo. 110 Faillissementswet ingediend moeten worden ter verificatie. Hooguit het oordeel over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet kan beoordeeld worden, aldus de curator.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of werknemer in zijn verzoeken kan worden ontvangen, of dat hij zijn bij verzoekschrift ingestelde vorderingen, gelet op het bepaalde in artikel 26 Fw, ter verificatie bij de curator moet indienen, zoals de curator heeft gesteld.

Ontvankelijkheid

Een verzoek van een werknemer tot vernietiging van een ontslag op staande voet ingevolge artikel 7:681 lid 1 BW valt onder het bereik van artikel 25 Fw en niet onder het bereik van artikel 26 Fw. Werknemer verzoekt echter toekenning van een billijke vergoeding op grond

van artikel 7:681 lid 1 BW. De vraag of en, zo ja, welke billijke vergoeding aan werknemer dient te worden toegekend, is voorbehouden aan de kantonrechter en betreft geen vordering die op grond van artikel 26 Fw alleen bij de curator kan worden ingediend. Werknemer is derhalve, anders dan de curator bij brief heeft aangevoerd, in zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding ontvankelijk.

Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet

De curator heeft tegen de stelling van werknemer dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en werknemer, die in die opzegging berust, om die reden een billijke vergoeding toekomt, geen inhoudelijk verweer gevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. In de ontslagbrief wordt überhaupt geen duidelijke reden vermeld. Voor wat betreft het dispuut over de verkoopprijs van een bepaald product geldt voorts dat tussen datum verkoop en het ontslag vijf dagen hebben gezeten, terwijl werkgever destijds al met de verkoop en de prijs bekend moet zijn geweest, zodat het ontslag niet onverwijld is aangezegd. Maar ook als ervan uitgegaan moet worden dat het ontslag wel onverwijld zou zijn gegeven, is van een rechtsgeldig ontslag geen sprake, omdat de verkoop van de twee CVaults voor een bedrag lager dan de gebruikelijke verkoopprijs door werknemer aan de voormalig werknemer geen dringende reden oplevert, temeer nu sprake was van leegverkoop. Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is, is daarmee de grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding gegeven.

Ontvankelijkheid overige vorderingen

Met de curator is de kantonrechter van oordeel dat werknemer zijn vorderingen ter zake van transitievergoeding, gefixeerde vergoeding, vakantiegeld, wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede de buitengerechtelijke kosten ingevolge artikel 26 Fw ter verificatie bij de curator moet indienen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1756

Zaaknummer: 10867499

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: A. Dragt

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na TikTok-video van niet vastgestelde zonzvakantie niet terecht. Geen billijke vergoeding bij gebrek aan ernstig verwijt en voldoende compenseren werkneemster. Toewijzing transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Infinitascare B.V. (hierna: Infinitas). Op 28 juni 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Infinitas heeft werkneemster een waarschuwing gegeven omdat zij geen contact met haar kon krijgen en heeft haar daarna gesommeerd haar werkzaamheden te hervatten. Op 21 september 2023 heeft Infinitas werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij weigerde te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen en omdat zij als druppel die de emmer deed overlopen zonder overleg en toestemming vakantie zou hebben gevierd. Werkneemster vordert een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit aangeleverde communicatie leidt de kantonrechter af dat het vertrouwen van Infinitas in werkneemster al was aangetast door haar opstelling bij de re-integratie, maar dat haar vakantie de directe aanleiding voor het ontslag was. Infinitas moet aantonen dat werkneemster tijdens haar ziekte zonder overleg en zonder toestemming op vakantie is gegaan. Werkneemster heeft aangevoerd dat de door Infinitas bekeken en als reden gegeven TikTok-video waaruit Infinitas heeft afgeleid dat werkneemster op vakantie was een compilatie van beelden van eerder dat jaar betrof. Door alleen te verwijzen naar de video heeft Infinitas niet aangetoond dat werkneemster tijdens haar ziekte in de zomer van 2023 vakantie heeft gevierd. De overige feiten en omstandigheden die Infinitas in haar ontslagbrief aanvoert, kunnen op zichzelf niet als dringende reden worden aangemerkt. De re-integratieperikelen waren niet de directe aanleiding voor het ontslag op staande voet. Bovendien was een ontslag op staande voet vanwege onvoldoende meewerken aan re-integratie niet aan de orde nu de gepaste sanctie een loonstop was. Een ontslag op staande voet is pas gerechtvaardigd als sprake is van bijkomende omstandigheden. De

transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en uitbetaling van achterstallig salaris worden toegewezen. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend omdat Infinitas niet zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat dit een extra financiële tegemoetkoming rechtvaardigt. Het is begrijpelijk dat Infinitas foutief concludeerde dat de maat vol was en werkneemster is al gecompenseerd door de andere vergoedingen. Infinitas wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2436

Zaaknummer: 10807257 VZ VERZ 23-9917

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S.D. Kurz en mr. L.L. Metselaar

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van een senior jurist bij de Raad voor Rechtsbijstand. Geen reëel verbetertraject geboden, geen ontbinding wegens disfunctioneren. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst getreden bij de Raad voor Rechtsbijstand (hierna: de Raad). Werknemer adviseert en ondersteunt de gehele organisatie en het management inzake complexe dossiers. Na twee functioneringsgesprekken is werknemer op 12 juni 2023 op eigen verzoek vrijgesteld van arbeid. Op 23 juni 2023 volgt een ziekmelding. Een daaropvolgend mediationtraject heeft het conflict tussen partijen niet kunnen oplossen. De Raad verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of wegens een combinatie van deze gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter heeft het opzegverbod getoetst en heeft geen aanwijzing aangetroffen dat het ontbindingsverzoek van de Raad of de gedragingen van werknemer verband houden met diens ziekte.

E-grond

De Raad acht het ernstig verwijtbaar dat werknemer tijdens zijn sollicitatie zijn IVA-uitkering en PTSS heeft verzwegen gezien de aard van zijn functie, waar goed met stress kunnen omgaan van groot belang is. De Raad heeft niet voldoende geconcretiseerd waarom iemand met PTSS een verantwoordelijke juridische functie niet zou kunnen uitoefenen. Het is niet komen vast te staan dat werknemer informatie heeft achtergehouden die voor de uitoefening van zijn functie van wezenlijk belang is. (Ernstig) verwijtbaar handelen is niet vast komen te staan.

D-grond

De Raad stelt dat sprake is van disfunctioneren. Werknemer communiceert niet helder, komt afspraken niet na en is niet in staat soepel te schakelen. De Raad stelt dit vele malen tijdens functioneringsgesprekken te hebben besproken, wat door werknemer wordt ontkend. Nu de verslaggeving over de gesprekken ontbreekt, kan de kantonrechter niet oordelen of werknemer had moeten begrijpen dat bepaalde zaken anders hadden gemoeten. Drie functioneringsgesprekken vanaf november 2022 zijn wel vastgelegd. De kantonrechter constateert dat de tijdspanne van vier maanden waarin de gesprekken zijn gevoerd te kort is geweest om een manier van professioneel handelen die zich in vele jaren heeft gevormd te veranderen. Werknemer heeft in ieder geval gepoogd zijn schrijfstijl aan te passen. De Raad heeft niets ondernomen om werknemer behulpzaam te zijn. Nu concreet aangereikte hulpmiddelen ontbreken, heeft het ontbroken aan een serieus verbetertraject. Aan de kwalificatie van het gedrag van werknemer wordt niet toegekomen.

G-grond

De Raad heeft het vertrouwen in werknemer volledig verloren en een aantal collega's heeft aangegeven niet meer met werknemer te willen samenwerken. Het is de kantonrechter duidelijk dat bij werknemer een grote mate van twijfel aan de betrouwbaarheid van de Raad bestaat. Het is voor te stellen dat de Raad werknemer, die de gevoeligste zaken bij de Raad behandelt, niet meer vrij zijn werkzaamheden zal laten verrichten. Het doorlopen van een mediationtraject heeft geen normalisering opgeleverd. Herplaatsing is niet mogelijk en ligt evenmin in de rede. Het ontbindingsverzoek op de g-grond wordt toegewezen.

Billijke vergoeding

Naast de transitievergoeding wordt een billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding primair is ontstaan omdat de Raad na het maken van verwijten werknemer geen concreet verbetertraject heeft aangeboden, en in plaats daarvan heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst. De Raad heeft werknemer een reële kans ontnomen om zich te verbeteren en is daardoor primair verantwoordelijk voor de vertrouwensbreuk. Vanwege dit ernstig verwijtbaar handelen van de Raad wordt een billijke vergoeding van € 45.161,12 toegekend. Daarbij wordt meegenomen dat werknemer pas kort bij de Raad werkte en vermoedelijk spoedig een baan met een vergelijkbaar inkomen zal vinden, dat werknemer naar eigen zeggen door zijn PTSS niet werd gestoord en dat hij pensioenschade leidt door het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Eveneens wordt door werknemer geleden immateriële schade meegenomen omdat werknemer door de manier waarop op een einde is aangestuurd is gekwetst. De raad wordt in

de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1029

Zaaknummer: 10791610 \ AZ VERZ 23-149

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster krijgt de opdracht te bewijzen dat de borstkanker van werkneemster geen rol heeft gespeeld bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Volgens de kantonrechter lijdt werkneemster aan een chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz.

Feiten

Op 14 september 2020 is werkneemster bij Toychamp XL B.V. (hierna: Toychamp) in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam in de functie van assistent-filiaalhoudster voor 36 uur per week. Partijen hebben meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met elkaar gesloten. De derde (en laatste) arbeidsovereenkomst liep van 1 januari 2022 tot en met 31 augustus 2023. In deze arbeidsovereenkomst is een aanzegging opgenomen. Op 11 juli 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Werkneemster lijdt aan een vorm van borstkanker met uitzaaiingen. In een gesprek tussen werkneemster en de HR-manager op 31 augustus 2023 heeft de HR-manager aan werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. Dit is vervolgens schriftelijk bevestigd per e-mail. Per 1 september 2023 heeft het UWV werkneemster een Ziektewetuitkering toegekend. Werkneemster verzoekt onder meer de aanzegvergoeding, een billijke vergoeding of een schadevergoeding wegens schending van artikel 7:611 BW. Volgens werkneemster heeft Toychamp de schriftelijke aanzegverplichting geschonden door pas op 31 augustus 2023 mondeling en schriftelijk aan werkneemster mee te delen dat de arbeidsovereenkomst – ondanks eerdere toezeggingen – niet zal worden voortgezet. Aan de verzochte billijke vergoeding heeft werkneemster onder meer ten grondslag gelegd dat werkgever bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst in strijd heeft gehandeld met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz).

Oordeel

Aanzegvergoeding

De kantonrechter zal de verzochte aanzegvergoeding afwijzen. Bij die beslissing is allereerst van belang dat de kantonrechter van oordeel is dat Toychamp bij het aangaan van de derde en

laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de aanzegverplichting van artikel 7:668 BW heeft voldaan. Weliswaar stelt werkneemster dat Toychamp daarna heeft toegezegd dat de arbeidsovereenkomst toch zou worden voortgezet, maar die stelling heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd.

Billijke vergoeding/schadevergoeding

Uitgangspunt is dat het de werkgever vrij staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop van de overeengekomen duur niet voort te zetten, maar dat is niet het geval als de werkgever de arbeidsovereenkomst niet verlengt vanwege een chronische ziekte of handicap van de werknemer. Een handicap en/of chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz moet conform rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Weliswaar herstelt werkneemster in dit geval mogelijk volledig, maar daarvan is nog geen sprake en dat is ook nog allerm minst zeker. Bovendien zal werkneemster sowieso nog lange tijd onderworpen zijn aan extra controles. Daarom is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster lijdt aan een chronische ziekte en dat dit werkgever niet onbekend was. Ter motivering van dit oordeel verwijst de kantonrechter nog naar een vaste oordelenlijn van het College van de Rechten van de Mens. Tussen partijen staat vast dat werkneemster goed functioneerde en dat Toychamp en collega's ook geen probleem hadden met de persoon van werkneemster. Werkgever wil geen motivering geven voor het niet voortzetten van de arbeidsverhouding, maar heeft wel gezegd werkneemster weer in dienst te willen nemen na haar herstel. Er is volgens de kantonrechter gelet op het voorgaande een sterk vermoeden dat de chronische ziekte van werkneemster een rol heeft gespeeld bij het niet voorzetten van de arbeidsverhouding. Toychamp betwist echter dat zij een verboden onderscheid heeft gemaakt. Op grond van artikel 10 Wgbh/cz krijgt werkgever de opdracht te bewijzen dat de chronische ziekte geen rol heeft gespeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2334

Zaaknummer: 10774009 \ AZ VERZ 23-70 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.T.M. Zusterzeel, M.T.M. Zusterzeel en ZLM Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:673 BW, 1 Wgbh/cz, 4 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Geen uitvoering meer gegeven aan oproepcontract. Partijen wijzen allebei de ander aan als degene die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Werkneemster vordert loondoorbetaling en toelating tot het werk.

Feiten

Werkneemster is op 11 april 2023 op oproepbasis in dienst getreden bij werkgever in de functie van zonneconsulente. De arbeidsovereenkomst duurde tot en met 17 november 2023. Het salaris bedraagt € 12,91 bruto per uur, inclusief vakantiegeld en inclusief een vergoeding voor de opbouw van vakantiedagen. Op 17 november 2023 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen verlengd. Op 16 januari 2024 heeft er tussen partijen een gesprek plaatsgevonden, waarna er - ondanks whatsapp-correspondentie op 17 januari 2024 - geen verdere uitvoering is gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vordert in kort geding loondoorbetaling en toelating tot het werk. Werkgever voert in persoon verweer.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkneemster na het gesprek op 16 januari 2024 niet meer heeft gewerkt. Onduidelijk is wat er die dag precies is gebeurd. Volgens werkneemster heeft zij te horen gekregen dat zij niet meer in het team paste en dat zij daarom niet meer bij werkgever kon blijven werken. Zij heeft daarop aangegeven dat zij dan maar moest vertrekken en heeft op verzoek van werkgever de sleutels ingeleverd. Dat werkgever degene is die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, blijkt ook wel uit het whatsapp-gesprek de dag erna, aldus werkneemster. De kantonrechter stelt voorop dat de manier waarop een arbeidsovereenkomst tot een einde komt aan regels is gebonden. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet door werkneemster is opgezegd. Het kan voorkomen dat een werknemer in een emotionele toestand zegt dat hij niet verder wil met zijn werkgever. De gestelde uitlating 'Dan ga ik wel weg', die overigens is betwist door werkneemster, moet vooralsnog als een dergelijke uitlating worden aangemerkt. Volgens vaste rechtspraak mag een werkgever er niet te snel van uitgaan dat een werknemer hiermee daadwerkelijk de weloverwogen bedoeling heeft om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Dat brengt mee dat de arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt en werkgever gehouden is tot doorbetaling van het loon. Daaraan kan niet in de weg staan dat werkgever vanaf medio februari 2024 voorstellen tot werkhervatting heeft gedaan. Die zijn, gelet op de overgelegde correspondentie en op hetgeen partijen daarover op zitting naar voren hebben gebracht, immers steeds gedaan onder voorwaarden waarmee werkneemster niet akkoord hoefde te gaan. De loonvordering en de vordering tot toelating tot het werk worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1824

Zaaknummer: 10971806 \ CV EXPL 24-924

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: Hendriks, G.A. G.A. Hendriks

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster stelt dat zij een arbeidsovereenkomst heeft en vordert in kort geding betaling van achterstallig salaris ter hoogte van € 23.200. Vorderingen afgewezen. Niet is gebleken dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ingediende loonvordering staat niet in verhouding tot daadwerkelijk gewerkte uren.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2023 als senior legal counsel in dienst getreden bij GPSP India, gevestigd in India en gelieerd aan GOT. Het salaris bedroeg € 7.500 per maand inclusief vakantietoeslag. Vanwege fiscale redenen is de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster omgezet in een “freelancecontract” (hierna: het contract), op grond waarvan werkneemster tegen een dagtarief van € 400 werkzaam is voor maximaal 225 dagen per jaar. Op 19 oktober 2023 is er contact geweest tussen werkneemster en haar leidinggevende bij GPSP over het registreren van haar werkzaamheden, omdat werkneemster die niet had geregistreerd. Werkneemster was verzocht haar werkzaamheden dagelijks te registreren. De door werkneemster gestuurde facturen over oktober en november 2023 zijn onbetaald gelaten, omdat zij geen urenverantwoording heeft bijgevoegd. Op 19 december 2023 heeft werkneemster alsnog worksheets van oktober en november 2023 aan GOT gestuurd. Daaruit blijkt dat werkneemster nooit acht uur en soms zelf maar een paar minuten per dag heeft gewerkt. Tussen partijen is discussie ontstaan over de vraag of het contract vereist dat werkneemster minimaal een aantal uur per dag werkt. Bij e-mail van 22 december 2023 heeft GOT de overeenkomst met onmiddellijke ingang opgezegd. Werkneemster stelt dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, zodat de opzegging door GOT zonder toestemming van het UWV niet geldig is. Tevens vordert werkneemster achterstallig salaris van € 23.200. Voor zover wordt geoordeeld dat het contract een overeenkomst van opdracht is, vordert werkneemster betaling van de facturen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie overeenkomst

Op grond van artikel 7:610 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) is de arbeidsovereenkomst de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Hierbij vormen de woorden “*in dienst van*” het meest onderscheidende criterium. Deze gezagsverhouding ontbreekt bij de overeenkomst van opdracht van artikel 7:400 BW. In het *Participatieplaats*-arrest (ECLI:NL:HR:2020:1746) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat voor de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst toetsing in twee fasen moet plaatsvinden. In fase 1 moet aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. In fase 2 wordt beoordeeld of de overeenkomst de kenmerken heeft van een arbeidsovereenkomst. Niet van belang is of partijen ook daadwerkelijk de bedoeling hadden de overeenkomst als arbeidsovereenkomst aan te merken. De feitelijke uitvoering van de overeenkomst is daarentegen wel van belang. In het contract staat weliswaar dat leidinggevende bij GPSP (hierna: leidinggevende) de werkzaamheden aan werknemster toewijst, maar zij heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hiermee uitvoering is gegeven aan het contract. Werknemster heeft slechts in zijn algemeenheid gesteld dat sprake was van een gezagsverhouding omdat de leidinggevende bepaalde welke werkzaamheden zij moest verrichten, maar heeft dit verder niet concreet en feitelijk onderbouwd. GOT heeft aangevoerd dat werknemster diende te werken met een zogenoemd ticketsysteem en dat werknemster op die manier werkzaamheden naar zich toe kon trekken. Werknemster heeft deze stelling onvoldoende gemotiveerd weersproken. Uit de urenstaten blijkt dat werknemster ongeveer 24 uur per maand werkte, wat neerkomt op ongeveer drie werkdagen van acht uur per maand. Dit wijst niet op een gezagsverhouding, in die zin dat er toezicht werd gehouden op wanneer en hoeveel werknemster werkte en in dat kader instructies aan haar werden gegeven. Verder heeft GOT aangevoerd en onderbouwd met een screenshot dat op de LinkedIn-pagina van werknemster stond dat zij ook werkzaam was voor andere bedrijven, maar dat werknemster recent haar LinkedIn-pagina heeft aangepast. Werknemster heeft deze stelling van GOT onvoldoende weersproken. Er is dan ook geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Overeengekomen loon

In het contract staat: “*GOT shall pay the Independent Contractor Euro 400 per day.*” Voor de uitleg van de inhoud van een overeenkomst is niet (alleen) de tekst van belang, maar komt het (ook) aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer aan het overeengekomene mochten toekennen en op hetgeen zij op dat punt redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan de maatschappelijke kring van partijen en welke rechtskennis van partijen kan worden verwacht van belang zijn. Werknemster moest de afspraak met GOT over het loon zo begrijpen dat voor € 400 per dag ook daadwerkelijk een

dag moet worden gewerkt. Uit de urenstaten van werknemster blijkt dat zij zeer regelmatig minder dan een uur op een dag heeft gewerkt en zelfs een keer maar 1 minuut niet-declarabel werk heeft verricht. Werkneemster kan en mag simpelweg niet verwachten dat zij dan recht heeft op het volledige bedrag van € 400 per dag. Werkneemster heeft enkel recht op uitbetaling van de daadwerkelijk gewerkte aantal uren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1621

Zaaknummer: C/13/746871 / KG ZA 24-141

Rechters: E.A. Messer

Advocaten: R.E. Verkerke en M.J.S. Spanjersberg

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:400 BW en

RECHTSPRAAK

Werknemer na schorsing tijdelijk tewerkgesteld in lagere functie vanwege niet naleven veiligheidsvoorschriften. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling in eigen functie. De vordering wordt toegewezen, onder de voorwaarde dat werknemer aantoont dat hij beschikt over parate kennis van de geldende veiligheidsvoorschriften.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 in dienst getreden bij de Efteling. De huidige arbeidsovereenkomst eindigt op 30 november 2024 en zal niet worden verlengd. Werknemer is in dienst in de functie van operator attracties. Hij werd ingezet bij de attractie Baron 1898. Om deze functie uit te mogen oefenen moeten twee opleidingen worden behaald, hetgeen werknemer ook heeft gedaan. Aan dit geschil is een eerder incident voorafgegaan waarbij werknemer een collega in gevaar heeft gebracht. Werknemer heeft het incident gemeld bij zijn leidinggevende en heeft verzocht om intrekking van zijn kwalificaties als operator bij de Baron 1898, omdat hij zich er bewust van was dat de situatie anders had kunnen aflopen. Werknemer heeft een ruime periode andere werkzaamheden verricht, en na enige tijd verzocht om de opleiding tot operator opnieuw te mogen volgen, hetgeen de Efteling heeft toegestaan. Op 28 november 2023 heeft opnieuw een incident plaatsgevonden, waarbij werknemer samen met collega's heeft toegestaan dat de attractie werd bediend door een onbevoegd persoon, tevens oud-collega. Geen van de collega's heeft melding gemaakt van het voorval. De Efteling raakte op de hoogte doordat zij er een filmpje op Snapchat over zag. Daarop heeft de Efteling, na twee gesprekken met werknemer, hem een demotie in functie aangeboden, waartegen werknemer heeft geprotesteerd. Aan de andere betrokken collega's zijn dezelfde sancties opgelegd. De Efteling heeft vanwege het protest van werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar daarover is geen overeenstemming bereikt. Werknemer is daarop onder protest gestart met zijn werkzaamheden in de lagere functie, waarbij tevens een verplichting is opgelegd voor tweewekelijkse voortgangsgesprekken. In kort geding vordert werknemer tewerkstelling in zijn oude functie van operator attracties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vordering tot wedertewerkstelling in zijn functie als operator attracties. Het verweer van de Efteling dat het spoedeisend belang ontbreekt omdat werknemer zijn normale salaris krijgt, miskent dat werknemer ook een belang heeft om de eigen overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft de situatie zoals die zich op 28 november 2023 heeft voorgedaan niet ingeschat als een overtreding van de geldende veiligheidsvoorschriften, wat een verkeerde inschatting is. Werknemer had op basis van de geldende regels moeten begrijpen dat enkel een daartoe gekwalificeerde operator het bedieningspaneel van de Baron 1898 mocht bedienen. Vaststaat dat de oud-collega op het moment dat hij tot twee keer toe een trein verstuurde, niet meer in dienst was. Dat de oud-collega mogelijk op zijn afscheidsborrel de belofte heeft gekregen dat hij nog een laatste trein mocht versturen, maakt dat niet anders. Werknemer heeft de geldende veiligheidsvoorschriften dan ook geschonden. Vervolgens is de vraag of de door de Efteling getroffen sanctiemaatregelen gerechtvaardigd zijn. Het gaat bij demotie niet om een eenzijdige functiewijziging, maar om tijdelijke tewerkstelling in een lagere functie met behoud van salaris. Gelet op het belang van de veiligheid, mocht het overtreden van de veiligheidsregels voor de Efteling reden zijn om werknemer tijdelijk niet meer zijn eigen werkzaamheden als operator attracties te laten uitvoeren. Het nog langer in stand houden van deze maatregel is echter niet gerechtvaardigd. Anders dan de Efteling ziet de kantonrechter dat aan werknemer een minder zwaar verwijt kan worden gemaakt dan aan zijn dienstdoende collega in de bedieningsruimte ten tijde van het incident. Eiser was in tegenstelling tot de collega niet aanwezig in de bedieningsruimte toen de oud-collega de controle werd gegeven. Hoewel zowel de collega als werknemer de geldende veiligheidsvoorschriften niet heeft nageleefd, is de rol van de collega volgens de kantonrechter groter geweest dan die van werknemer. Aan werknemer had dan ook een minder zware sanctie opgelegd moeten worden, hetgeen niet is gebeurd. Ook de tweewekelijkse voortgangsgesprekken hebben niet plaatsgevonden, zodat werknemer niet de kans heeft gehad om te laten zien dat hij voldoet aan de door de Efteling verlangde veiligheidsvoorschriften. De vordering van werknemer wordt derhalve toegewezen, waarbij wel de voorwaarde wordt opgelegd dat werknemer met het oog op de veiligheid aan de Efteling laat zien dat hij beschikt over parate kennis van de veiligheidsvoorschriften die gelden bij de Baron 1898.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2405

Zaaknummer: 10960136 \ VV EXPL 24-16

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: H.P. Kamerbeek en V.A.M. Vos

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemers hebben € 195.000 respectievelijk € 1.000 aan boetes verbeurd wegens overtreding van postcontractuele bedingen. Werknemers hebben een concurrerend bedrijf opgericht dat wordt veroordeeld tot betaling van € 65.000 schadevergoeding wegens onrechtmatig handelen door profiteren van de wanprestaties van werknemers.

Feiten

Werknemers zijn tot 1 april 2021 respectievelijk 1 maart 2021 in dienst geweest bij Machinefabriek Venus & De Waard B.V (hierna: Machinefabriek). Per 1 februari 2021 hebben zij samen het bedrijf H&S opgericht. H&S verricht met Machinefabriek concurrerende activiteiten. Bij H&S werken meerdere ex-werknemers van Machinefabriek. Uit doorzoeking van gegevensdragers van H&S is onder meer gebleken dat werknemers in februari 2021 verschillende bedrijfsdocumenten van Machinefabriek hebben verstuurd naar hun e-mailadres van H&S en meerdere offertes hebben verstuurd aan klanten van Machinefabriek, en werkzaamheden voor klanten van Machinefabriek hebben verricht. Machinefabriek is van mening dat werknemers hiermee het met hen overeengekomen concurrentie-, nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding overtreden, en dat H&S onrechtmatig heeft gehandeld jegens Machinefabriek. Bij tussenvonnis heeft de kantonrechter Machinefabriek grotendeels in het gelijk gesteld en is Machinefabriek opgedragen de omvang van de door haar geleden schade als gevolg van het onrechtmatig handelen van H&S nader te onderbouwen. In deze procedure vordert Machinefabriek de verbeurde boetes van werknemers en een schadevergoeding van H&S. Gedaagden hebben een eisvermeerdering in de zin van artikel 130 Rv ingediend dat strekt tot vernietiging van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging concurrentbeding

Het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding wordt niet vernietigd. Ingevolge artikel 7:653 lid 3 BW moet een afweging worden gemaakt tussen het belang van werknemer bij vernietiging van het beding en het belang van Machinefabriek bij handhaving daarvan. Voldoende is komen vast te staan dat het bedrijfsdebet van Machinefabriek door de handelwijze van werknemer 1 is aangetast. Werknemer 1 heeft immers vertrouwelijke kennis van klanten, relaties en leveranciers die hij bij Machinefabriek in zijn functie van projectleider opgedaan, alsmede documenten en bescheiden van Machinefabriek ten behoeve van H&S aangewend om H&S een concurrentievoordeel te geven dat zij zonder hem niet zou hebben gehad. Aannemelijk is dat Machinefabriek hierdoor inkomsten is misgelopen, waarmee de (gegronde vrees voor) aantasting van haar bedrijfsdebet is gegeven. De door werknemer 1 aangevoerde argumenten bij vernietiging van het concurrentiebeding leggen onvoldoende gewicht in de schaal.

Schade en boetes

Ter uitvoering van de bewijsopdracht over de schadeomvang heeft Machinefabriek bij akte verklaringen van haar financieel adviseur en haar accountant ingebracht. De verklaringen worden met grote terughoudendheid beschouwd, omdat de financieel adviseur en accountant niet onafhankelijk zijn. Omdat de rapportage financieel onbetrouwbaar is, wordt deze door de kantonrechter als onvoldoende onderbouwd gepasseerd. Werknemers hebben geen onderbouwde bezwaren geuit over voornoemde verklaringen noch hebben zij iets in het geding gebracht waaruit zou blijken dat hun verklaringen niet kloppen. Werknemers hadden zelf ook stukken (bijvoorbeeld omzetcijfers en klantenbestanden van H&S) kunnen inbrengen, waaruit zou kunnen blijken dat de misgelopen omzet van Machinefabriek niet bij H&S terecht is gekomen. Werknemers hebben daarin echter geen enkele inzage gegeven. De kantonrechter rekent de helft van de uiteindelijke schadeomvang toe aan H&S, en stelt de door H&S te betalen schadevergoeding vast op € 65.000. Hierbij wordt onder meer in overweging genomen dat H&S vervangende omzet heeft kunnen genereren en zij vennootschapsbelasting heeft uitgespaard.

Het totaal aan door werknemer 1 verbeurde boetes komt neer op € 519.000. Voor werknemer 2 komt het totaal aan boetes neer op € 5.000. Werknemers hebben een beroep gedaan op matiging van artikel 6:94 BW, omdat toepassing van de boetebedingen in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat zou leiden. De kantonrechter zal de verbeurde boetes matigen tot € 195.000 voor werknemer 1 en € 1.000 voor werknemer 2 omdat in kortgedingvonnis reeds is geoordeeld dat voldoende aannemelijk is dat werknemer 1 zou worden ontheven van zijn concurrentiebeding. Hoewel dit slechts een voorlopig oordeel was en het voor rekening en risico van werknemer 1 komt dat hij op basis hiervan de keuze heeft gemaakt om door te gaan met H&S, kan de kantonrechter wel

begrijpen dat werknemer 1 in de veronderstelling was dat hij niet meer aan het concurrentiebeding was gebonden. De boete van werknemer 2 wordt gematigd omdat niet aannemelijk is geworden dat Machinefabriek door de eenmalige overtreding van werknemer 2 schade heeft geleden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3171

Zaaknummer: 9458413 \ CV EXPL 21-6472 (NK)

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A.J.A. Jansen en B.J.H. Kesnich

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:94 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werkgever tot terugbetaling van onverschuldigd loon wordt gedeeltelijk toegewezen. Volledige terugbetaling in strijd met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

Werknemer is in 2016 in dienst getreden bij uitzendbureau Werk & Ik B.V. (hierna: Werk). Per 17 februari 2022 is werknemer werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Na een verkeersongeval op 21 maart 2020 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 28 december 2021 heeft werknemer een WIA-aanvraag gedaan. Bij brief van 21 januari 2022 heeft het UWV aan Werk een loonsanctie opgelegd tot 18 maart 2023 omdat de eindevaluatie en de probleemanalyse nog niet verschaft waren. Op 22 maart 2022 heeft het UWV de loondoorbetalingsverplichting verkort tot 24 maart 2022 omdat inmiddels genoeg aan de re-integratieverplichtingen was gedaan. De WIA-aanvraag is op 26 maart 2022 door het UWV afgewezen. Werk is er in juni 2023 rondom de onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst door de gemachtigde van werknemer achter gekomen dat de loondoorbetalingsverplichting per 25 maart 2022 gestopt was. Werk vordert daarom een verklaring voor recht dat zij vanaf 25 maart 2022 tot en met mei 2023 zonder rechtsgrond loon aan werknemer heeft uitbetaald en vordert terugbetaling. Werknemer betwist de vordering op grond van strijdigheid met goed werkgeverschap en stelt dat een terugbetaling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onverschuldigdheid van de loonbetaling is niet in geschil, Werk is gerechtigd het loon terug te vorderen. De hoofdregel is dat onverschuldigd betaald loon terug moet worden betaald. De kantonrechter is echter van oordeel dat volledige terugbetaling in strijd is met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werknemer heeft de brief waarin de verkorting van de loondoorbetalingsverplichting werd medegedeeld niet ontvangen en was dus niet op de hoogte. Daarnaast bleef werknemer contact houden met de bedrijfsarts en heeft hij in

augustus 2022 nog re-integratieverplichtingen verricht. Het is primair de verantwoordelijkheid van werkgever om de loonadministratie op orde te hebben. De materie rond de loondoorbetalingsverplichting is dermate complex dat van een werkgever verwacht mag worden dat hij zijn werknemer daarover informeert en begeleidt. Niet is gesteld of gebleken dat Werk werknemer zelf op de aanvraag van een WW-uitkering heeft gewezen. Op 27 januari 2023 is gezegd dat werknemer nog een halfjaar in dienst zou blijven, die daaruit heeft afgeleid dat hij dan ook nog loon betaald zou krijgen. Werknemer is niet in de gelegenheid geweest het inkomensverlies van terugbetaling op te vangen door middel van het aanvragen van een WW-uitkering. Werk heeft een fout gemaakt en is daar door toeval achter gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden in strijd is met het goed werkgeverschap en dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om werknemer te veroordelen het volledige bedrag terug te betalen. De vordering wordt deels toegewezen, maar slechts voor 25%. De vordering wordt dus gematigd van € 33.056,44 naar € 8.264,11 exclusief wettelijke rente vanaf de datum van dagvaarding. De partijen worden in de eigen proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3427

Zaaknummer: 10706458 \ CV EXPL 23-3207

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: H.J. Willems en P.F.A. Reichenbach

Wetsartikelen: 6:203 BW, 6:248 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster tot betaling transitievergoeding, omdat werkgeefster het initiatief heeft genomen voor het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dat werkgeefster in betalingsonmacht zou verkeren om de vergoeding te voldoen, ontslaat haar niet van haar betalingsverplichting.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 in dienst getreden voor de duur van een jaar bij werkgeefster als verpleegkundige in het hospice. Haar salaris is in de arbeidsovereenkomst vastgesteld op € 2.970,23 bruto per maand, exclusief 8,33% vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ORT-toeslag, op basis van een 28-urige werkweek. Vanaf 1 januari 2023 werkte zij 24 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg van toepassing. Het hospice heeft in juni 2023 haar activiteiten gestaakt. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is niet verlengd. Werkneemster verzoekt werkgeefster en/of de leden van de raad van bestuur te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Omdat werkgeefster het initiatief heeft genomen voor het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege, heeft werkneemster recht op de wettelijke transitievergoeding. Dat werkgeefster in betalingsonmacht zou verkeren om deze vergoeding te voldoen, ontslaat haar niet van haar betalingsverplichting. Werkneemster heeft de door haar verzochte transitievergoeding van € 1.198,33 bruto onbetwist berekend op basis van het gemiddeld door haar verdiende loon tijdens haar dienstverband. De kantonrechter wijst haar verzoek daarom toe. Ook de verzochte wettelijke rente wordt als onweersproken toegewezen vanaf 1 september 2023. Het verzoek tot hoofdelijke veroordeling van de leden van de raad van bestuur is niet toewijsbaar omdat zij geen partij zijn in deze procedure.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1870

Zaaknummer: 10776177 \ HA VERZ 23-58

Rechters: M.J.P. Heijmans

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster erkent dat zij werknemster ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en dat zij de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding moet betalen. De billijke vergoeding wordt gelet op de omstandigheden van het geval op nihil gesteld. Switch.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2017 bij Technisch Handelsbureau Wago B.V. (hierna: Wago) in dienst in de functie van administratief medewerkster, tegen een brutosalaris van € 1.403,29 per maand op basis van 20 uur per week. Wago heeft werknemster op 18 december 2023 op staande voet ontslagen wegens werkweigerings als gevolg van het niet op het werk verschijnen. Werkneemster laat via haar gemachtigde weten dat het ingeroepen ontslag op staande voet niet terecht is en zij zich neerlegt bij het einde van de arbeidsovereenkomst onder de voorwaarde dat een billijke vergoeding van € 25.000 bruto wordt betaald. Wago laat via haar gemachtigde weten dat zij niet bereid is tot betaling van de billijke vergoeding, maar wel bereid is een vaststellingsovereenkomst aan te bieden met als einddatum 1 juli 2024 onder toekenning van de transitievergoeding. Bij eerder uit dienst gaan zal er geen opzegtermijn gelden. Van dan nog uit te betalen salaris wordt 50%, vermeerderd met vakantietoeslag, opgeteld bij de eindafrekening. Wago heeft het salaris over de maanden januari en februari 2024 op 19 februari 2024 uitbetaald. Ook heeft Wago haar arbodienst verzocht contact met werknemster op te nemen. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Wago erkent dat zij werknemster ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en legt zich neer bij de vernietiging van het ontslag op staande voet. Zij concludeert in het geval werknemster alsnog een beroep op de zogenoemde switch zou doen, tot toekenning van de onregelmatige opzegging ad twee maandsalarissen ad € 3.031,10 bruto (minus het reeds betaalde gedeelte van € 2.832,42) en tot toekenning van de transitievergoeding ad € 3.031,10 bruto en tot afwijzing van de overige vorderingen van werknemster.

Oordeel

Nu Wago de voor een rechtsgeldig ontslag gegeven voorschriften niet heeft nageleefd, heeft

werkneemster uit dien hoofde aanspraak op een billijke vergoeding. Met betrekking tot de vraag hoe de omvang van een billijke vergoeding berekend moet worden, heeft de Hoge Raad in de *New Hairstyle*-beschikking (ECLI:NL:HR:2017:1187) een aantal gezichtspunten gegeven. Blijkens de beschikking van de Hoge Raad kan bij het vaststellen van de omvang van de billijke vergoeding onder meer worden gelet op hetgeen een werknemer - afhankelijk van de omstandigheden van het geval - nog aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. Uitgangspunt is dat Wago ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster op staande voet te ontslaan, zonder dat daar een geldige dringende reden aan ten grondslag lag. Hoewel sprake is van een onterecht gegeven ontslag op staande voet en Wago daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft Wago toen zij zich realiseerde dat het gegeven ontslag onterecht was, getracht dit te herstellen en werkneemster aangeboden terug te keren. Zij kan het ontslag niet eenzijdig intrekken of ongedaan maken. Werkneemster heeft vervolgens gemeld niet bij Wago terug te willen keren. Zij heeft een billijke vergoeding gevorderd. Toen zij vervolgens in haar verzoekschrift om vernietiging van het ontslag op staande voet verzocht, heeft Wago dit aanvaard, het salaris over de inmiddels verschenen maanden betaald, de bedrijfsarts over haar ziekmelding geïnformeerd en haar nogmaals in de gelegenheid gesteld om terug te keren. Gelet op de opstelling van Wago is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd waarom zij niet terug kan keren, al dan niet na bijvoorbeeld mediation. De kantonrechter acht het daarom niet aannemelijk dat het dienstverband nog lang had geduurd. Daar komt nog bij dat de aangevoerde dringende redenen het ontslag op staande voet niet rechtvaardigen, maar dat werkneemster door het gebruik van de aanhalingstekens bij het woord 'ziekte' in haar ziekmelding, wel de suggestie heeft gewekt dat het ging om een oneigenlijke ziekmelding. Door vervolgens ook niet in te gaan op het aanbod om het gesprek te verplaatsen omdat zij eerst ziekgemeld wilde worden, heeft ze die indruk bij Wago versterkt. De kantonrechter acht het op grond van het voorgaande, de door Wago met vacatures onderbouwde uitstekende arbeidsmarkt en de omstandigheid dat de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegekend, redelijk om de billijke vergoeding op nihil te stellen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1757

Zaaknummer: 10939777 \ HA VERZ 24-32

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: F.K.H. Oostveen en F.J.H. Krumpelman

Wetsartikelen: 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

In kort geding vordert werknemer werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon.

Feiten

Werknemer was vanaf 5 maart 2018 bij werkgever in dienst in de functie van automonteur, tegen een loon van € 1.605,81 netto per maand exclusief toeslagen. Werknemer is arbeidsongeschikt. Op 15 november 2023 heeft werkgever aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgever kon tot en met 18 januari 2024 gebruikmaken van deze toestemming. Begin januari 2024 heeft werknemer werkgever gesommeerd om het verschuldigde loon te betalen voorzien van een deugdelijke bruto-nettospecificatie als ook het loon in de toekomst steeds aan het einde van de betreffende maand te betalen. Als reactie heeft werkgever bij e-mail van 6 januari 2024 medegedeeld dat zijn bedrijf per 31 december 2023 is opgeheven en hij het loon tot en met december 2023 gedeeltelijk kan compenseren. Werknemer vordert achterstallig loon wegens het niet nakomen door werkgever van zijn verplichting om loon te betalen. Daarnaast stelt werknemer dat werkgever de arbeidsovereenkomst na de gekregen toestemming van het UWV niet heeft opgezegd, waardoor de arbeidsovereenkomst nog doorloopt. Werkgever voert aan dat hij op 6 januari 2024 een brief aan werknemer heeft gezonden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, waardoor deze per 31 december 2023 is beëindigd en vanaf dan geen loon meer verschuldigd is. Daarnaast voert werkgever aan dat hij spoedig het loon tot en met december 2023 kan betalen.

Oordeel

Loon tot en met december 2023

Ter zitting heeft werknemer medegedeeld dat er op 23 en 24 februari 2024 twee betalingen zijn verricht van € 1.599,03 netto aan loon van de maanden juni en juli 2023. Hierdoor wordt ervan uitgegaan dat het loon tot en met december 2023 nog € 8.042,01 netto bedraagt. Dit bedrag wordt toegewezen aan loon tot en met december 2023, waarbij werkgever dient zorg te dragen voor brutering van het bedrag. Voor zover werknemer inmiddels nog meer betalingen

mocht hebben ontvangen van werkgever dan dient hij deze in mindering te brengen op het toe te wijzen bedrag.

Loon en vakantietoeslag vanaf januari 2024

De kantonrechter gaat ervan uit dat er geen opzegging is gedaan door werkgever. Het feit dat werknemer ook bekend is geworden met de beslissing van het UWV en dat werkgever zijn bedrijfsactiviteiten heeft gestaakt, maakt dit niet anders. Na de beslissing van het UWV had werkgever namelijk nog moeten opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn. Het voorgaande leidt ertoe dat de vordering tot betaling van loon vanaf januari 2024 wordt toegewezen tot het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2200

Zaaknummer: 10922853 VV EXPL 24-10 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: P.J. van der Meulen

Wetsartikelen: 6:119 BW; 6:120 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

(Ex-)werkneemster en (ex-)opdrachtnemer hebben niet in strijd gehandeld met hun geheimhoudingsbeding dan wel onrechtmatig gehandeld. Zij zijn ook niet (meer) verbonden aan een concurrentie- en relatiebeding, zodat het hun vrij staat met (ex-)werkgever/opdrachtgever te concurreren.

Feiten

Werkneemster A was van 10 mei 2021 tot 31 augustus 2023 als hoofd financiering in loondienst bij Benkey B.V., een financieel dienstverlener die zich bezighoudt met het aantrekken van beleggingen, investeringen en doorleningen aan projectontwikkelaars en vastgoedeigenaren. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster A zijn geheimhoudings- en relatiebedingen opgenomen. Opdrachtnemer B was van 1 januari 2021 tot 1 september 2023 als managing director werkzaam voor Benkey op basis van een overeenkomst van opdracht. In deze overeenkomst is opgenomen dat opdrachtgever en opdrachtnemer alle vertrouwelijke informatie die in het kader van de werkzaamheden wordt verstrekt vertrouwelijk zullen behandelen. Op 6 september 2023 hebben werkneemster A en opdrachtnemer B CLOU Capital B.V. (hierna: CLOU) opgericht, een financiële dienstverlener die zich bezighield met het aantrekken en verstrekken van vastgoedfinanciering. Benkey heeft op 8 november 2023 opdrachtnemer B en CLOU gesommeerd te stoppen met het benaderen van relaties van Benkey. Per 31 januari 2024 is CLOU opgeheven en de rechtspersoon van CLOU is met ingang van 26 februari 2024 ontbonden en beëindigd. In onderhavige procedure vordert Benkey in kort geding CLOU, werkneemster A en opdrachtnemer B (1) te verbieden om tot twee jaar na vonnisdatum relaties van Benkey direct of indirect te benaderen, zakelijke voorstellen te doen, met hen te contracteren en/of met hen in contact te staan, (2) te bevelen een overzicht te verstrekken met de door hen benaderde relaties van Benkey en (3) te bevelen een overzicht te verstrekken met relaties waarmee CLOU daadwerkelijk een zakelijk relatie is aangegaan op straffe van dwangsommen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens de kantonrechter staat vast dat werkneemster A

en opdrachtnemer B niet (meer) gebonden zijn aan een concurrentie- of relatiebeding. Om die reden staat het hun vrij om met Benkey te concurreren en haar relaties te benaderen. Voor het slagen van de vordering is vereist dat werknemster A en opdrachtnemer B in strijd hebben gehandeld met hun geheimhoudingsbeding dan wel onrechtmatig hebben gehandeld. Hiervan is echter geen sprake. Benkey heeft namelijk niet aannemelijk gemaakt dat de gegevens waarvan werknemster A en opdrachtnemer B gebruik zouden hebben gemaakt te kwalificeren zijn als vertrouwelijke informatie in de zin van de geheimhoudingsbedingen. Ook heeft Benkey onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame bedrijfsdebet van Benkey met gebruikmaking van kennis en gegevens die vertrouwelijk zijn, wat op basis van de rechtspraak nodig is voor een geslaagd beroep op een onrechtmatige daad. De vorderingen tegen werknemster A en opdrachtnemer B worden derhalve afgewezen. Benkey wordt in haar vorderingen jegens CLOU niet-ontvankelijk verklaard, nu deze rechtspersoon niet meer bestaat.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2002

Zaaknummer: C/13/747092 / KG ZA 24-161

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: A.W. Hooijen, P. Stibbe en M.W. Koole

Wetsartikelen: 2:19 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst met werkneemster die onzorgvuldig heeft gecommuniceerd over haar kwalificaties in haar cv ten onrechte buitengerechtelijk vernietigd. Kantonrechter gaat wel over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Begin 2023 is bij IMDS R&D B.V. (hierna: IMDS) de functie manager finance & control ontstaan. Een van de functievereisten was een afgeronde hbo- of wo-opleiding in een financiële richting. Werkneemster heeft gesolliciteerd op de functie en heeft daarbij haar cvverschaft, waarin het volgende is opgenomen: “2018 - heden HBO Finance en Control - Met een tussenstop van bijna 3 jaar vanwege zwangerschap en opvoeding, nu in afrondende fase van mijn scriptie. 2013 - 2015 HBO AD/Bedrijfseconomie Ja”. Na een sollicitatiegesprek en vervolggesprekken is werkneemster vanaf 1 juni 2023 voor vier dagen per week in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Meermaals is werkneemster per e-mail gevraagd naar een scan van haar diploma's. Medio augustus 2023 heeft tevens een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en IMDS, omdat andere medewerkers zouden hebben geklaagd over de flexibele werktijden van werkneemster. Op 5 oktober 2023 hebben partijen in een nieuw gesprek geconcludeerd dat er geen match is tussen hen. In een vervolggesprek op 9 oktober 2023 heeft werkneemster haar propedeusediploma voor de hbo-studie bedrijfseconomie laten zien en op haar telefoon getoond dat zij ongeveer de helft van de punten heeft voor de hbo-studie Finance & Control. Bij brief van 24 oktober 2023 heeft (de gemachtigde van) IMDS de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd, omdat de arbeidsovereenkomst door bedrog tot stand zou zijn gekomen. Ook meent IMDS dat werkneemster steeds minder uren heeft gewerkt dan overeengekomen. IMDS verzoekt in onderhavige procedure voorwaardelijk ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op grond van de e- en/of g-grond. Werkneemster verzoekt in een tegenverzoek voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte buitengerechtelijk is vernietigd en werkneemster dus aanspraak heeft op betaling van haar loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente voor zover niet tijdig is betaald.

Subsidiair verzoekt werkneemster bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de opzegtermijn, veroordeling van IMDS tot betaling van haar loon over de maanden oktober en november 2023, de transitievergoeding en een (billijke) vergoeding en veroordeling van IMDS tot opmaking van een deugdelijke eindafrekening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van de buitengerechtelijke vernietiging stelt de kantonrechter voorop dat de wilsgebrekenregeling uit het algemeen vermogensrecht ook toegepast kan worden in het arbeidsrecht. Van bedrog is sprake wanneer een werknemer een werkgever ertoe beweegt een arbeidsovereenkomst te sluiten door een opzettelijk gedane onjuiste mededeling. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster mede aan de hand van stukken voldoende aangetoond dat het verkrijgen van het diploma van de opleiding bedrijfseconomie alleen nog een (afrondende) formaliteit betreft. Dat werkneemster dit niet zo op haar cv heeft gezet, maar heeft vermeld dat zij een diploma heeft, is op zijn zachtst gezegd slordig en onzorgvuldig, maar dat werkneemster hiermee willens en wetens IMDS heeft willen misleiden, is niet komen vast te staan. Ook is niet vast komen te staan dat werkneemster IMDS willens en wetens onjuist heeft geïnformeerd over haar voortgang bij de opleiding hbo Finance & Control door te melden dat zij zich in de afrondende fase van haar scriptie bevindt. Derhalve houdt de buitengerechtelijke vernietiging geen stand en wordt de gevorderde verklaring voor recht toegewezen. Wel gaat de kantonrechter over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024 op de g-grond. Tussen partijen staat namelijk niet ter discussie dat tussen hen sprake is van een mismatch en dat zij niet meer met elkaar verder kunnen. Het beroep op de e-grond, verwijtbaar handelen, gaat niet op. Dat werkneemster niet duidelijk en onvolledig is geweest over haar diploma en de stand van zaken bij de opleiding hboO Finance & Control, valt werkneemster te verwijten. Er is echter geen sprake van zodanige verwijtbaarheid dat op grond daarvan geen instandhouding van de arbeidsovereenkomst kan worden verlangd. Verder is niet vast komen te staan dat werkneemster de door IMDS gestelde uren niet heeft gewerkt. Nu de arbeidsovereenkomst tot 1 februari is blijven bestaan, wordt het door werkneemster gevorderde subsidiaire loon, vermeerderd met 20% wettelijke verhoging en rente, toegewezen. Tot slot heeft werkneemster recht op de transitievergoeding. De (billijke) vergoeding wordt echter afgewezen, omdat de aan deze vergoeding ten grondslag gelegde wetsartikelen – te weten artikel 7:671b lid 10 BW en 7:681 BW – niet van toepassing zijn en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van IMDS.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5566

Zaaknummer: 10767547 AR23-79

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: P.H.F. Yspeert

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:625 BW, 6:119 BW en 3:44 BW

RECHTSPRAAK

Deeltijdwerknemer krijgt op grond van cao Beroepsgoederenvervoer over de weg meeruren doorbetaald tijdens ziekte. Werkgever veroordeeld tot betaling van € 21.427,36 bruto. Boete vanwege schending nevenwerkzaamhedenbeding mag met voornoemd bedrag worden verrekend.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerkster voor 27 uur per week. Haar brutomaandsalaris bedroeg € 2341,38 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg (hierna: cao) van toepassing. Op 17 april 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Van 1 februari 2022 tot en met 14 april 2022 was werkneemster (tevens) in dienst bij AS Watson Benelux. Na ommekomst van 104 weken arbeidsongeschiktheid heeft werkgeefster met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 december 2022. Werkneemster heeft verschillende geldvorderingen op werkgeefster. Werkgeefster betwist die gedeeltelijk en beroept zich voor de rest op verrekening, omdat werkneemster onder meer een boete aan haar is verschuldigd vanwege ongeoorloofde nevenwerkzaamheden. De kantonrechter heeft een deel van de vorderingen van werkneemster ongegrond geacht en geoordeeld dat werkgeefster het restant van de vorderingen terecht heeft verrekend. Het doel van het hoger beroep van werkneemster is om alsnog achterstallig loon en vakantietoeslag uitbetaald te krijgen, net als een vergoeding voor studiekosten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Gehele vakantietoeslag is verschuldigd

De discussie tussen partijen over de vakantietoeslag gaat in hoger beroep alleen nog over de

verschuldigdheid van de vakantietoeslag over 1 februari 2022 tot 14 april 2022, de periode dat werknemster bij AS Watson werkte. Het hof bepaalt dat werknemster over voornoemde periode recht heeft op vakantietoeslag. De werknemer heeft namelijk jegens de werkgever recht op een vakantietoeslag ten minste tot een bedrag van 8% van zijn ten laste van de werkgever komende loon. Het ten laste van werkgeefster komende loon (tijdens arbeidsongeschiktheid) is hier volgens artikel 16 lid 1 van de cao 100%. Dat werknemster niet meer arbeidsongeschikt was van 1 februari tot 14 april 2022 kan niet worden afgeleid uit het feit dat zij in die periode ergens anders werkte, ook niet als dat voor meer uur was dan zij in dienst was. Arbeidsongeschiktheid wordt immers gekoppeld aan het door ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van de bedongen arbeid, wat niets zegt over de mogelijkheid van het verrichten van andere dan de bedongen arbeid. Werkneemster komt een bedrag van € 2256,47 bruto aan vakantietoeslag toe.

Achterstallig loon tijdens ziekte is verschuldigd

Werkneemster heeft voldoende onderbouwd dat zij meeruren (boven de overeengekomen 27 uur per week) heeft gemaakt en dat werkgeefster daar, gelet op de jarenlange vergoeding van die uren, mee instemde. Vervolgens is van belang hoe artikelen 8.2b, 8.4 en 16 van de cao moeten worden uitgelegd. Het gaat hier om het bepalen van de hoogte van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid, waarvoor de tekst van artikel 8.4 het uitgangspunt is. Daarin staat dat voor deeltijdwerknemers de meerdere diensturen dan contractueel overeengekomen worden meegenomen in het loon bij arbeidsongeschiktheid. Het hof legt de cao-bepalingen zo uit dat werknemster tijdens arbeidsongeschiktheid recht heeft op loon over de meeruren boven 27 uur per week, waarbij een periode van 52 weken voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid als referteperiode geldt. Het hof gaat uit van 87,5 uur aan gemaakte meeruren tijdens de referteperiode, wat leidt tot een toewijsbare vordering van in totaal € 4092,69 bruto.

Geen vergoeding voor cursus en opleiding

Werkneemster heeft verzocht om vergoeding van een code 95-cursus (die zij al een keer eerder op kosten van werkgeefster heeft gedaan) en een PDL-opleiding (op advies van een arbeidsdeskundige, in het kader van haar re-integratie in het tweede spoor). Bij de code 95-cursus heeft werknemster niet betwist dat zij die voor haar werk bij werkgeefster niet nodig had. De vorige keer betrof het een in-company cursus, waarvoor werkgeefster betaalde. Tegen die achtergrond kon werknemster er niet op vertrouwen dat werkgeefster vanwege gewekt vertrouwen of de cao aan haar de cursuskosten zou vergoeden. Ook de kosten van de PDL-opleiding hoeft werkgeefster niet te betalen. Werkneemster heeft ter zitting verteld dat ze wist dat werkgeefster de opleiding niet zou vergoeden en dat ze daarom op eigen houtje besloot de

opleiding te gaan volgen. Die beslissing moet voor haar rekening blijven.

Nevenwerkzaamheden en boete

Werkgeefster beroept zich op overtreding door werkneemster van het nevenwerkzaamhedenbeding. Het hof oordeelt allereerst dat het beding rechtsgeldig is. Het verrichten van nevenwerkzaamheden door werkneemster in februari en maart 2022 was verboden onder de werking van een toen rechtsgeldig beding. Op grond van artikel 79 Overgangswet NBW kan niet achteraf worden geoordeeld dat met de inwerkingtreding van artikel 7:653a lid 1 BW op 1 augustus 2022 het beding met terugwerkende kracht nietig was en de nevenwerkzaamheden alsnog toegestaan waren. Het hof overweegt voorts dat de boete op overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding moet worden berekend aan de hand van de daadwerkelijk zonder goedkeuring bij AS Watson gewerkte dagen. Dit resulteert in een boete van € 10.500. Dit bedrag komt het hof bovenmatig voor. Daarbij speelt onder meer mee dat werkgeefster ter zitting bij het hof heeft verklaard dat als vooraf goedkeuring zou zijn gevraagd, daar over te praten zou zijn geweest. De boete wordt gematigd tot € 5500.

Conclusie

Het hof veroordeelt werkgeefster tot betaling aan werkneemster van € 21.427,36 bruto en bepaalt dat werkgeefster gerechtigd is een bedrag van € 5500 netto (boete) en € 4951,54 bruto (inkomsten werkneemster bij AS Watson) te verrekenen met eerstgenoemd bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:2293

Zaaknummer: 200.331.494

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

Advocaten: F.R. Boelhouwer en A. Heijink

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster (jong, laag opgeleid en procederend in persoon) heeft verkeerde partij in de procedure betrokken (haar leidinggevende in plaats van haar werkgever). Kantonrechter ziet in de gegeven omstandigheden aanleiding het verzoek aan te merken als zijnde gericht tegen werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2023 in dienst getreden van Young Facility B.V. Op 1 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege – kort gezegd – het meermaals te laat op het werk verschijnen. Werkneemster verzoekt het aan haar gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en de tegenpartij te veroordelen in het betalen van de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de proceskosten. Werkneemster heeft het verzoek gericht tegen haar leidinggevende en niet tegen Young Facility. De leidinggevende is niet ter zitting verschenen. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat zij er kort voor de zitting achter is gekomen dat zij het verzoek tegen de verkeerde partij heeft gericht. Zij had een afspraak gemaakt bij het juridisch loket naar aanleiding van het aan haar gegeven ontslag, maar kon daar door persoonlijke omstandigheden pas relatief laat terecht. Vervolgens heeft werkneemster meerdere advocaten gesproken met de vraag haar bij te staan, maar bleek dat in verband met de naderende vervaltermijn niet mogelijk. Uiteindelijk heeft een advocaat haar telefonisch in stappen uitgelegd hoe zij het verzoekschrift zou moeten opstellen. Werkneemster heeft vervolgens samen met een vriendin het verzoekschrift opgesteld en ervoor gezorgd dat het (net) binnen de vervaltermijn is ingediend. Werkneemster heeft ter zitting laten weten graag de naam van de verwerende partij te willen (laten) verbeteren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de rechtspraak wordt het in toenemende mate mogelijk geacht om vergissingen en fouten in de partijaanduiding tijdens de procedure te herstellen. De gedachte achter deze deformalisering is dat fouten en vergissingen in partijaanduiding niet tot fatale gevolgen zouden moeten leiden, indien de vergissing of fout in de partijaanduiding voor

de gedaagde of verwerende partij kenbaar was, deze partij niet wordt benadeeld of in zijn verdediging wordt geschaad en rectificatie van de vergissing tijdig plaatsvindt (zie onder meer HR 4 december 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2798). Bovendien dient zo veel mogelijk te worden beslist tussen de werkelijk belanghebbende partijen bij de rechtsverhouding in geschil (zie HR 17 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:750). Werkneemster heeft het verzoek gericht tegen haar leidinggevende en niet tegen Young Facility, haar werkgeefster. Op basis van de door de rechtbank gevoerde correspondentie met een medewerker van de Radboud Universiteit (de werklocatie van werkneemster) staat vast dat de leidinggevende het verzoekschrift heeft ontvangen. De kantonrechter is voorsnog van oordeel dat het voor haar duidelijk had moeten zijn dat het verzoek in feite gericht was tegen haar werkgeefster in plaats van tegen haarzelf. Van de leidinggevende had verwacht mogen worden dat zij het verzoekschrift aan haar werkgeefster had verstrekt. In de gegeven omstandigheden is de kantonrechter voornemens om in dit specifieke geval het verzoek van werkneemster, jong, laag opgeleid en procederend zonder gemachtigde, aan te merken als zijnde gericht tegen Young Facility. Om die reden zal de kantonrechter verhinderdata opvragen bij zowel werkneemster als Young Facility en een nieuwe mondelinge behandeling plannen. Young Facility zal dan ook in de gelegenheid worden gesteld zich over dit voorgenomen oordeel uit te laten. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1869

Zaaknummer: 10797677 \ HA VERZ 23-63

Rechters: E.W. de Groot

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot wedertewerkstelling, hoewel redelijke grond voor vrijstelling van werk ontbreekt, afgewezen. Formele schorsing als bedoeld in de cao VO is aanstaande en wedertewerkstelling zou dan ook slechts van korte duur zijn.

Feiten

Werknemer is in december 1998 in dienst getreden bij een scholengemeenschap. Hij werkt thans in de functie van teamleider op één van de drie locaties van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het voortgezet onderwijs (hierna: cao) van toepassing. Op de locatie van werknemer werken onder meer vier teamleiders en een locatiedirecteur; zij vormen samen het locatiemanagementteam. In september en oktober 2023 heeft een onderzoeksbureau een cultuuronderzoek uitgevoerd binnen werkgeefster. Bij e-mail van 20 oktober 2023 zijn de vier teamleiders bericht dat zij in 'het totaaloverzicht van de analyse' dusdanig veel genoemd worden en dat zij gezamenlijk en individueel een terugkoppeling zouden krijgen. Beide vormen van terugkoppeling hebben op 23 oktober 2023 plaatsgevonden. Op 24 oktober 2023 vond een plenaire terugkoppeling plaats aan het voltallig personeel van werkgeefster. Hierin is onder meer vermeld dat sprake was van het langdurig ontbreken van leiderschap bij de teamleiders en dat deze ook geen oog hadden voor de organisatie. De conclusie van de presentatie was dat er weinig tot geen vertrouwen in de teamleiders bestond onder het personeel. Op 27 oktober 2023 is werknemer vrijgesteld van werk en is hem medegedeeld dat werkgeefster met wederzijds goedvinden uit elkaar wil. Op 28 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 7 februari 2024 geoordeeld dat werknemer vier uur per dag kan werken. Partijen hebben zonder (positief) resultaat een mediationtraject doorlopen. Op 26 maart 2024 heeft werkgeefster werknemer in kennis gesteld van het voornemen tot schorsing voor de periode dat de – te starten – procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst loopt. Werknemer vordert in kort geding onder meer dat werkgeefster wordt veroordeeld hem toe te laten tot zijn (re-integratie)werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft werknemer vrijgesteld van het

verrichten van werkzaamheden. Aanleiding hiervoor waren niet de uitkomsten van het cultuuronderzoek, maar was de manier waarop werknemer hierop heeft gereageerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster te snel de conclusie heeft getrokken dat zij niet meer met werknemer verder kan. Werknemer is inmiddels ruim 25 jaar in dienst van werkgeefster en hij heeft nimmer eerder kritiek gehad op zijn functioneren. Het is dan ook voorstelbaar dat hij de negatieve geluiden die over hem zouden zijn binnengekomen, niet kon plaatsen. Dat hij, zoals werkgeefster heeft aangegeven, hierbij woedend heeft gereageerd is begrijpelijk. Werkgeefster had werknemer meer tijd en ruimte moeten geven om met elkaar verder te spreken over de (concrete) resultaten van het onderzoek en over eventuele aandachts- en verbeterpunten. Zij heeft hem echter op basis van zijn reactie aanstonds medegedeeld dat zij niet met hem verder wilde en dat is in elk geval (veel) te snel. Dat de arbeidsverhouding thans in zodanige mate is verstoord dat van werkgeefster niet kan worden gevergd werknemer weer toe te laten op de school voor het verrichten van werk, heeft werkgeefster daarnaast onvoldoende aannemelijk gemaakt. In beginsel zou werkgeefster dan ook zijn gehouden werknemer weer toe te laten tot het verrichten van zijn (re-integratie)werkzaamheden, omdat van een redelijke grond voor de vrijstelling geen sprake was en is. Toch wijst de kantonrechter de vordering van werknemer af. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat een wedertewerkstelling slechts voor kortere duur zou zijn, omdat een formele schorsing (als bedoeld in de cao, in het kader van het in te dienen ontbindingsverzoek) aanstaande is. De vordering wordt daarom wegens een gebrek aan voldoende spoedeisend belang afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-04-2024

Zaaknummer: 10964072 VV EXPL 24-15

RECHTSPRAAK

Werkneemster rechtsgeldig tijdens proeftijd ontslagen. Geen vernietiging proeftijdontslag, nu het ontslag niet onmiskenbaar in strijd met goed werkgeverschap is gegeven en evenmin naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2023 bij Stichting Careyn in dienst getreden in de functie van leefondersteuner, met een proeftijd van één maand. Zij heeft nadien onder andere een lunchbijeenkomst, een welkomstbijeenkomst en een trainingsdag bijgewoond. Op 14 februari 2023 is zij – tijdens de proeftijd – ontslagen. Werkneemster komt in rechte op tegen het ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een proeftijdontslag is geen redelijke grond vereist. Dit ontslag kan alleen worden vernietigd als het onmiskenbaar in strijd met goed werkgeverschap is gegeven of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat Careyn onvoldoende heeft kunnen beoordelen hoe zij haar werk als leefondersteuner zou hebben uitgevoerd, omdat zij nooit aan de uitvoering van die werkzaamheden is toe gekomen. Deze stelling is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om vast te kunnen stellen dat aan de maatstaf voor vernietiging is voldaan. De kantonrechter is bovendien van oordeel dat Careyn, tijdens de meerdere bijeenkomsten die door werkneemster zijn bijgewoond, zich een voldoende beeld heeft kunnen vormen van werkneemster en haar capaciteiten. Afwijzing van de verzoeken van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:4990

Zaaknummer: 10450924 RP VERZ 23-50183

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: J.P. van Veenendaal

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben voor de zitting overeenstemming bereikt over geschil rondom einde dienstverband. Beschikking gegeven in overeenstemming met de vaststellingsovereenkomst die tussen partijen is gesloten.

Feiten

Werknemer is in dienst van Volstora Services B.V. (hierna: Volstora). Tussen partijen bestaat onder meer discussie over het al dan niet rechtsgeldig eindigen van de arbeidsovereenkomst. De gemachtigden van partijen hebben de kantonrechter op 16 februari 2024 te kennen gegeven dat zij een akkoord hebben bereikt en een vaststellingsovereenkomst hebben opgesteld. Zij verzoeken de kantonrechter de door hen opgestelde en ondertekende vaststellingsovereenkomst aan een beschikking te hechten of daarin op te nemen.

Oordeel

Gelet op het verzoek van partijen geeft de kantonrechter deze beschikking in overeenstemming met de vaststellingsovereenkomst die tussen partijen is gesloten. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden per 1 maart 2024. Daarnaast wordt Volstora veroordeeld om uiterlijk 30 dagen na het einde van het dienstverband aan werknemer te betalen (1) een beëindigingsvergoeding (inclusief transitievergoeding) van € 3.750 bruto, (2) het vakantiegeld berekend tot 1 maart 2024, (3) de kosten van rechtsbijstand van € 159 en (4) het griffierecht van € 87. Door aanhechting van een gewaarmerkt exemplaar van de vaststellingsovereenkomst d.d. 15 februari 2024 aan de beschikking wordt hetgeen hierin neergelegd is, voor executie vatbaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1925

Zaaknummer: 10889597 \ HA VERZ 24-8

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.A.P.M. van Dal

Wetsartikelen: 7:670b BW