

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 2, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:4261](#) 21-12-2023

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:72](#) 05-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7021](#) 21-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12081](#) 20-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6876](#) 13-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12056](#) 08-12-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7119](#) 06-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7014](#) 05-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11792](#) 29-11-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7710](#) 16-11-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6994](#) 10-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8130](#) 03-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8116](#) 17-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12067](#) 25-07-2023

RECHTSPRAAK

Verzoek billijke vergoeding afgewezen. Causaal verband tussen de aan werkgever verweten gedragingen en de opzegging wegens twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid van werkneemster ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is in mei 2017 begonnen bij (een zusterbedrijf van) Toolstation Europe B.V. (hierna: Toolstation) en heeft bij Toolstation gewerkt tot 1 juli 2023. Ze is tijdens het dienstverband op 5 maart 2021 uitgevallen in verband met spanningsklachten. Na het einde van het tweede ziektejaar is de arbeidsovereenkomst door Toolstation opgezegd met toestemming van het UWV. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding. Ze stelt dat Toolstation ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de adviezen van de bedrijfsarts te negeren, haar een onjuiste vaststellingsovereenkomst aan te bieden en druk uit te oefenen om hiermee akkoord te gaan. Ook het aanhouden van de druk om de overeenkomst te beëindigen ondanks haar arbeidsongeschiktheid en verslechterende gezondheid en het negeren van het advies om even niet te re-integreren is volgens werkneemster ernstig verwijtbaar.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werkneemster af, omdat het vereiste causaal verband tussen de aan Toolstation verweten gedragingen en de opzegging wegens twee jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid ontbreekt. Werkneemster concentreert zich op de periode van augustus 2021 tot januari 2022 en wijst op een verergering van haar klachten in die periode. Volgens werkneemster is dat te wijten aan Toolstation, vooral door het aanbieden van de vaststellingsovereenkomst om het dienstverband te beëindigen en het vrijstellen van werkzaamheden in strijd met het advies van de bedrijfsarts om verder op te bouwen. Deze verslagen van de bedrijfsarts schetsen een complexer verloop van de arbeidsongeschiktheid, waarbij de klachten van werkneemster deels werkgerelateerd zijn maar voornamelijk niet-werkgerelateerd. Er is geen duidelijk verband tussen het handelen van Toolstation en de verslechtering van de gezondheid van werkneemster. Het is niet aantoonbaar dat zonder het

handelen van Toolstation werknemer niet twee jaar arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12056

Zaaknummer: 10684006 VZ VERZ 23-8427

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.J. Tavasszy en E. Harlaar

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever vraagt ontbinding op basis van onder meer de d-, e- en g-grond. Er zijn geen voldragen gronden, zodat het verzoek wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is bij Orgfit B.V. (hierna: Orgfit) in dienst getreden. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is in artikel 1 lid 3 opgenomen dat voor de berekening van de anciënniteit wordt uitgegaan van de datum van indiensttreding. Partijen hebben meerdere malen met elkaar gesproken over het functioneren van werknemer. Zij verschillen hierover van mening. Daarna volgt een verbeter- en coachingtraject evenals een mediationtraject. Van 20 januari 2023 tot en met 23 juli 2023 is werknemer wegens ziekte arbeidsongeschikt. Partijen spreken op 21 augustus 2023 met elkaar, waarna werknemer met onmiddellijke ingang is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Orgfit verzoekt onder meer de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, e- en g-grond.

Oordeel

Werknemer is arbeidsgeschikt. Er is daarom geen sprake van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, leden 1 tot en met 4 en 10 van het BW, of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt daarom toe aan een inhoudelijke beoordeling van het verzoek. Orgfit stelt dat werknemer in zijn verweerschrift ernstige beschuldigingen geuit heeft over malversaties bij de opdracht bij de gemeente Eijsden-Margraten en bij de gemeente Roermond. De kantonrechter is van oordeel dat er geen grond is voor een ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Orgfit baseert haar verzoek geheel op de in het verweerschrift ingenomen stellingen. Met name gelet op de ruimte die een partij moet krijgen om verweer te voeren, kan daaraan geen verwijtbaarheidsgrond gekoppeld worden. Vast staat dat partijen hebben gesproken over het functioneren van werknemer en dat zij hierover van mening verschillen. Orgfit stelt dat na een intensief verbetertraject is komen vast te staan dat werknemer door een combinatie van niet willen en niet kunnen niet in staat is om de functie bij Orgfit uit te oefenen. Op basis van de stukken en het besprokene ter zitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat er niet is voldaan aan de vereisten die nodig zijn om de

arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren. Werknemer betwist immers uitvoerig de inhoud van het door Orgfit gestelde verbetertraject. Vastgesteld kan worden dat er gesprekken zijn gevoerd en dat er een assessment heeft plaatsgevonden, maar onvoldoende is gebleken dat er gesproken is over een traject, en dat daaraan ook uitvoering is gegeven, om werknemer tot een hoger te niveau te tillen. De kantonrechter komt daarom tot het oordeel dat door het ontbreken van een deugdelijk verbeterplan er geen voldragen d-grond is. Orgfit stelt verder dat werknemer haar beschuldigt van malversaties. Dit samen met de houding van werknemer bij het verbetertraject maakt dat de arbeidsverhouding is verstoord. Werknemer is daarentegen van mening dat voortzetting van het dienstverband bij Orgfit mogelijk moet zijn. Hij ondervindt immers geen problemen met zijn collega's, terwijl ook opdrachtgevers tevreden zijn over zijn functioneren en de prestaties. De kantonrechter is van oordeel dat Orgfit deze gestelde grond niet althans onvoldoende gemotiveerd heeft onderbouwd. Zoals werknemer terecht opmerkt, wordt er in het verzoekschrift geen onderbouwing gegeven. De stellingen zoals opgenomen in het verzoekschrift hebben alle betrekking op het disfunctioneren van werknemer. Omdat er geen deugdelijk verbetertraject is gevoerd, voert het te ver om de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat de verwijten die werknemer gemaakt worden voornamelijk betrekking hebben op dit verbetertraject. Weliswaar kan uit de stellingen van Orgfit een verstoorde relatie gedestilleerd worden, maar of de verhoudingen structureel ernstig verstoord zijn en dat herstel daarvan niet te verwachten is, kan niet worden vastgesteld. Er is daarom ook geen voldragen g-grond. Uit het voorgaande volgt dat geen van voorgaande ontbindingsgronden is geslaagd. Dit houdt in dat de verzoeken van Orgfit worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7119

Zaaknummer: 10684250/AZ/23-102

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: Y.L.S. Schipper en W.J.F. Geertsen

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de i-grond. Toekenning cumulatievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de Staat, tegen een salaris van € 2.469,87 bruto per maand exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk 2022-2024 ('cao') van toepassing. In de cao staat onder meer dat werknemer zich als goed ambtenaar moet gedragen. Werknemer is werkzaam in de Rotterdamse Haven en volgt de (start)opleiding tot groepsfunctionaris C in welke functie hij ook een boa-bevoegdheid nodig heeft. Op enig moment wordt werknemer geschorst vanwege een loonbeslag voor verkeersboetes op zijn naam en twijfels over zijn integriteit als douaneambtenaar. Op 10 mei 2023 heeft de Staat een ontbindingsverzoek ingediend op de e-grond, g-grond of i-grond. Volgens de Staat bestaat het verwijtbaar handelen uit: (a) dat hij onjuiste opgaves heeft gedaan bij zijn indiensttreding (woonplaats), (b) onjuist heeft verklaard dan wel opgaaf heeft gedaan van zijn woonadres en/of (c) onaannemelijke en/of niet transparante verklaringen heeft afgelegd vanaf het moment dat hij met de loonbeslagen door de werkgever was geconfronteerd.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de Staat onvoldoende heeft aangevoerd voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van verwijtbaar handelen (e-grond). Het verwijt aan werknemer betreft onjuiste, onaannemelijke en/of niet transparante verklaringen met betrekking tot loonbeslagen en de registratie van auto's op zijn naam. De kantonrechter constateert dat werknemer weliswaar onhandig heeft gehandeld, maar dat dit niet zodanig ernstig is dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet kan worden geveegd. Hoewel werknemer niet op de hoogte was van de opgelegde boetes en de registratie van auto's op zijn naam, stelt de kantonrechter dat dit binnen zijn risicosfeer ligt. Het gebrek aan duidelijkheid over zijn woonadres en financiën wordt weliswaar als onhandigheid gezien, maar niet als zodanig verwijtbaar dat ontbinding gerechtvaardigd is. De verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) wordt eveneens afgewezen. Ondanks twijfels over de integriteit van werknemer heeft de kantonrechter geoordeeld dat de verstoring niet zodanig is dat

voortzetting van het dienstverband onmogelijk is. De Staat heeft niet aangetoond dat hij actief heeft geprobeerd de verstoorde verhouding te herstellen. Uiteindelijk oordeelt de kantonrechter dat de combinatie van omstandigheden, waaronder het verwijtbaar handelen en de verstoorde arbeidsverhouding, weliswaar onhandig gedrag van werknemer weerspiegelt, maar niet voldoende is voor ontbinding op de afzonderlijke e- en g-gronden. Desalniettemin wordt de ontbinding toegewezen op de i-grond, waarbij verschillende omstandigheden tezamen leiden tot het oordeel dat voortzetting van het dienstverband niet meer redelijk is. Hierbij wordt het integriteitsrisico van werknemer in zijn douanefunctie als boa in de Rotterdamse Haven benadrukt. De kantonrechter gaat voorbij aan het BIPO-verweer van werknemer en wijst het verzoek op de i-grond toe. Omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maakt hij wel aanspraak op een transitievergoeding. Ook zal een bedrag van € 640,02 bruto als aanvullende vergoeding (50%) aan werknemer worden toegekend. De Staat heeft onvoldoende argumenten of omstandigheden aangedragen die aanleiding kunnen zijn om geen aanvullende dan wel een lagere cumulatievergoeding toe te kennen. Werknemer ontvangt geen billijke vergoeding omdat van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de Staat geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12067

Zaaknummer: 10499752 VZ VERZ 23-5614

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.C. Nijholt en F. Özer

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

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht bonusregeling niet eenzijdig wijzigen.

Feiten

Werkneemster is van 1 mei 2020 tot 1 oktober 2021 als salesmanager in dienst geweest van werkgeefster, laatstelijk tegen een brutoloon van € 4.590 per maand. In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst ('Bonus') is bepaald: 'Voor werknemer is een jaarbonus te behalen, afhankelijk van vooraf gestelde doelstellingen. Werknemer zal hierover nader en persoonlijk per brief worden geïnformeerd.' Omdat werkneemster voor een lager basissalaris zou gaan werken dan zij voordien verdiende, heeft zij voorafgaand aan haar indiensttreding afgesproken dat de variabele bonus 'geen grens' zou hebben. Verder bevat de arbeidsovereenkomst van werkneemster een concurrentiebeding. Bij brief van 20 maart 2020 heeft werkgeefster meegedeeld wat werkneemster in 2020 aan variabele bonus kon verdienen. Deze bonus bestond uit een individuele bonus en een teambonus, waarop aan het einde van het jaar recht bestond onder de voorwaarde dat het gestelde teamdoel voor 2020 zou zijn behaald. In 2020 ontvangt werkneemster geen bonus omdat veel gebruikers het contract pas in 2021 hebben afgesloten. In de loop van 2020 is werkgeefster gefuseerd met een andere onderneming, waardoor het verkoopproduct is uitgebreid. Werkneemster is in januari 2021 opnieuw geïnformeerd hoe de bonusregeling voor dat jaar eruit zou zijn. Hierna is een meningsverschil ontstaan over de bonusregeling omdat werkneemster onder de nieuwe regeling minder bonus uitgekeerd zou krijgen. In oktober 2021 is werkneemster elders in dienst getreden. Vervolgens heeft werkneemster via een WOO-verzoek weten te achterhalen hoeveel nieuwe gebruikers de opdracht van werkgeefster had opgeleverd. Werkneemster vordert dat voor recht wordt verklaard dat over 2021 tussen partijen de bonusregeling geldt zoals vermeld in de brief van 19 januari 2021 en dat werkgeefster wordt veroordeeld om haar € 152.348 bonus over 2021 te betalen, te verhogen met vakantiebijslag, wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

Het geschil betreft de toepassing van de bonusregeling van 19 januari 2021 in vergelijking met die van 8 april 2021. Werkneemster baseert haar eis op de bonusbrief van januari 2021, terwijl

werkgeefster zich verweert met de aanpassing in de brief van april 2021. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet gerechtigd was de bonusregeling in april 2021 eenzijdig aan te passen, en dat de regeling van januari 2021 van kracht blijft voor het jaar 2021. Een deel van de vordering van werkgeefster wordt toegewezen, inclusief wettelijke verhoging, rente, en buitengerechtelijke incassokosten. De bonus voor het binnenhalen van de grote opdracht (tender) wordt goedgekeurd, maar jaarbonussen worden afgewezen. In reconventie wordt de vordering van werkgeefster verworpen. Volgens werkgeefster zou werkneemster, na in dienst te zijn getreden bij haar nieuwe werkgever in oktober 2021, het relatiebeding hebben geschonden door klanten uit haar voormalige portefeuille bij werkgeefster te benaderen. Werkgeefster vordert een schadevergoeding van € 187.000 wegens vermeende boetes die werkneemster zou hebben verbeurd. Werkgeefster stelt dat het oorspronkelijke concurrentiebeding tussen partijen was omgezet naar een relatiebeding, dat werkneemster niet aan dit beding zou hebben voldaan, en dat dit tot financiële schade heeft geleid. De kantonrechter wijst deze vordering echter af en oordeelt dat werkneemster het relatiebeding niet heeft geschonden, aangezien in de brief van 21 september 2021 geen voorwaarde stond vermeld met betrekking tot het geschil over de bonus. Daarom wordt werkgeefster veroordeeld in de proceskosten in reconventie.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6876

Zaaknummer: 10547507 UC EXPL 23-3920 LH/1040

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M.C.G.M. van den Heuvel en N.L. Cruickshank

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:611 BW, 6:2 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Vertrouwen in statutair bestuurder is te vroeg opgezegd. Vennootschap mag werknemer niet overvallen met haar ontevredenheid bij het ontslag. Toekenning billijke vergoeding ad € 19.000 en pensioenschade ad € 5.500.

Feiten

X, een participatiemaatschappij, heeft in 2018 werkgeefster opgericht en houdt sinds 2019 de aandelen in Y. Werknemer was tot 8 maart 2019 statutair bestuurder van Y en is sindsdien statutair bestuurder van werkgeefster. Zijn laatstverdiende brutomaandloon bedraagt € 9.915 bruto exclusief vakantietoeslag, variabele bonus en overige emolumenten. Het voormalig bestuur van Y, onder wie werknemer, heeft via werkgeefster aandelen verkregen in Y. Tussen X en (de holdings van) het voormalig bestuur van Y zijn vervolgens (aandeelhouders)overeenkomsten gesloten. Daarin is opgenomen dat het doel van de samenwerking is om groei van de groep te bewerkstelligen en op termijn gezamenlijk de aandelen te verkopen. In juni 2022 heeft Y Z overgenomen. In maart 2023 hebben X en Y het vertrouwen in werknemer opgezegd en is hij vrijgesteld van werkzaamheden. Uit de schriftelijke toelichting op het ontslag volgt dat Y met de overname van Z in een nieuwe fase is beland en dat werknemer sindsdien disfunctioneert. Nadat op 20 april 2023 het ontslagbesluit is genomen, heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 augustus 2023 opgezegd wegens een verstoorde arbeidsverhouding, verschil van inzicht dan wel een combinatie van deze gronden. Toegezegd is dat aan werknemer een transitievergoeding ad € 58.309,97 zou worden betaald. Werknemer verzoekt betaling van € 420.603,60 billijke vergoeding, € 56.833 pensioenschade en € 12.450,84 buitengerechtelijke advocaatkosten. Er ontbreekt een redelijke grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kortgezegd is de reden die werkgeefster heeft aangevoerd voor het ontslag dat werknemer zijn rol als CFO sinds juni 2022 onvoldoende waarmaakt, waardoor financiële risico's te laat worden herkend en beslissingen worden genomen op basis van onjuiste uitgangspunten. Daarom is er geen vertrouwen meer. De kantonrechter stelt vast

dat werkgeefster in de toelichting op het ontslag vooral heeft gekoerst op disfunctioneren van werknemer, terwijl dat niet aan zijn ontslag ten grondslag is gelegd. Dat betekent dat de gestelde verstoorde verhouding op iets anders moet zijn gestoeld dan vermeend disfunctioneren. De kantonrechter oordeelt dat op 20 april 2023 een redelijke grond voor ontslag ontbrak. Uit een verslag van januari 2023 blijkt niet dat werkgeefster en X op dat moment al geen vertrouwen meer hadden in werknemer. Sterker, daaruit volgt dat het de bedoeling was dat werknemer CFO van een > 100 mio onderneming zou worden. Ook uit de salarisverhoging volgt enkel tevredenheid. Pas in februari 2023 krijgt X signalen dat haar financiële positie mogelijk slechter is dan zij tot dan toe had gedacht. Dat zij als gevolg daarvan, zonder overleg met werknemer, heeft besloten de overname van W af te blazen, rechtvaardigt nog niet de conclusie dat werknemer op een voor haar cruciaal moment niet aan het roer stond. Verder heeft werknemer ter zitting de aantijgingen van werkgeefster gemotiveerd weersproken. Volgens de rechter is het vertrouwen in werknemer daarom te vroeg opgezegd. Tot slot had werkgeefster werknemer niet mogen overvallen met haar ontevredenheid bij een ontslag. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ad € 19.000 bruto toegekend. Bij de berekening is rekening gehouden met gemist loon over de fictieve resterende duur van het dienstverband (drie maanden wegens later ontstane verstoorde verhouding en ontbreken vertrouwen in crisissituatie) en de nog te ontvangen uitkeringen. Geen vergoeding voor schade aan goede naam. Ook wordt een bedrag van € 5.500 aan pensioenschade toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6994

Zaaknummer: Zaaknummer / rekestnummer: C/16/560223 / HA RK 23-152

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en J. Oster

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Geen voldragen reorganisatiegrond statutair bestuurder. Toekenning billijke vergoeding van € 80.000.

Feiten

A en B zijn oprichters, bestuurders en middellijk aandeelhouders van werkgever. Werknemer was vanaf 27 september 2012 tot aan zijn ontslag statutair bestuurder en is tot op heden middellijk aandeelhouder van werkgever. De bestuurders voerden de volgende functietitels: A was CTO, B was CEO en werknemer was VP Sales. In de loop van 2022 is tussen A en B enerzijds en werknemer anderzijds een verschil van inzicht ontstaan over de met werkgever te varen koers. Als gevolg daarvan is (vergeefs) gepoogd werkgever te verkopen. Uiteindelijk is de bedrijfsorganisatie tegen het licht gehouden en is een businessplan opgesteld. Op initiatief van A en B en met instemming van werknemer is C als vierde bestuurder van werkgever benoemd. In opdracht van A en B en zonder medeweten van werknemer, heeft C van het businessplan een reorganisatieplan gemaakt. Intussen werd onderhandeld over de uitkoop van werknemer, maar partijen kwamen niet tot overeenstemming. In mei is aan werknemer medegedeeld dat zou worden gereorganiseerd en dat hij boventallig zou worden. Op dezelfde dag is werknemer uitgenodigd voor een algemene vergadering met zijn ontslag op de agenda. In juni ontving werknemer het reorganisatieplan. Op 13 juni 2023 is werknemer op de algemene vergadering ontslagen. Werkgever heeft in augustus onder vermelding van 'transitievergoeding en schadevergoeding' € 50.887,65 aan werknemer uitgekeerd. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding ad € 296.000.

Oordeel

De kantonrechter vangt aan met het juridisch kader en zet vervolgens de door werkgever gestelde noodzaak van de reorganisatie uiteen. Die noodzaak komt erop neer dat afscheid moest worden genomen van de silo-structuur, er meer samenwerking tussen afdelingen moest komen en dat deze afdelingen verantwoording moesten afleggen aan C-level-functionarissen. De VP sales-functie van werknemer vormde een tussenlaag die is komen te vervallen, aldus werkgever. Geoordeeld wordt dat de noodzaak van het verval van de arbeidsplaats onvoldoende is gebleken. De organisatie bestond uit drie silo's met aan het

hoofd steeds een andere bestuurder. De rol van verzoeker is vervallen, terwijl de rol van de andere twee bestuurders behouden is gebleven. Niet duidelijk is waarom. Dat de rol van werknemer een tussenlaag vormde, blijkt niet uit de organogrammen en is gemotiveerd weersproken. Het enkele feit dat werknemer geen C voor zijn functietitel had gestaan, is daarvoor onvoldoende. Het moet immers gaan om verval van de feitelijke rol. Daar komt nog bij dat werknemer bij zijn aanstelling zelf een beschrijving van zijn functie moest opstellen, wat impliceert dat werknemer ook voor een C-titel had kunnen kiezen. Volgens werknemer hadden de functietitels daarnaast intern geen betekenis. Verder blijkt uit het businessplan dat er een focus zou komen te liggen op de groei van marketing en sales. Opmerkelijk is dat werknemer als hoofd van het salesteam buiten het herorganiseren van dat team werd gehouden. De mogelijkheden tot herplaatsing zijn tot slot nauwelijks onderzocht, in ieder geval niet in samenspraak met werknemer. Het heeft er alle schijn van dat het feit dat de functie van werknemer is komen te vervallen minst genomen mede voortkomt uit de verstoorde verhoudingen in het managementteam. Kortom, de noodzaak van het structureel vervallen van de arbeidsplaats zonder herplaatsingsmogelijkheid is onvoldoende inzichtelijk gemaakt. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 80.000. Daarin zijn niet de werkelijk gemaakte rechtsbijstandkosten verdisconteerd, maar wel het ten onrechte niet genoten loon. De kans dat een ontslag op de h-grond in de gegeven omstandigheden (verschil van inzicht) stand zou houden is weliswaar onzeker, maar wel realistisch. Daarom wordt uitgegaan van een fictieve resterende duur van hooguit negen maanden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7710

Zaaknummer: C/13/736977 / HA RK 23-240

Rechters: M. Wouters

Advocaten: E.K.W. van Kampen en P.R. Hendriks

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Op grond van recent medisch onderzoek is voldoende aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat werknemer binnen deze periode zijn eigen werk niet in aangepaste vorm kan verrichten. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2019 in dienst van werkgeefster. Op 22 januari 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Na een periode van twee jaar ziekte heeft het UWV bij besluit van 28 februari 2023 werknemer een WIA-uitkering geweigerd omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Uit het arbeidskundig onderzoek zou zijn gebleken dat werknemer ongeschikt is voor zijn eigen werk, maar dat hij nog wel ander werk kan verrichten. Op het door werknemer hiertegen gemaakte bezwaar, was tijdens de mondelinge behandeling van het ontbindingsverzoek nog niet beslist door het UWV. Werkgeefster heeft het UWV op 8 maart 2023 gevraagd om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 27 juli 2023 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd omdat het UWV het aannemelijk acht dat werknemer binnen 26 weken zal herstellen voor het verrichten van het eigen werk of binnen deze periode het eigen werk in aangepaste vorm zou kunnen verrichten. Het UWV heeft in zijn beslissing verwezen naar het deskundigenadvies langdurig arbeidsongeschikt van de arbeidsdeskundige van 7 juli 2023. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Uit het rapport van de arbeidsdeskundige van het UWV van 27 februari 2023 blijkt dat werknemer op dat moment ongeschikt was bevonden voor zijn maatgevende (zijn eigen) arbeid. Werknemer is op 31 oktober 2023 weer op het spreekuur van de bedrijfsarts is geweest. De bedrijfsarts schrijft in de ‘terugkoppeling’ dat werknemer een toename van beperkingen heeft en dat er een afname van de belastbaarheid is ten opzichte van het eerder opgestelde inzetbaarheidsprofiel en het actuele oordeel van 26 januari 2022. De bedrijfsarts heeft daarom een nieuw inzetbaarheidsprofiel opgesteld, waarin hij vermeldt dat hij verwacht dat een terugkeer in het eigen werk niet duurzaam haalbaar is. Gelet op deze bevindingen van de

bedrijfsarts, die werknemer niet heeft bestreden en die gebaseerd zijn op een recent medisch onderzoek, acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat werknemer binnen deze periode zijn eigen werk niet in aangepaste vorm kan verrichten. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7014

Zaaknummer: 10724132 \ UE VERZ 23-307

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M. Bosma en E.F.J. van West

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek werknemer tot toekenning billijke vergoeding. Niet is gebleken dat beëindiging dienstverband samenhangt met discriminatoire bejegeningen en niet is gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor werknemer arbeidsongeschikt is geworden en gebleven.

Feiten

Werknemer is op 15 juli 2019 bij Geestelijke Gezondheidszorg Westelijk Noord-Brabant (hierna 'GGZ') in dienst getreden als ervaringsdeskundige tegen een brutomaandsalaris van € 2.091. Een maand na indiensttreding is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Op 1 maart 2020 is werknemer volledig hersteld. Per 1 september 2020 is de arbeidsovereenkomst van werknemer voor onbepaalde tijd voortgezet, waarna hij per 18 september 2020 opnieuw arbeidsongeschikt is geraakt. Werknemer heeft op 27 september 2022 een verzoekschrift ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens (hierna 'het College'). Op 4 januari 2023 heeft GGZ een ontslagvergunning van het UWV verkregen, waarop de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2023 is opgezegd. Het College heeft op 26 april 2023 geoordeeld dat GGZ werknemer heeft gediscrimineerd, onder meer door hem een bepaaldetijdscontract (en niet, zoals in de vacature stond, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) aan te bieden nadat zij vernomen had dat werknemer een WIA-uitkering ontving en door zijn contract om die reden ook weer voor bepaalde tijd te verlengen (en niet direct voor onbepaalde tijd). Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 451.363 bruto, op grond van artikel 7:681 BW dan wel 7:682 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat de beëindiging van zijn dienstverband samenhangt met discriminatoire bejegeningen die hij heeft ondervonden tijdens de uitoefening van zijn dienstverband. Om deze reden was voortzetting van de arbeidsovereenkomst volgens werknemer niet meer mogelijk. Volgens het College heeft GGZ verboden onderscheid gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verlengen van de arbeidsovereenkomst, in de bejegening

tijdens een gesprek met een senior HR-adviseur jegens werknemer en in een uitlating door een hoofdbehandelaar indirect gericht tegen werknemer. De vraag is echter of GGZ bij de beëindiging van het dienstverband verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Hierover heeft het College niet geoordeeld. GGZ heeft de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig, met de vereiste toestemming van het UWV, opgezegd. Niet is gebleken dat GGZ de arbeidsovereenkomst op een andere grond, dan wel in strijd met de artikelen 7:646/7:648 of 7:649 BW of met enig ander verbod, heeft opgezegd. Om deze reden is het verzoek tot toekenning van de billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW niet toewijsbaar. Volgens werknemer is GGZ subsidiair een billijke vergoeding verschuldigd wegens ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten (art. 7:682 lid 1 onder c BW), waardoor werknemer arbeidsongeschikt is geraakt dan wel is gebleven. Dat GGZ zich niet aan de Wet verbetering poortwachter en de adviezen van de bedrijfsarts heeft gehouden is echter naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De re-integratie inspanningen van GGZ zijn door het UWV als voldoende beoordeeld. In ieder geval heeft het UWV geen aanleiding gezien een loonsanctie op te leggen. Daarnaast blijkt niet uit de periodieke evaluaties van de bedrijfsarts dat werknemer door het handelen van GGZ arbeidsongeschikt is geworden. Pas in mei 2022 meldt de bedrijfsarts dat sprake is van een arbeidsconflict. Uit de overgelegde (medische) stukken kan niet worden geconcludeerd dat GGZ ernstig verwijtbaar heeft gehandeld waardoor werknemer arbeidsongeschikt is gebleven, laat staan dat die arbeidsongeschiktheid is toe te rekenen aan het (niet) handelen van GGZ. Ook op deze grond is het verzoek van werknemer niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8116

Zaaknummer: 10477975 \ AZ VERZ 23-20 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: J. van der Steenhoven en J.J. Bronsveld

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:682 BW, 7:669 BW, 7:646 BW, 7:648 BW en 7:649 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt vanaf augustus 2023 geen loon meer. Werkgever wordt bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig loon vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2020 in dienst bij werkgeefster in de functie van chauffeur beroepsgoederenvervoer. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna 'de cao') van toepassing. Vanaf 23 augustus 2023 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Werknemer heeft zich vervolgens op 31 augustus 2023 ziekgemeld en de bedrijfsarts heeft werknemer volledig arbeidsongeschikt verklaard voor zijn eigen werk. Werknemer heeft werkgeefster gesommeerd tot betaling van zijn loon over te gaan, maar werkgeefster weigert omdat werknemer zijn chauffeurspas weigert af te geven en zijn dagstaten niet aan werkgeefster heeft overhandigd. Volgens de cao heeft werknemer tijdens ziekte een wettelijk recht op loondoorbetaling, inclusief een aanvulling tot 100% op grond van de cao. Werknemer vordert onder meer betaling van loon vanaf 23 augustus 2023, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

Werkgeefster is niet in de procedure verschenen, zodat aan haar verstek wordt verleend. Op basis van de overgelegde stukken en omdat geen verweer is gevoerd, wordt uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Dit betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer het loon over de maanden augustus 2023 tot en met november 2023 niet uitbetaald heeft gekregen, terwijl hij daar wel recht op had. Omdat werkgeefster niet tijdig aan de loonbetalingsverplichtingen heeft voldaan, is zij de maximale wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW verschuldigd. Zonder uitleg van werkgeefster valt niet in te zien dat er omstandigheden zijn waarmee rekening gehouden moet worden en die zouden moeten leiden tot matiging van de wettelijke verhoging. De wettelijke rente wordt toegewezen over het verschuldigde loon en de wettelijke verhoging. Werkgeefster wordt ook veroordeeld tot afgifte van deugdelijke bruto-nettospecificaties van alle uit hoofde van de arbeidsovereenkomst aan werknemer te betalen loonbedragen, binnen een termijn van 14 dagen na deze uitspraak. Voor

elke dag dat deze veroordeling niet wordt nagekomen, wordt een dwangsom opgelegd van € 500 per dag met een maximum van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7021

Zaaknummer: 10798698 \ UV EXPL 23-273

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: R.J. de Jager

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege sjoemelen met de urenregistratie houdt stand.

Feiten

Werknemer is op 23 januari 2006 in dienst getreden bij werkgever, een glastuinbouwbedrijf. Werkgever betaalt de lonen op basis van een urenregistratie. Werknemer was op grond van zijn functie als manager arbeid eindverantwoordelijk voor een juiste urenregistratie van de personeelsleden. Werknemer gaf nieuwe medewerkers een toelichting op de urenregistratie en hij controleerde wekelijks de uren van de medewerkers. Hij kon handmatig wijzigingen aanbrengen in de urenregistratie. Van 2 december tot en met 19 december 2022 heeft werkgever drie verborgen camera's geplaatst in de kantine, rookruimte en de terminal. Op 21 december 2022 is werknemer mondeling en bij brief voorwaardelijk op staande voet ontslagen vanwege onder andere fraude met de urenregistratie. Werknemer heeft de voorgelegde vaststellingsovereenkomst niet geaccepteerd en is op 23 december 2022 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en uitbetaling van de dertiende maand. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. Werkgever heeft aangevoerd dat hij eind november 2022 het vermoeden kreeg dat werknemer sjoemelde met de urenregistratie. Werkgever heeft voortvarend gehandeld vanaf het moment dat hij gegronde vermoedens had dat werknemer sjoemelde met de urenregistratie. Werkgever heeft vrijwel meteen camera's opgehangen (van 2 december tot en met 19 december 2022) en op 21 december 2022 heeft werkgever werknemer geconfronteerd met zijn bevindingen die volgens hem uit de camerabeelden bleken. Werknemer is die dag voorwaardelijk ontslag aangezegd en aangezien hij niet akkoord is gegaan met het voorstel van werkgever, heeft werkgever hem vervolgens op 23 december 2022 ontslagen. Daarnaast is het hof van oordeel dat werkgever niet disproportioneel heeft gehandeld ten aanzien van de camerabeelden. Hij heeft slechts

gedurende een beperkte periode camera's opgehangen op drie plekken die nodig waren voor het onderzoek. Maar ook als de conclusie zou moeten zijn dat de camerabeelden moeten kwalificeren als onrechtmatig verkregen bewijs, dan wil dat nog niet zeggen dat daarop geen acht mag worden geslagen. De kantonrechter is uitgegaan van de door werkgever beschreven aan- en afmeldprocedure, omdat deze niet door werknemer was betwist. De kantonrechter heeft daarom als uitgangspunt genomen dat de arbeidskrachten zich omkleden vóór de aanmelding bij het systeem en direct na aanmelding aan het werk gaan. Wanneer de werkzaamheden worden beëindigd moeten de arbeidskrachten zich eerst afmelden en zich vervolgens omkleden. Werknemer heeft aangevoerd dat dit de procedure is voor kasmedewerkers. Hij heeft vermeld dat hij zich al direct na binnenkomst aanmeldde. Daarmee staat dus vast dat hij is afgeweken van de aan- en afmeldprocedure en dat is ook te zien op de camerabeelden. Werknemer heeft het klaarblijkelijk zelf gerechtvaardigd geacht om af te wijken van de aan- en afmeldprocedure, omdat hij (naar eigen zeggen) vanaf het moment van binnenkomst al bezig was met het beantwoorden van vragen van de arbeidskrachten en omdat dit ook doorging in de pauzes. Werknemer heeft echter niet aangevoerd dat hij toestemming had van werkgever om af te wijken van de aan- en afmeldprocedure. Hij heeft dat kennelijk zelf besloten, zonder enig overleg met werkgever. Omdat de arbeidskrachten worden betaald op basis van de urenregistratie, had werkgever een groot belang bij de aan- en afmeldprocedure. Het hof acht dan ook de door werknemer gegeven verklaring onvoldoende aannemelijk. Niet is gebleken dat binnen werkgever losjes werd omgegaan met de registratie van de uren. Ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer maken niet dat werkgever had moeten volstaan met een lichtere maatregel.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4261

Zaaknummer: 200.328.826_01

Rechters: M. van Ham, A.P. Zweers-van Vollenhoven en R.J. Voorink

Advocaten: E.F. Gomes en E. Thijssen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst niet. Ontbinding arbeidsovereenkomst gaat op basis van de gebeurtenissen in een relatief kort tijdsbestek gewoonweg te ver.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 augustus 2019 in dienst bij Alco Energy Rotterdam B.V. Alco verwijt werknemer dat hij een negatief verlofsaldo zou hebben van 400 uren en dat hij regels over aanwezigheid, werktijden, het opnemen en registreren van verlofuren en overuren niet zou naleven, waarbij hij zijn eigen administratie bijhield van werkuren, verlofuren en overuren. Dit heeft voor Alco geresulteerd in een zodanige vertrouwensbreuk, dat Alco verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werknemer voert verweer strekkende tot afwijzing van het verzoek van Alco.

Oordeel

Alco onderbouwt de verschillende juridische gronden voor het ontbindingsverzoek met dezelfde feitelijke stellingen en verwijten. Alco heeft in eerste instantie op de zitting steeds herhaald dat de ontdekking van de grote omvang van het negatieve verlofsaldo de aanleiding was om het ontbindingsverzoek in te dienen, maar uiteindelijk heeft zij gezegd dat dat verlofsaldo op 3 augustus 2023 al een onderwerp van gesprek met werknemer was, waarna zij nog niet het vertrouwen in werknemer (definitief) had op gegeven. Ter zitting heeft Alco uiteindelijk desgevraagd aangegeven dat voor haar de spreekwoordelijke 'druppel' die tot het ontbindingsverzoek heeft geleid, het feit is dat werknemer zich op 7 augustus 2023 niet volgens de bij Alco geldende voorschriften heeft ziekgemeld, door zich pas vier uur na het begin van de werkdag ziek te melden bij leidinggevende. De kantonrechter stelt voorop dat niet uitgegaan kan worden van een negatief verlofsaldo van 400 uren. Werknemer heeft bij verklaringen immers gemotiveerd betwist dat hiervan sprake is. De kantonrechter kan om deze verklaringen niet heen, omdat Alco niet heeft aangetoond dat dit feitelijk niet juist kan zijn. Dit maakt dat er in ieder geval niet kan worden uitgegaan van zogenoemde dagdieverij of frauduleus handelen. Voor wat betreft het verwijt over het bijhouden van een eigen

administratie door werknemer is de kantonrechter gebleken dat die administratie is ontstaan, terwijl zijn voormalig leidinggevende daarvan op de hoogte was, en dat dit gebeurde vanwege het feit dat werknemer in het verleden veel overuren maakte. In dit kader acht de kantonrechter voorts van belang dat werknemer jaarlijks functioneringsgesprekken had met deze leidinggevende, waarbij het functioneren van werknemer over het algemeen als goed werd beoordeeld, én dat niet is gebleken dat ‘de eigen administratie van werknemer’ een cruciaal onderwerp was tijdens deze gesprekken. De kantonrechter kan zich voorstellen dat Alco inmiddels, na het vertrek van deze leidinggevende, tot de conclusie is gekomen dat een en ander uit de hand is gelopen en het in haar ogen ‘ongrijpbare’ van de handelwijze van werknemer een halt heeft willen toeroepen. Alco heeft werknemer echter – gezien het relatief korte tijdsbestek vanaf 31 juli t/m 7 augustus 2023 – nauwelijks tijd voor verbetering gegeven. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook niet ontbonden. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een situatie die tot de conclusie zou moeten leiden dat door verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer het niet redelijk is om van Alco te verwachten de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (e-grond). Evenmin is aannemelijk geworden dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding waardoor de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet kan worden voortgezet (g-grond). Cumulatie van deze gronden conform de i-grond leidt eveneens niet tot een voldragen ontslaggrond. Omdat het verzoek wordt afgewezen, hoeft het voorwaardelijke tegenverzoek niet te worden behandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11792

Zaaknummer: 10681130

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: P.W.H.M. Willems en R.R. van Zijlen

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

De vraag is of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Werknemer was onderdeel van de zogeheten flexibele schil. Uitleg Cao Rijk en ARAR na inwerkingtreding Wnra.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2021 in dienst bij de Staat Der Nederlanden (Rijksdienst voor ondernemend Nederland, RVO), tegen een salaris van € 4.214,85 bruto per maand (salarisschaal/trede 9/9) met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Per 1 september 2021 is tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar tot stand gekomen, die per 1 september 2022 met een jaar is verlengd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk van toepassing verklaard. De Staat heeft werknemer op 14 juni 2023 aangezegd dat het dienstverband niet zal worden voortgezet en van rechtswege zal eindigen op 31 augustus 2023. Werknemer verzoekt de kantonrechter (a) de opzegging door de Staat te vernietigen, (b) de Staat te veroordelen tot betaling van het salaris, (c) de Staat te verplichten werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden, (d) de Staat te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en (e) de Staat op te dragen een opleiding aan te bieden met veroordeling van de Staat tot betaling van de kosten van deze opleiding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst in kwestie dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en daarmee is deze per 31 augustus 2023 van rechtswege geëindigd. Partijen twisten er niet over dat de oude bepalingen uit het ARAR, die thans in de Cao Rijk zijn overgenomen ook na de per 1 januari 2020 in werking getreden Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) hun gelding hebben behouden. Zij zijn met de kantonrechter van oordeel dat dit voortvloeit uit het voorwoord van de Cao Rijk en de toelichting daarop waarin staat dat “de cao de arbeidsvoorwaarden [bevat] die voorheen waren geregeld in dertig rechtspositionele regelingen, zoals het ARAR” en dat “dit is gedaan zonder de regelingen inhoudelijk te wijzigen, tenzij die in strijd waren met het BW.” Wel twisten partijen over de uitleg van artikel 2.1 Cao Rijk. Volgens werknemer volgt uit de bepaling dat een vaste aanstelling, dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, moet

worden aangeboden, tenzij zich een van de redenen genoemd in artikel 2.1 Cao Rijk voordoet. Zo'n omstandigheid doet zich volgens werknemer niet voor. Volgens de Staat moet de bepaling zo worden gelezen dat zij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag aanbieden als de medewerker in kwestie de werkzaamheden slechts tijdelijk zal uitvoeren en is niet bedoeld dat de werkzaamheden zelf van tijdelijke aard moeten zijn. De Staat heeft toegelicht dat de taken van het RVO van dien aard en omvang zijn dat inherent aan de bedrijfsvoering is dat er wordt gewerkt met een vaste en een flexibele schil. Werkgevers hebben volgens de kantonrechter de vrijheid om hun organisaties naar eigen inzichten in te richten. Kennelijk is er bij de RVO voor gekozen te werken met een vaste schil (90%) en een flexibele schil (10%), omdat een deel van het aanbod in werkzaamheden afhankelijk is van het aantal opdrachten dat de RVO krijgt. De flexibele schil is zodoende nodig om het wisselende aanbod in werkzaamheden op te vangen. Dat werknemer door de RVO vervolgens is aangesteld in de flexibele schil en hem (tweemaal) een tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangeboden, is naar het oordeel van de kantonrechter niet in strijd met de Cao Rijk aangezien artikel 2.1 Cao Rijk geen cumulatieve opsomming van omstandigheden geeft waarbij sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Tussen partijen is steeds sprake geweest van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de Staat heeft tijdig aangezegd, hetgeen werknemer ook niet heeft bestreden, waardoor de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd op 31 augustus 2023. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:72

Zaaknummer: 10780099 \ RP VERZ 23-50632

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: L. van Dijk en W.C.A. van den End

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering. De Cao Gemeenten bepaalt dat tijdens ziekte loon volledig doorbetaald wordt bij 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'. Werkneemster stelt dat daar sprake van is.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij de Gemeente Rotterdam (hierna: werkgever). Zij is (deels) arbeidsongeschikt en krijgt daarom niet haar volledige loon uitbetaald. Werkneemster vraagt deze 'loonkorting' met terugwerkende kracht vanaf september 2022 ongedaan te maken. Zij krijgt weliswaar al sinds september 2022 niet volledig betaald, maar de eerste 26 weken had zij nog recht op 100% loon en de tweede 26 weken op 90%. Sinds september 2023 ontvangt zij slechts 75% van haar loon. Daarmee is haar inkomen substantieel gedaald. Werkneemster heeft moeite om met haar huidige loon rond te komen en komt elke maand geld tekort. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er sprake is van 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'. De Cao gemeenten 2023 bepaalt dat in die situatie recht bestaat op volledige doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter vindt het in deze zaak op basis van wat er nu ligt niet aannemelijk dat een bodemrechter de vordering van werkneemster zal toewijzen. Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep, waarbij de kantonrechter zich in dit verband aansluit, volgt dat de in het werk of de werkomstandigheden gelegen bijzondere factoren, die de arbeidsongeschiktheid zouden hebben veroorzaakt, moeten worden geobjectiveerd. Naarmate de ziekte meer van psychische aard is, zal in meerdere mate sprake moeten zijn van factoren die in verhouding tot dat werk of die werkomstandigheden - objectief gezien - een buitensporig karakter dragen. Een hoge lat, aldus de kantonrechter. Die lat is naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter in deze kwestie bij lange na niet gehaald. De verwijten die werkneemster aan werkgever maakt rondom de tewerkstelling op het Project Ouder en Wijzer per 1 september 2021 zijn onterecht. Niet valt in te zien hoe werkgever op voorhand al had moeten weten dat deze werkzaamheden voor werkneemster te zwaar zouden zijn. Dat op enig moment (januari 2022) is voorgesteld via de bedrijfsarts een

inzetbaarheidsprofiel te laten maken, gevolgd door een arbeidsdeskundig onderzoek, is niet onredelijk. Het had op de weg van werkneemster gelegen om hieraan haar medewerking te verlenen. De vordering om de loonkorting vanaf september 2022 ongedaan te maken wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12081

Zaaknummer: 10807672 VV EXPL 23-581

Rechters: C.J. Frikkee

Wetsartikelen: 69 Rv; 7:629a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet voor zieke werknemer die tijdens het re-integratiegesprek tegen de commercieel directeur heeft gezegd: “Bek houden, anders trek ik je kop van je romp”. Werkgeefster heeft de uiting niet beoordeeld in de context van de omstandigheden van het geval, onder meer door werknemer niet te horen.

Feiten

Werknemer is in 2020 in dienst getreden bij werkgeefster, een groothandel in producten zoals asfalt, asfaltleien, asfaltcoating, bitumenproducten en overige bouwmaterialen en benodigdheden. Werknemer is per 16 mei 2022 arbeidsongeschikt. Naar aanleiding van de rapportage van de arbodienst heeft op 17 mei 2023 een driegesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de heer X, commercieel directeur van werkgeefster, en mevrouw Y, bedrijfsmaatschappelijk werker bij Arbomed. De partner van werknemer was eveneens aanwezig bij dit gesprek. Werknemer is op 19 mei 2023 op staande voet ontslagen. De reden voor het ontslag was dat werknemer tijdens het gesprek op 17 mei 2023 tegen de heer X heeft gezegd: “Bek houden, anders trek ik je kop van je romp”. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer heeft onder meer aan dit verzoek ten grondslag gelegd dat de gedane opmerking is voortgekomen uit zijn ziektebeeld en werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de context waarin de opmerking is gemaakt en de persoonlijke omstandigheden van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend, zodat het vernietigd zal worden en overweegt hiertoe als volgt. In dit geval heeft werknemer met de woorden “Bek houden, anders trek ik je kop van je romp” een uitspraak gedaan die als grensoverschrijdend kan worden gekwalificeerd en het is voorstelbaar dat de heer X dit bovendien als een ernstige bedreiging heeft opgevat. Het is voor de ontvanger van een dergelijke opmerking immers niet in te schatten of diegene het daadwerkelijk meent. In zoverre zou geconcludeerd kunnen worden dat er sprake is van een dringende reden, ware het niet dat de gedraging moet worden beoordeeld in de context van de omstandigheden van het

geval. Daarom is het ook, weliswaar niet verplicht, maar wel belangrijk om de werknemer voorafgaand aan een ontslag te horen. Werkgeefster heeft ervoor gekozen om dit niet te doen, en het nalaten daarvan kan tot het oordeel leiden dat naderhand naar voren gebrachte omstandigheden ertoe leiden dat er geen dringende reden aanwezig is, welk risico dan voor rekening van werkgeefster blijft. Uit de overgelegde stukken, waaronder de brief van 15 december 2022 van de psycholoog en psychiater, blijkt dat werknemer is gediagnosticeerd met ADD en een recidiverende depressie, en dat tot doel is gesteld om werknemer goed in te stellen op medicatie. Uit het medicatieconsult van 5 mei 2023 blijkt dat werknemer Dexamfetamine voorgeschreven krijgt. Deze medicatie heeft invloed op zijn gedrag. Werknemer kan hierdoor sneller boos worden en geïrriteerd raken. Uit de medische stukken en de verklaring van werknemer volgt dat hij een heel zware periode doormaakte. Daar kwam bij dat hij teleurgesteld was in het gebrek aan contact met werkgeefster (wat de arbeidsdeskundige kwalificeerde als een arbeidsconflict), hetgeen hij in het gesprek graag over wilde brengen. Volgens werknemer toonde de heer X daarvoor geen begrip en gaf hij enkel aan een heel dossier te hebben. Gelet op hetgeen de heer X ter zitting heeft verklaard, doelde hij daarbij (onder andere) op diverse appberichten die hij aan werknemer had gestuurd en die onbeantwoord waren gebleven. Ter zitting is evenwel vast komen te staan dat die berichten waren gestuurd naar het zakelijke nummer van werknemer, terwijl hij die telefoon daarvoor al in had moeten leveren bij werkgeefster. Dat maakte werknemer boos en dat uitte hij door de betreffende uitspraak te doen. Tegen deze achtergrond, waarbij ook mee wordt gewogen dat er tijdens het dienstverband niet eerder vergelijkbare incidenten hebben plaatsgevonden, is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake was van een dringende reden. Dat werknemer zijn woorden niet direct heeft teruggenomen en/of excuses heeft gemaakt, maakt dit niet anders.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8130

Zaaknummer: 10618338 \ AZ VERZ 23-28

Rechters: J.W. Ponds

Advocaten: J.C. Hennipman en J.C.P. van Kollenburg

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW