

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 22, 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

Rechtbank

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2605](#) 23-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2637](#) 23-05-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2638](#) 23-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4940](#) 21-05-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:7620](#) 21-05-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3256](#) 17-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4808](#) 17-05-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3294](#) 16-05-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2934](#) 15-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4757](#) 14-05-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:2820](#) 13-05-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3151](#) 01-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:4478](#) 26-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3259](#) 26-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:3308](#) 24-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2767](#) 22-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2017:16767](#) 01-11-2017

RECHTSPRAAK

Uitwerking Deliveroo-arrest. Overeenkomst van opdracht vanwege de wijze waarop diensten konden worden aangenomen of geannuleerd en het zich kunnen gedragen als ondernemer.

Feiten

X levert servicemedewerkers aan bedrijven die toezicht houden en orde bewaken. Y levert beveiligingspersoneel aan bedrijven. Op 18 oktober 2022 is een overeenkomst getiteld 'Zzp servicemedewerker contract' tussen X en A gesloten. Daarin is opgenomen dat X aan A de opdracht verleent om servicewerkzaamheden en toezichthoudende taken op verschillende locaties uit te voeren tegen € 24,50 per uur all-in. Vanaf 31 oktober 2022 heeft A vanuit zijn eenmanszaak X gefactureerd voor de door hem geleverde diensten. Uit de facturen volgt dat A gebruikmaakt van de kleine ondernemingsregeling (KOR). Op 10 juli 2023 is een overeenkomst getiteld 'OZZp stageovereenkomst' tussen X en A gesloten. Daarin is opgenomen dat A, buiten dienstbetrekking, tegen beloning servicewerkzaamheden en toezichthoudende taken op verschillende locaties zal verrichten. Op 19 juli 2023 is een overeenkomst getiteld 'Overeenkomst van opdracht' gesloten tussen Y en A. Daarin is opgenomen dat A zich verplicht beveiligingswerkzaamheden te verrichten tegen variërende tarieven (exclusief btw). In het huisreglement van Y is een relatiebeding opgenomen. Op 4 september 2023 heeft Y de overeenkomst met A opgezegd, omdat A tijdens zijn dienst het te beveiligen object heeft verlaten voor een boodschap bij Albert Heijn. A verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat sprake is geweest van arbeidsovereenkomsten met X en Y.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze zaak staat de kwalificatievraag centraal. Voor de toepassing van het toetsingskader uit het *Deliveroo*-arrest is het volgende van belang. Uit de stellingen van partijen en het starten van de opleiding door A volgt dat beide partijen voor ogen hadden dat A voor langere tijd werkzaamheden voor X en Y zou gaan verrichten. Tussen partijen staat verder vast dat aan A op basis van zijn beschikbaarheid diensten ter beschikking werden gesteld en dat hij daaraan pas was gebonden na bevestiging. Uit de overeenkomsten volgt bovendien dat A uiterlijk 72 uur voor aanvang de dienst nog kon annuleren. Dat niet

zomaar van locatie kon worden gewisseld doet niet af aan het voorgaande, nu het niet onbegrijpelijk is dat X en Y duidelijkheid van hun opdrachtnemers verwachten. Daarbij kon A sturen waar hij zou staan door bepaalde diensten (niet) aan te nemen. Onvoldoende onderbouwd door A is dat hij werd gedwongen diensten te draaien op dagen dat hij had aangegeven niet beschikbaar te zijn. Verder zijn het verplicht aantal uren dat A moet maken, voorschriften vanuit zijn opleiding en niet vanuit Y. Wel diende A bedrijfskleding te dragen, deed A inhoudelijk hetzelfde werk en werd hij hetzelfde behandeld als zijn collega's in loondienst. In zoverre kan het werk als ingebed worden beschouwd. Het is echter ook van belang of A is ingebed in de organisatie. Daarvan is geen sprake. Verder kon A zich laten vervangen, heeft A altijd gefactureerd vanuit zijn eenmanszaak en ontvangt A een hoger uurloon dan wanneer hij in loondienst was geweest. Tot slot was sprake van een commercieel risico voor A. Zo was hij aansprakelijk voor de eventuele schade van derden en moest hij daar een verzekering voor afsluiten. Ook werd A niet beperkt in de hoeveelheid opdrachtgevers. Dat A geen andere opdrachtgevers had, kan X en Y niet worden tegengeworpen. Ook heeft A gebruikgemaakt van KOR en heeft hij btw gerekend. Conclusie is dat sprake is van een overeenkomst van opdracht. Doorslaggevend daarbij is de wijze waarop diensten konden worden aangenomen, de annuleringsmogelijkheden en het feit dat A zich als ondernemer heeft kunnen gedragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3259

Zaaknummer: 10777996 AZ VERZ 23-63

Rechters: Zander

Advocaten: C.J. Spitters en G. Tajjiou

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Minderjarige caissière heeft schuldbekentenis en verklaring ondertekend waarin staat dat zij geld heeft weggenomen uit de kassa. Bewijsopdracht werkgever is niet geslaagd.

Feiten

Debiteuren365 vordert in deze procedure van werkneemster een bedrag van € 7.640 plus buitengerechtelijke kosten en rente. Dit bedrag vordert zij op basis van een door werkneemster afgelegde en ondertekende verklaring en schuldbekentenis, waaruit zou volgen dat zij geld heeft weggenomen uit de kassalade bij Albert Heijn, waar zij heeft gewerkt, en dat het om een bedrag van € 8.000 zou gaan. Een deel daarvan heeft werkneemster terugbetaald, maar op het moment van dagvaarden moest zij nog € 7.640 betalen. Debiteuren365 heeft deze vordering van Albert Heijn overgenomen. Subsidiair baseert Debiteuren365 haar vordering op een onrechtmatige daad van werkneemster. In het tussenvonnissen van 25 maart 2022 is overwogen dat de verklaring en schuldbekentenis die werkneemster heeft ondertekend vernietigbaar zijn omdat zij op het moment van het opstellen en ondertekenen daarvan minderjarig was, tenzij komt vast te staan dat de moeder van werkneemster hiervoor toestemming heeft gegeven (art. 1:234 lid 1 BW). Als vervolgens komt vast te staan dat wel toestemming is gegeven, is het aan Debiteuren365 om in het kader van het beroep van werkneemster op misbruik van omstandigheden aan te tonen dat werkneemster haar verklaring en de schuldbekentenis in volle vrijheid heeft afgelegd en ondertekend. Ten slotte moet Debiteuren365 nog de hoogte van haar schade als gevolg van het (niet in geschil zijnde) onrechtmatig handelen van werkneemster bewijzen. Tijdens de mondelinge behandeling op 6 juli 2022 is Debiteuren365 overeenkomstig haar aanbod daartoe, toegelaten om dit bewijs te leveren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Debiteuren365 niet is geslaagd in het bewijs van haar stelling dat de moeder van werkneemster (telefonisch) toestemming heeft gegeven aan werkneemster om een schriftelijke verklaring en een schuldbekentenis te ondertekenen. De verklaringen die de als getuigen gehoorde medewerkers van Albert Heijn hebben afgelegd spreken elkaar op

wezenlijke onderdelen tegen. Aan de andere kant heeft de moeder van werknemster als getuige verklaard dat zij geen toestemming heeft gegeven en dat zij dat ook nooit zou hebben gedaan. Beiden getuigen hebben verschillend verklaard over het moment waarop de moeder van werknemster is gebeld en het moment waarop aan werknemster is verteld waarvan zij verdacht werd. X verklaart dat de moeder van werknemster is gebeld voordat het gesprek plaatsvond en dat dat altijd gebeurt omdat het de procedure is dat er een ouder bij moet zijn en dat toen nog geen verdenking was uitgesproken. Y verklaart juist dat eerst de verdenking is uitgesproken, toen het gesprek plaatsvond en werknemster haar verklaring heeft opgeschreven en dat daarna haar moeder is gebeld en dat dit nooit van tevoren gebeurt. Deze verschillen zijn vooral opmerkelijk, nu beide getuigen destijds in de leidinggevende functies van (assistent-)supermarktmanager werkzaam waren, en Albert Heijn een standaardprocedure volgt in geval van fraude. Een verklaring voor deze opmerkelijke verschillen ontbreekt. De verklaring van Y dat de moeder van werknemster is gebeld en toen is gevraagd om toestemming en toestemming van haar is verkregen, overtuigt dan ook niet zonder meer. Tegenover die verklaring van Y staat de verklaring van de in contra-enquête als getuige gehoorde moeder van werknemster. Anders dan Debiteuren³⁶⁵ betoogt, acht de kantonrechter deze getuigenverklaring bruikbaar. De omstandigheid dat de moeder van werknemster bij de mondelinge behandeling aanwezig is geweest, maakt in dit geval niet dat zij over informatie beschikt die zij anders (in haar rol van getuige) niet had gehad. Ook de omstandigheid dat de gemachtigde van werknemster aanvankelijk heeft aangekondigd dat werknemster zelf zou worden gehoord, maar haar moeder is verschenen als getuige, maakt niet dat de getuigenverklaring terzijde moet worden geschoven. Nu het hier juist om de al dan niet door de moeder van werknemster gegeven toestemming gaat, en Debiteuren³⁶⁵ de moeder van werknemster tijdens het getuigenverhoor van deze getuige heeft kunnen bevragen, is Debiteuren³⁶⁵ niet in haar belangen geschaad door deze gang van zaken. De kantonrechter vindt de verklaring van de moeder van werknemster geloofwaardig. De moeder van werknemster weet zich weliswaar niet alles meer te herinneren, maar over de toestemming is zij duidelijk: die heeft zij niet gegeven en zou zij ook nooit geven. In de gegeven omstandigheden is dat ook aannemelijk; zij verklaart immers ook dat ze twijfels had bij de handgeschreven verklaring die van werknemster zou zijn, dat ze het niet vond kloppen en dat ze om videobeelden als bewijs heeft gevraagd. Met de verklaring van de moeder van werknemster is die van Y door werknemster ontkracht. De vordering van Debiteuren³⁶⁵ wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4808

Zaaknummer: 9452663 CV EXPL 21-3118o

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: N. Lubach en A.F.M. den Hollander

Wetsartikelen: 7:612 BW en 1:234 BW

RECHTSPRAAK

Verloning vergoeding advocaatkosten. Uitleg vaststellingsovereenkomst. (Ex-)werkgever heeft ten onrechte de advocaatkosten verloond en belast bij (ex-)werknemer.

Feiten

Werknemer is op 15 september 2020 in dienst getreden bij Ceva. Partijen hebben ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 31 maart 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten, op grond waarvan het dienstverband op 1 augustus 2023 is geëindigd. De onderhandelingen zijn enige tijd gevoerd door de (toenmalige) advocaten van partijen, maar uiteindelijk hebben partijen rechtstreeks de onderhandelingen gevoerd. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever € 15.000 aan advocaatkosten betaalt en het overige bedrag wordt verrekend met de transitievergoeding. Niet is gespecificeerd of het gaat om een bruto- of nettobedrag. Ceva heeft een bedrag van in totaal € 29.036,91 inclusief btw aan advocaatkosten aan het kantoor van de gemachtigde van werknemer betaald. Bij e-mails van 19 oktober 2023 en 16 november 2023 heeft de gemachtigde van werknemer Ceva gesommeerd tot betaling van een bedrag van € 14.373,26 netto. Werknemer vordert betaling van voornoemd bedrag.

Beoordeling

Vast staat dat de advocaatkosten conform de beschreven wijze in de vaststellingsovereenkomst zijn uitbetaald aan de advocaat van werknemer en het deel dat voor rekening van werknemer kwam, van zijn brutobeeindigingsvergoeding is afgetrokken. Partijen zijn het in zoverre dus eens dat dat op juiste wijze is uitgevoerd. De kern van het geschil is of de advocaatkosten van werknemer, die Ceva (deels) heeft betaald, als brutoloon moet worden aangemerkt en als zodanig kan worden verrekend. Werknemer stelt dat die verloning van de advocaatkosten niet de bedoeling is geweest, terwijl Ceva stelt dat zij de vaststellingsovereenkomst conform de fiscale regeling heeft uitgevoerd. Beide partijen beroepen zich dan ook op de afspraken die zijn vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst en de verwachtingen die zij op grond daarvan mochten hebben. Dat Ceva fiscaal juist dient te handelen is niet in geschil tussen partijen, maar de vraag ligt voor wie de loonbelastinglast

draagt. Daarvoor is de uitleg van de vaststellingsovereenkomst van belang. Voor de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst op dit onderdeel zijn de e-mails tussen werknemer en X van belang. In die e-mails wordt gesproken over bedragen aan advocaatkosten zonder daarbij te benoemen of die bedragen bruto of netto zijn. Uit de tekst van de e-mails kan worden opgemaakt dat een deel van de kosten, € 15.000, voor rekening van Ceva zou komen. Het resterende deel van de kosten blijft gewoon voor rekening van werknemer, maar dat deel zou van de brutobeeindigingsvergoeding worden afgehaald. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer daarover verklaard dat hij daarmee beoogde een bruto-nettovoordeel te verkrijgen. De verwachting van werknemer was dan ook dat er geen andere kosten meer zouden zijn, mede ook gelet op de mededeling in de e-mail aan Ceva “*All these costs paid by Ceva are fiscally deductible anyhow*”. Nog los van de vraag of dit laatste fiscaal juist is, geeft dit wel de verwachting van werknemer weer. Wat de verwachting van Ceva betreft, is de mededeling “*I need to limit the lawyer costs to 30K (=15K for me)*.” relevant. Daaruit kan immers worden opgemaakt dat zij de verwachting had dat de advocaatkosten niet boven € 30.000 zouden uitkomen. Na deze e-mails is de vaststellingsovereenkomst opgesteld. Daarin wordt niet benoemd of de vergoeding van de advocaatkosten bruto of netto is. Opvallend is dat met betrekking tot de beëindigingsvergoeding en de transitievergoeding wel expliciet benoemd is dat die bedragen bruto zijn. De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat werknemer uit de mededeling van Ceva over de maximumadvocaatkosten redelijkerwijs niet hoefde te verwachten dat Ceva die kosten als een maximumbrutovergoeding heeft bedoeld, terwijl daartegenover Ceva wel redelijkerwijs had moeten begrijpen dat werknemer een bruto/nettovoordeel op het oog had waarbij nog een expliciete voorbeeldberekening is gegeven. Hierbij weegt nog mee dat het niet ongebruikelijk is dat de loonbelasting over de advocaatkosten bij een vaststellingsovereenkomst voor rekening van de werkgever blijven. Dat het in dit specifieke geval om een aanzienlijk bedrag aan loonbelasting gaat, maakt dat niet anders. Het had op de weg van Ceva gelegen om daar aan de voorkant duidelijkheid over te creëren. Het achteraf alsnog in rekening brengen van deze loonkosten bij werknemer stuit af tegen de verleende finale kwijting. Het voorgaande betekent dat Ceva ten onrechte de advocaatkosten heeft verloond en belast bij werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:7620

Zaaknummer: 10823734 RL EXPL 23-20067

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: J.N.A. Kilian en N.T.C. Vuik

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verzoek tot betaling van de transitievergoeding, vakantietoeslag en vakantiedagen toegewezen. Matiging van de wettelijke verhoging.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2016 in dienst getreden bij werkgeefster als bedrijfsleidster. Op 17 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij ontvangt vanaf 1 september 2023 een Ziektewetuitkering van het UWV. Op 5 oktober 2023 heeft er een mondelinge behandeling plaatsgevonden in de kortgedingprocedure. De kantonrechter heeft werkgeefster, kort samengevat, veroordeeld tot betaling van het loon vanaf augustus 2023 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, het overeengekomen vakantiegeld, de buitengerechtelijke incassokosten en de wettelijke rente. Werkgeefster heeft op 6 oktober 2023 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege bedrijfseconomische redenen. Bij beschikking van 7 november 2023 heeft het UWV de ontslagaanvraag toegekend. Bij brief van 8 november 2023 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 5 december 2023.

Oordeel

Nu werkgeefster geen inhoudelijk verweer heeft gevoerd tegen de verschuldigdheid van de transitievergoeding of de hoogte daarvan, is het door werkneemster verzochte bedrag van € 5.610,85 bruto toewijsbaar. Dat geldt ook voor het verzochte bedrag van € 1.007,22 bruto aan vakantietoeslag over de periode van juni tot en met november 2023. Ten aanzien van de vakantiedagen heeft werkneemster verweer gevoerd. Volgens werkneemster had zij op basis van de arbeidsovereenkomst recht op 25 vakantiedagen per jaar. In 2023 heeft zij 15 vakantiedagen opgenomen. Dit betekent dat werkneemster aanspraak kan maken op een bedrag gelijk aan 10 opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Dat heeft werkgeefster niet althans onvoldoende weersproken. De kantonrechter zal dan ook het doorwerkneemster verzochte bedrag van € 1.100,74 bruto toewijzen. Wel matigt de kantonrechter de wettelijke verhoging, nu van betalingsonwil aan de zijde van werkgeefster niet is gebleken.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3308

Zaaknummer: 10907824

Rechters: Zander

Advocaten: J.J.M.C. Jacobs

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich op de avond van tweede kerstdag ziekmeldt wegens keelpijn is terecht op staande voet ontslagen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet ongeschikt was om die avond werkzaamheden te verrichten.

Feiten

Op 11 augustus 2022 is werknemer op basis van een oproepovereenkomst (nulurenovereenkomst) voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van afwasser. Op 26 december 2023, tweede kerstdag, is werknemer door werkgeefster op staande voet ontslagen nadat hij zich tijdens het werk rond 19.00 uur had ziekgemeld wegens keelpijn. In onderhavige procedure verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen, omdat geen sprake was van een dringende reden en de reden niet onverwijld aan hem is medegedeeld. Werkgeefster voert daarentegen aan dat het verzoek van werknemer niet-ontvankelijk is, de opzegging is geschied met instemming in de zin van artikel 7:671 BW en dat – indien geen sprake is van instemming maar van een ontslag op staande voet – wel sprake was van een dringende reden. Aan het bestaan van die dringende reden legt werkgeefster ten grondslag dat werknemer zich ten onrechte tijdens het werk heeft ziekgemeld. Volgens werkgeefster heeft werknemer zich ziekgemeld vlak nadat hij zijn kerstgratificatie had ontvangen. Direct hierna was werknemer vertrokken en is hij naar een ander restaurant gegaan om daar te werken dan wel te solliciteren. Werkgeefster meent dat het werknemer voldoende duidelijk was wat de reden van het ontslag was; dit is hem die avond namelijk twee keer uitgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontvankelijkheid

Het verzoekschrift is tijdig ingediend nu dit op 26 februari 2023 om 17.34 uur via beveiligd mailen is ontvangen op de server van de Rechtspraak. Werknemer is daarmee ontvankelijk in zijn verzoek.

Geen beëindiging met wederzijdse instemming

De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar verweer dat de arbeidsovereenkomst met instemming van beide partijen is beëindigd. Er is immers niet aan het schriftelijkheidsvereiste uit artikel 7:671 BW voldaan. Het schriftelijkheidsvereiste is van dwingend recht en alleen in zeer uitzonderlijke omstandigheden kan hier geen beroep op worden gedaan. Van zulke omstandigheden is in onderhavige procedure niet gebleken.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster een voldoende dringende reden had voor het ontslag op staande voet. Werknemer was naar het oordeel van de kantonrechter niet ongeschikt om zijn werkzaamheden te verrichten. Dit blijkt volgens de kantonrechter uit het feit dat werknemer geen eenduidige verklaringen heeft afgelegd over zijn ziekteklachten. Zijn verklaring wijkt namelijk op veel punten af van de verklaringen van zijn ex-collega's en derden. Verder meent de kantonrechter dat keelpijn op zich niet hoeft te betekenen dat iemand niet in staat is arbeid te verrichten. Gelet op het gegeven dat de avond van tweede kerstdag een van de drukste avonden van het jaar is voor werkgeefster, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij zijn dienst zou afmaken. Daar komt bij dat werknemer na zijn ziekmelding niet naar huis is gegaan, maar heeft gesolliciteerd bij een ander restaurant. De kantonrechter acht het onaannemelijk dat werknemer niet in staat was om te werken, maar wel om te solliciteren. Werknemer heeft door de werkplaats te verlaten redelijke opdrachten geweigerd en een onaannvaardbare situatie laten ontstaan. Het ontslag is voorts onverwijld medegedeeld, nu uit diverse verklaringen blijkt dat de leidinggevende van werknemer duidelijk tegen hem heeft gezegd dat hij zijn werkplek niet mocht verlaten en dat, als hij dat wel zou doen, ontslag op staande voet het gevolg zou zijn. De verzoeken tot vernietiging worden afgewezen. Werknemer heeft tot slot geen recht op een transitievergoeding, omdat zijn handelen als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3294

Zaaknummer: 10958480 \ AZ VERZ 24-12 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: C.A.F. Haans en M. IJzelenberg

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

RECHTSPRAAK

De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%, mede nu werknemer niet heeft weersproken dat Consult.Live B.V. in financiële problemen verkeert.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2022 in dienst getreden bij Consult.Live B.V. (hierna: Consult.Live) als customer service manager. Sinds 26 november 2023 is werknemer arbeidsongeschikt. Over de maanden maart en april 2024 heeft werknemer geen salaris ontvangen. Werknemert vordert zijn salaris over maart en april, betaling van toekomstig loon, de wettelijke verhoging, de wettelijke rente en de proceskosten. Consult.Live erkent dat werknemer het recht op loon heeft, maar voert aan over onvoldoende financiële middelen te beschikken om de lonen van werknemers uit te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat sprake is van betalingsonmacht doet niets af aan de betalingsverplichting van Consult.Live. De vorderingen van werknemer worden daarom toegewezen. Werknemer heeft niet weersproken dat de reden voor het niet betalen in de financiële problemen van Consult.Live is gelegen. Met het oog daarop matigt de kantonrechter de wettelijke verhoging tot 10%. De wettelijke rente wordt toegewezen, evenals de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten die werknemer heeft gemaakt. De proceskosten (inclusief nakosten) komen voor rekening van Consult.Live.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4940

Zaaknummer: 11058710 \ VV EXPL 24-32

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: C.M. Dentre

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Geschil over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht en over de geldigheid van het concurrentie-, relatie- en antironselbeding dat in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen.

Feiten

Van 27 september 2021 tot 13 november 2023 heeft werker als bedrijfsleider van de vestiging in plaats X werkzaamheden uitgevoerd voor werkverschaffer. Werker stuurde voor deze werkzaamheden wekelijks facturen aan werkverschaffer. Ter beëindiging van de samenwerking hebben partijen op 15 november 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Zij hebben daarin onder andere een concurrentie-, relatie- en antironselbeding opgenomen. Werkverschaffer is van mening dat werker deze bedingen heeft overtreden en dat daarom boetes verschuldigd zijn. Werkverschaffer heeft werker gesommeerd om met de overtredingen te stoppen en betaling van de volgens haar verbeurde boetes gevorderd. Werker heeft daar geen gehoor aan gegeven, waarop werkverschaffer dit kort geding is gestart.

Oordeel

Vast staat dat werker wekelijks facturen stuurde aan werkverschaffer voor de werkzaamheden die werker verrichtte. Partijen hebben meerdere keren gesproken over het aangaan van een arbeidsovereenkomst en er zijn twee of drie conceptovereenkomsten opgesteld. Werkverschaffer heeft als productie 35 een brief overgelegd van 20 december 2022 die door de algemeen directeur van werkverschaffer en werker is ondertekend en waarin staat dat partijen voorlopig afzien van een arbeidsovereenkomst. Werker heeft tijdens de zitting gezegd dat zowel werkverschaffer als hijzelf de intentie had om een arbeidsovereenkomst te sluiten, maar dat zij het niet eens konden worden over de voorwaarden. Zo konden zij het volgens werker niet eens worden over het salaris en over de beperkende bedingen, waaronder een concurrentiebeding. Over de in de procedure gebrachte conceptarbeidsovereenkomst waarin geen concurrentiebeding is opgenomen, heeft werker gezegd dat hij op dat moment geen arbeidsovereenkomst meer wilde aangaan met werkverschaffer omdat het te veel rommelde binnen het bedrijf. Gelet op het voorgaande is onvoldoende aannemelijk geworden dat de

overeenkomst tussen partijen als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Daarom gelden ook de vereisten van artikel 7:653 BW niet. Dat betekent dat de beperkende bedingen uit de vaststellingsovereenkomst niet aan dit artikel getoetst hoeven te worden en dat die in principe geldig zijn.

Zijn de beperkende bedingen overtreden?

Gelet op de betekenis die partijen aan het concurrentiebeding hebben toegekend en die ook blijkt uit de extra zin die aan het beding is toegevoegd, is er geen sprake van overtreding van het concurrentiebeding als werker betrokken is bij bedrijven die werkzaam zijn in de installatietechniek. Het concurrerende van de werkzaamheden wordt hier gekoppeld aan het werken met klanten van werkverschaffer. Hiervoor is echter het relatiebeding opgenomen. Met zijn werkzaamheden overtreedt werkverschaffer dus niet het concurrentiebeding. Dan het relatiebeding. Uit correspondentie blijkt naar het oordeel van de rechter in voldoende mate dat de contacten zakelijk van aard waren en dat is voldoende voor overtreding van het relatiebeding. Niet gebleken is dat werker behalve deze twee keer vaker contact met deze klanten heeft gehad. Werker zal daarom worden veroordeeld tot betaling van een voorschot van twee keer € 5.000. Wat betreft het antironselbeding zijn tot slot geen boetes verbeurd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2767

Zaaknummer: 571166

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: W.W.J. Ribbers, M.A. Woudenberg en mr. S.A. Poelman

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Zie AR 2024-0698. Immateriële schadevergoeding al meegenomen in de billijke vergoeding. Werknemer heeft recht op een vergoeding van een bedrag van € 20.000 voor zijn juridische kosten.

Feiten

De rechtbank verwijst naar de beschikking van 2 maart 2023, waarin op alle verzoeken is beslist met uitzondering van de door werknemer gevraagde immateriële schadevergoeding en de buitengerechtelijke advocaatkosten, alsmede over de proceskosten. Tijdens de laatste zitting op 14 december 2023 is aan partijen gevraagd of in deze procedure inderdaad enkel nog beslist hoeft te worden over de door werknemer gevraagde immateriële schadevergoeding, buitengerechtelijke kosten en de proceskosten. Partijen hebben deze vraag bevestigend beantwoord. De rechtbank volgt partijen hierin.

Oordeel

Werknemer heeft aan de vordering voor de schadevergoeding ten grondslag gelegd dat hij door toedoen van de RvT het slachtoffer is geworden van intimidatie, misleiding, aantasting van zijn eer en goede naam in de onderwijssector, omdat de RvT aan hem een communicatieverbod heeft opgelegd en zonder enige grond onderzoeken tegen hem heeft ingesteld. Als gevolg hiervan heeft werknemer langdurig stress moeten ervaren, gezondheidsschade geleden, zich ziek moeten melden en levensvreugde gederfd. Bij verzoekschrift begroot werknemer deze schade op € 30.000. Na eiswijziging heeft werknemer de immateriële schadevergoeding verhoogd naar € 50.000. Bij beschikking van heden in de (andere) tussen partijen gevoerde ontbindingsprocedure met zaaknummer 309726 HA RK 22-245 heeft de rechtbank bij het vaststellen van de billijke vergoeding de component “immateriële schadevergoeding” betrokken. Deze heeft betrekking op dezelfde elementen als aan de vordering in de onderhavige procedure ten grondslag is gelegd. Er bestaat geen aanleiding om voor hetzelfde twee keer een schadevergoeding toe te wijzen zodat dit verzoek zal worden afgewezen. De rechtbank stelt vast dat werknemer alle kosten die zien op juridische bijstand op één hoop heeft gegooid. Hij heeft geen onderscheid gemaakt tussen de kosten van rechtsbijstand voorafgaand aan de procedure (buitengerechtelijke kosten) of

kosten die verband houden met het ernstig verwijtbare handelen van Meerderweert dat tot het einde van de arbeidsovereenkomst heeft geleid (billijke vergoeding). In de procedure met zaaknummer 309726 HA RK 22-245 heeft de rechtbank aan werknemer een billijke vergoeding toegekend maar daarbij is geen rekening gehouden met de component “juridische kosten”. De rechtbank is van oordeel dat ook een schending van goed werkgeverschap door de werkgever (art. 7:611 BW) de grondslag kan vormen voor vergoeding van de daadwerkelijke kosten van juridische bijstand. In de procedure met zaaknummer 309726 HA RK 22-245 heeft de rechtbank vastgesteld dat Meerderweert ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat dat ertoe heeft geleid dat de arbeidsovereenkomst wezenlijk eerder is geëindigd dan anders het geval zou zijn geweest. Het staat voor de rechtbank ook vast dat werknemer hierdoor genoodzaakt was zich te voorzien van juridische bijstand. De rechtbank acht het daarom aangewezen dat zijn juridische kosten (deels) door Meerderweert worden vergoed. Uiteindelijk acht de rechtbank een bedrag van € 20.000 toewijsbaar als vergoeding voor gemaakte juridische kosten, naast de vergoeding voor proceskosten volgens het liquidatietarief.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2638

Zaaknummer: 310275 HARK 22-253

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.L.G.J. Eikelboom en D.F.L. van der Hout

Wetsartikelen: 6:106 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding van € 93.000. Het behoort tot de taak van een bestuurder om een opmerking te maken over de toelage van de leden van de RvT.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 bij Meerderweert voor de duur van vier jaar (tot 1 januari 2023) in dienst getreden in de functie van voorzitter raad van bestuur. Werknemer is tevens benoemd tot statutair bestuurder van Meerderweert. Eind 2021 wordt er tussen werknemer en de raad van toezicht (hierna: RvT) gesproken over de verlenging van de aanstelling als bestuurder. Op 19 januari 2022 heeft werknemer gesproken over de verhoging van de vergoeding voor de leden van de RvT. Tijdens de vergadering van de RvT van 26 januari 2022 heeft Meerderweert aan werknemer meegedeeld dat de RvT op het eerder genomen verlengingsbesluit is teruggekomen. Werknemer is vanaf 25 mei 2022 arbeidsongeschikt. De RvT heeft opdracht gegeven om onderzoek te doen naar financiële transacties van werknemer alsook naar meldingen over onder meer een onveilig werkklimaat. Op 8 juni 2022 is het rapport uitgebracht. Op 18 augustus 2022 is werknemer in kennis gesteld van het voornemen van de RvT om hem te schorsen en te ontslaan als statutair bestuurder. Op 30 augustus 2022 is het statutaire ontslag van werknemer aangehouden in afwachting van advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Hij is op diezelfde datum geschorst met ingang van 5 september 2022. Op of omstreeks 25 of 30 november 2022 heeft de RvT besloten om de schorsing van werknemer met drie maanden te verlengen en om hem met ingang van 1 december 2022 ontslag te verlenen als statutair bestuurder (na positief advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad). Meerderweert verzoekt (na wijziging van het verzoek) onder meer op grond van de g-grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer.

Oordeel

Vast staat dat werknemer (al vóór indiening van het verzoekschrift) arbeidsongeschikt was wegens ziekte. Het opzegverbod tijdens ziekte is daarom van toepassing. Dat staat in dit geval echter niet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg, aangezien er naar het

oordeel van de rechtbank geen aanwijzingen zijn dat de ontslagbeslissing dan wel het ontbindingsverzoek van Meerderweert is ingegeven door de ziekmelding of arbeidsongeschiktheid van werknemer. De rechtbank wijst korthedshalve naar de uitvoerige opsomming van verwijten over en weer zoals die hiervoor is weergegeven. De harde beschuldigingen die partijen jegens elkaar hebben geuit maken het alleszins aannemelijk dat er in het geheel geen vertrouwen meer is tussen partijen en dat dit ook niet meer te herstellen is. Daarbij komt dat het conflict speelt tussen de hoogste organen van de organisatie die naar hun aard juist goed en nauw samen moeten werken. De kans daarop lijkt nagenoeg nihil en dat doet het ergste vrezen voor de prestaties van de organisatie als geheel als deze situatie zou blijven voortduren. Werknemer heeft inmiddels kenbaar gemaakt te berusten in het ontslag. Dat maakt dat de rechtbank in het kader van het beoordelen van de g-grond niet hoeft te beslissen of de verstoring van de arbeidsverhouding meer aan werknemer of aan Meerderweert is te wijten. De rechtbank becijfert een transitievergoeding voor werknemer van € 19.382,56 bruto. Na de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst stelt werknemer twee zaken aan de orde, namelijk zijn – in zijn ogen – te lage bezoldiging en de (on)wenselijkheid van de verhoging van de toelage van de leden van de RvT. De rechtbank stelt vast dat Meerderweert ten volle bekend was met de gedragingen en “gebruiksaanwijzing” van werknemer en desondanks onvoorwaardelijk en zonder voorbehoud (zelfs circa 1 jaar vóór het einde van het dienstverband!) het dienstverband verlengd heeft met 4 jaar, om daar “per kerende post” weer een einde aan te willen maken toen werknemer kennelijk een teer onderwerp (of twee) aan de orde stelde. Vanaf dat moment heeft Meerderweert besloten dat werknemer geen kans meer zou krijgen en het dienstverband beëindigd moest worden. De voorzitter van de RvT heeft dit ook bevestigd. Het spreekwoordelijk doek was voor werknemer op dat moment definitief gevallen. De rechtbank is verder van oordeel dat het tot de taak van werknemer, als bestuurder, behoort om een opmerking te maken over de toelage van de leden van de RvT, als die afweek van wat gebruikelijk was binnen de branche. Daarvan was volgens werknemer sprake. De RvT kan daar een andere mening over toegedaan zijn maar de rechtbank ziet niet in waarom dit enkele feit zou moeten leiden tot het onhoudbaar worden van de positie van werknemer, met een einde van het dienstverband tot gevolg. Omdat de rechtbank voornoemd handelen van Meerderweert als ernstig verwijtbaar kwalificeert komt aan werknemer een billijke vergoeding toe. De rechtbank acht een billijke vergoeding van € 93.000 bruto redelijk en passend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2637

Zaaknummer: 309726 HARK 22-245

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: D.F.L. van der Hout en R.L.G.J. Eikelboom

Wetsartikelen: 6:106 BW

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig salaris toegewezen. Financiële problemen van werkgever ontslaan hem niet van zijn plicht om te betalen.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Bubble Plus in de functie van schoonmaakster. Werkneemster heeft zich op 22 augustus 2022 ziek gemeld. Daarna heeft zij gedeeltelijk gewerkt. Op 20 juli 2023 is werkneemster volledig uitgevallen. Werkneemster vordert dat Bubble Plus haar loon vanaf november 2023 betaalt en dat Bubble Plus het achterstallige loon tot november 2023 voldoet. Ook vordert werkneemster dat Bubble Plus haar verlofuren corrigeert. Bubble Plus heeft erkend dat zij het loon vanaf november 2023 niet heeft betaald. De overige vorderingen heeft Bubble Plus onweersproken gelaten.

Oordeel

Bubble Plus heeft niet betwist dat werkneemster tot november 2023 nog recht heeft op een bedrag van € 222,86 bruto aan achterstallig loon. Daarnaast heeft Bubble Plus erkend dat zij vanwege financiële problemen het loon van € 1.844,71 bruto per maand vanaf november 2023 niet heeft betaald. Op grond van artikel 7:629 lid 1 BW is een werkgever verplicht het loon door te betalen in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het is dan ook voldoende aannemelijk dat de rechter in een bodemprocedure de vordering zal toewijzen. De door Bubble Plus aangevoerde financiële problemen waardoor zij niet meer in staat was om het loon te betalen, hoe vervelend ook voor Bubble Plus, ontheffen haar niet van haar betalingsverplichtingen. De kantonrechter is van oordeel dat Bubble Plus het loon van werkneemster tijdens ziekte vanaf november 2023 en het achterstallige loon van € 222,86 bruto tot november 2023 moet betalen. Bubble Plus heeft niet betwist dat zij de verlofuren van werkneemster moet corrigeren, in die zin dat haar verlofuren met 140 uren verhoogd moeten worden. Dit onderdeel van de vordering wordt daarom ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4478

Zaaknummer: 11001847 VV EXPL 24-152

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: mr. E. Robalo en mr. C. Akdemir

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst hoogleraar op de e-grond. Van de door werknemer aangevoerde “sociale onveiligheid” is niet gebleken. Na het uitkomen van het onderzoeksrapport heeft werknemer onvoldoende zelfreflectie getoond en er geen blijk van gegeven dat hij inziet welke kwalijke rol hij heeft gespeeld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 in dienst van de Universiteit Maastricht (hierna: UM), laatstelijk in de functie van hoogleraar aan de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences (hierna: de faculteit). Werknemer bekleedt de leerstoel van Metabole aspecten van type 2 diabetes mellitus. Werknemer is verbonden aan de vakgroep Voedings- en Bewegingswetenschappen (hierna: VBW). Hoogleraar B, de partner van werknemer, is hier ook werkzaam als hoogleraar MI. Humane Biologie (hierna: HB) is een andere vakgroep binnen de onderzoeksschool NUTRIM. Hoogleraar C is binnen deze vakgroep werkzaam. De vakgroepen VBW en HB zijn in 2014 gefuseerd maar in datzelfde jaar weer gesplitst. Dit laatste gebeurde op basis van een advies van een extern adviesbureau. Dit bureau adviseerde destijds ook om onder begeleiding van een coach de onderlinge verhoudingen tussen de vakgroepleden te verbeteren. Dit advies is nooit opgevolgd. Bij de vakgroep HB is vanwege het emeritaat van de hoogleraar Functionele Genetica formatieruimte ontstaan. De vakgroep HB heeft het voornemen geuit de formatieruimte in te vullen met een nieuw aan te stellen hoogleraar Metabolic Imaging (hierna: MI) en daarvoor een kandidaat op het oog te hebben. Hoogleraar B heeft haar bezwaren daartegen geuit vanwege de overlap met haar leerstoel. Werknemer heeft vanaf 3 juni 2022 verschillende e-mails gestuurd, waarin hij onder meer aangeeft dat er een geschiedenis is tussen hem en onder meer hoogleraar C en sprake is van sociale onveiligheid. De decaan heeft op 21 oktober 2022 per e-mail aan de leden van beide vakgroepen laten weten dat na diverse gesprekken een externe coach zal worden ingezet, waarvoor werknemer en hoogleraar C als eerst worden uitgenodigd. Daarnaast wordt aangegeven dat er een profielschets is opgesteld voor de invulling van de vacature. Werknemer reageert diezelfde dag op dit bericht per e-mail. Op 24 oktober 2022 heeft een universitair hoofddocent binnen de vakgroep VBW, namens meerdere leden van de VBW

(onder wie werknemer) een e-mail verzonden aan onder meer de decaan, de bestuursvoorzitter en de Nutrim-directeur, waarin onder meer formeel bezwaar wordt ingesteld over het nemen van het besluit van de vacature. Daarop heeft de bestuursvoorzitter op 25 oktober 2022 per e-mail laten weten dat een onafhankelijk onderzoek zal worden gestart. Dit onderzoek is in december 2022 afgerond. De conclusie is onder meer dat van sociale onveiligheid in de zin van de hedendaagse reikwijdte, met in het uiterste geval 'seksueel grensoverschrijdend gedrag', geen enkele sprake is of is geweest. Hierna heeft de bestuursvoorzitter een gesprek gehad met werknemer, waarna een persoonsgebonden onderzoek is ingezet naar werknemer. Dit onderzoek is uitgevoerd door Capra. De Capra-onderzoeker heeft in de periode van 28 april 2023 tot 11 juli 2023 gesprekken gevoerd met diverse personen. Werknemer heeft geen medewerking aan het onderzoek verleend. Op 19 oktober 2023 heeft de Capra-onderzoeker het definitieve rapport met bevindingen aan UM doen toekomen. Dit omvangrijke rapport beslaat meer dan 1000 pagina's en bevat verschillende conclusies (a. tot en met x.) UM heeft op 10 november 2023 aan werknemer laten weten dat er sprake is van een multidimensionale verstoring van de arbeidsverhouding en dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. UM verzoekt de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

Onderzoeksrapporten

Werknemer heeft veel bezwaren aangevoerd tegen de wijze van totstandkoming van en de conclusies in de rapporten van het cultuuronderzoek en het persoonsgebonden onderzoek. De kantonrechter heeft deze bezwaren onderzocht en komt tot de conclusie dat deze rapporten wel worden meegenomen bij de beoordeling van het onderhavige geschil, maar dat de conclusies (uiteraard) niet klakkeloos zullen worden overgenomen.

E-grond

Dat werknemer thans in deze procedure beweert dat hij hoogleraar C nooit heeft beschuldigd van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is gelet op de door hemzelf verstuurde, niet meteen ingetrokken e-mail van 21 oktober 2022, onbegrijpelijk te noemen. Met de in deze e-mail gebruikte formuleringen en bewoordingen "lul in je broek moet houden", "naar de rechter of pers en dan hopen dat de beerput openbreekt" heeft werknemer bewust een situatie gecreëerd die geen andere interpretatie laat dan dat hoogleraar C seksueel gedrag heeft vertoond dat niet door de beugel kan, althans dat er dingen op de werkvloer spelen die het daglicht niet kunnen verdragen. De kantonrechter acht het zeer kwalijk dat werknemer zijn team niet heeft ingelicht over de door hem verzonden e-mail van 21 oktober 2022, voordat hij zijn

teamgenoten de e-mail van 24 oktober 2022 liet versturen. Hij had kunnen weten dat deze e-mail zo uitgelegd zou worden dat het beroep op sociale veiligheid en de suggestie dat “nog niet alles op tafel was gekomen” geïnterpreteerd zouden worden met zijn eerdere e-mail van 21 oktober 2022 in het achterhoofd. Werknemer had ook dienen te begrijpen dat deze mails tezamen voor de bestuursvoorzitter aanleiding zijn geweest voor het on hold zetten van de invulling van de leerstoel van hoogleraar MI binnen de vakgroep HB en het starten van een onderzoek. In haar e-mail van 25 oktober 2022 schrijft de bestuursvoorzitter letterlijk dat “enkelen onder jullie ook recent verontrustende signalen aan mij gestuurd hebben die noodzaken verder onderzoek te doen”. Ook deze e-mail was voor werknemer echter kennelijk geen aanleiding om zijn beschuldiging in te trekken en/of bij de bestuursvoorzitter navraag te doen of haar besluit was gebaseerd op zijn e-mail van 21 oktober 2022. Ook op dat moment vond werknemer het kennelijk niet nodig om zijn onderzoeksgroep te informeren over zijn “domme mail”. Gedurende het uitgevoerde cultuuronderzoek heeft werknemer evenmin zijn beschuldiging aan het adres van hoogleraar C ingetrokken. Vast staat dat op geen enkele wijze is gebleken dat hoogleraar C zich in het verre of recente verleden schuldig heeft gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het rapport van het cultuuronderzoek is daar zeer duidelijk over en ook uit het Capra-onderzoek zijn geen aanwijzingen gekomen dat daar ooit sprake van is geweest. Een en ander tezamen kan dan ook tot geen andere conclusie leiden dan dat werknemer hoogleraar C ten onrechte, valselijk, heeft beschuldigd van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De kantonrechter stelt voorop dat een onterechte beschuldiging van dit kaliber te beschouwen is als “verwijtbaar handelen”. Pas vanaf het moment dat werknemer bekend raakte met het voornemen van de vakgroep HB om een leerstoel MI in te stellen (een leerstoel die binnen de UM ook door zijn echtgenote werd bekleed) en de bezwaren van zijn echtgenote daartegen volgens werknemer en zijn echtgenote kennelijk onvoldoende werden meegewogen, heeft werknemer in zijn e-mails naar de bestuursvoorzitter, de Nutrim-directeur en de decaan het thema sociale veiligheid weer aangevoerd. Gelet op het gedrag en de houding van werknemer ná het verschijnen van het rapport met het cultuuronderzoek, is de kantonrechter met de UM van oordeel dat werknemer onvoldoende zelfreflectie heeft betoond en er geen blijk van heeft gegeven dat hij oprecht inziet welke kwalijke rol hij heeft gespeeld, hoeveel schade hij aan zijn collega-hoogleraar heeft toegebracht en dat het juist zijn houding en gedrag zijn geweest die de oorzaak zijn van de ernstig verstoorde verhoudingen. Al met al oordeelt de kantonrechter dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, zodanig dat van de UM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu UM niet heeft gesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van 1 juli 2024 en met toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2605

Zaaknummer: 10935618 AZ VERZ 24-9

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: J.L. Coenegracht en C.A.H. Lemmens

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

RECHTSPRAAK

Lerares zonder onderwijsbevoegdheid ziet af van afspraak om via zij-instroomtraject alsnog vereiste bevoegdheid te halen. Ontslagbrief ondertekend. Einde arbeidsovereenkomst op initiatief werkneemster of met wederzijds goedvinden?

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur tegen een salaris van € 2.212,20 bruto per maand, exclusief emolumenten. Werkneemster was in dienst als lerares Nederlands, maar zij beschikte nog niet over de vereiste onderwijsbevoegdheid. Bij de sollicitatie is afgesproken dat werkneemster in januari 2024 het zij-instroomtraject voor het vak Nederlands (bij NCOI) zou gaan volgen om haar onderwijsbevoegdheid te behalen. Tijdens een gesprek op 13 november 2023 heeft werkneemster aan haar teamleider laten weten dat ze dit traject niet wilde volgen, maar wel interesse had in het zij-instroomtraject voor het vak muziek. Dit vak wordt echter niet aangeboden op de school van werkgever. Tijdens een gesprek van 17 november 2023 heeft werkneemster opnieuw kenbaar gemaakt af te zien van het zij-instroomtraject Nederlands. Op 19 november 2023 heeft werkneemster bij brief en e-mail bevestigd dat zij afziet van het zij-instroomtraject, en dat zij met werkgever de afspraak heeft gemaakt per 1 januari 2024 uit dienst te treden. In de weken daarna hebben partijen een ontslagbrief getekend.

Werkneemster heeft omstreeks december 2023 vrijaf gekregen om te solliciteren. Bij e-mail van 13 december 2023 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de inhoud van de ontslagbrief; er was volgens haar geen sprake van beëindiging op haar eigen verzoek, maar van beëindiging met wederzijds goedvinden. Na een mailwisseling tussen (gemachtigden van) partijen is geen overeenstemming bereikt over het aanpassen van de betwiste passage in de ontslagbrief. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer primair de opzegging te vernietigen dan wel voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst nog altijd voortduurt, en werkgever te veroordelen om werkneemster met ingang van 1 januari 2024 haar salaris te betalen. Uiterst subsidiair verzoekt werkneemster om een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd op 1 januari 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vast staat dat de beslissing om per 1 januari 2024 uit elkaar te gaan het resultaat is van het gesprek op 17 november 2023. Na ontvangst van de bevestigingsbrief van 19 november 2023 heeft werkgever bij e-mail van 20 november 2023 aan werkneemster per 1 januari 2023 ontslag verleend, waarna zij bij e-mail van 27 november 2023 en brief van 29 november 2023 binnen de school aan medewerkers en ouders heeft gecommuniceerd dat werkneemster 'in goed/gezamenlijk overleg heeft besloten' haar werkzaamheden bij de school stop te zetten en dat zij in dienst blijft tot 1 januari 2024. Uit geen van deze en ook niet uit andere stukken is gebleken dat de woorden 'in (goed/gezamenlijk) overleg' alleen zien op de einddatum. Gelet op de hiervoor omschreven gang van zaken en gelet op de omstandigheid dat partijen wegens de) ontbrekende lesbevoegdheid van werkneemster ook niet anders konden dan het dienstverband beëindigen, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk geworden dat de arbeidsovereenkomst door opzegging van werkneemster noch door opzegging van werkgever, maar met wederzijds goedvinden (overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:670b BW) is geëindigd, waarbij de brief van werkneemster van 19 november 2023 in combinatie met de e-mail van werkgever van 20 november 2023 als de schriftelijke bevestiging van die overeenkomst heeft te gelden. De kantonrechter wijst de verklaring voor recht toe dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd op 1 januari 2024, en wijst alle andere verzoeken af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4757

Zaaknummer: 10965598 \ AO VERZ 24-33

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: T.M. Melissen en M.G. Hofman

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

***Verstekvonnis. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.
Werkgeefster heeft verklaring van het UWV overgelegd, als bedoeld in
artikel 7:671b lid 5 sub b BW.***

Feiten

Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten werknemer. Werknemer, hoewel deugdelijk daartoe opgeroepen, is niet op de mondelinge behandeling verschenen. Werknemer heeft evenmin op andere wijze tijdig gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op grond van het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 sub e van het Burgerlijk Wetboek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 01-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:16767

Zaaknummer: 6312095 \ RP VERZ 17-50509

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen, omdat hij niet heeft ingebroken bij zijn werkgeefster. Deze stelling is niet weersproken, zodat de verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld, omdat werknemer al had opgezegd en hij in dat geval geen recht zou hebben op een transitievergoeding en minder loon.

Feiten

Werknemer komt op tegen het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet. Hij verzoekt voor recht te verklaren dat er geen dringende reden voor werkgeefster was om de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024 op te zeggen. Hij voert aan dat werkgeefster hem ten onrechte heeft beschuldigd van inbraak in het bedrijfsgebouw van werkgeefster. Hij kwam de avond voor zijn ontslag op staande voet na werktijd enkel zijn toolbox ophalen. Dat was heel gebruikelijk binnen werkgeefster, zodat geen sprake was van een inbraak. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht en betaling van achterstallig loon. Werkgeefster verschijnt niet in de procedure.

Oordeel

Werkgeefster heeft de stellingen van werknemer in rechte niet weersproken, zodat de kantonrechter van de juistheid van die stellingen uit moet gaan. Het leidt ertoe dat niet is gebleken van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Werkgeefster is dan ook ten onrechte overgegaan tot het geven van ontslag op staande voet. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Niet is weersproken dat werknemer nog recht heeft op een bedrag van € 3.680,14 bruto aan loon over januari 2024 en een bedrag van € 2.189,80 bruto aan vakantietoeslag over de periode 1 juni 2023 tot en met 31 januari 2024. Deze bedragen worden toegewezen. De vergoedingen wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen. De billijke vergoeding wordt gematigd tot nihil. De arbeidsovereenkomst tussen partijen was, als geen ontslag op staande voet was gegeven, één maand later geëindigd dan de datum waarop het ontslag op staande voet is gegeven. In dat geval had werknemer

geen recht gehad op verder loon en een transitievergoeding. Daarbij heeft werknemer ter mondelinge behandeling aangegeven per medio maart 2024 al ander werk te hebben.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3256

Zaaknummer: 11001457 AZ VERZ 24-15

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: P.J. van der Meulen

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering na einde dienstverband en verklaring voor recht over (onterechte) inhouding op de eindafrekening en loonaanspraak over 2022.

Feiten

Werknemer is vanaf 23 januari 2019 tot 1 februari 2020 in dienst geweest bij [bedrijf 1] B.V. als onderwijsassistent. Met ingang van 1 februari 2020 tot 1 februari 2022 is hij in dienst geweest van [handelsnaam 2], een handelsnaam van [bedrijf 1] B.V. De heer [B] is directeur en enig aandeelhouder van [bedrijf 1] B.V. Werknemer is met ingang van 1 februari 2022 tot 1 juni 2023 in dienst geweest bij [handelsnaam 1] (hierna werkgeefster) als docent kapper voor 36 uur per week, voor een salaris van € 25,42 bruto per uur, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster, in casu de eigenaresse, is een zus van [B]. Werknemer heeft zich op 15 februari 2023 ziek gemeld. Werknemer verschijnt niet op het gesprek met de bedrijfsarts. Bij brief van 7 mei 2023 heeft werknemer zijn ontslag ingediend bij werkgeefster. Hij heeft werkgeefster op 14 mei 2023 laten weten dat hij zijn ontslag indient per 1 juni 2023. Werkgeefster heeft op 14 mei 2023 per e-mail het ontslag per 1 juni 2023 bevestigd. Werkgeefster heeft werknemer gevraagd of hij bij de bedrijfsarts is geweest of dat hij weer beter is. Voor het geval hij weer beter zou zijn, hoefde werknemer van werkgeefster de rest van de maand mei niet meer te werken. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 30 mei 2023 gesommeerd de volgende dag contact op te nemen met de bedrijfsarts en heeft meegedeeld dat het salaris met terugwerkende kracht vanaf 10 mei 2023 zou worden opgeschort omdat hij niet is verschenen bij de bedrijfsarts. Werknemer vordert onder meer te verklaren voor recht (a) dat werkgeefster zonder recht of titel € 5.929,20 in de eindafrekening heeft ingehouden en dat zij de bedragen van € 3.557,52 voor te betalen verlofuren en € 3.489,64 voor te betalen vakantiegeld in de eindafrekening niet heeft onderbouwd en (b) dat het brutojaarsalaris van werknemer over 2022 € 50.580,46 moet zijn en werkgeefster te veroordelen tot het verstrekken van een aangepaste jaaropgave over 2022.

Oordeel

Geen aanspraak op salaris of vakantiegeld over januari 2022

Werknemer heeft per 1 februari 2022 uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst met het bedrijf van werkgeefster gesloten, terwijl hij eerst een arbeidsovereenkomst met het bedrijf van haar broer, [bedrijf 1] B.V., had. Dit zijn goed van elkaar te onderscheiden overeenkomsten. De kantonrechter oordeelt dat werknemer voor de periode tot 1 februari 2022 geen vordering uit een arbeidsovereenkomst toekomt op werkgeefster. In het midden kan dan ook blijven of hij mogelijk wel degelijk vakantiegeld over januari 2022 van het bedrijf van [B] heeft ontvangen, zoals [A] op zitting heeft verklaard.

Aanspraak op vakantiegeld 2022 en 2023, verklaring voor recht m.b.t. brutojaarsalaris over 2022, aangepaste jaaropgave 2022, uitbetaling vergoeding vakantiedagen

Werknemer stelt dat werkgeefster de vakantietoeslag over 2022 en 2023 niet goed heeft berekend. De kantonrechter is van oordeel dat de in mei 2022 uit te betalen vakantietoeslag moet worden berekend over februari 2022 tot en met mei 2022, en dat werknemer daarom nog recht heeft op de te weinig betaalde vakantietoeslag van € 299,25 bruto. De gevraagde verklaring voor recht zal worden toegewezen voor een brutojaarloon van € 45.206,93. Werkgeefster hoeft geen aangepaste jaaropgave 2022 te verstrekken. Werknemer heeft recht op betaling van de vakantietoeslag tot en met mei 2023. Werknemer heeft geen recht op uitbetaling van een vergoeding voor vakantiedagen. De gevorderde verklaring voor recht tot betaling van verlofuren is niet onderbouwd en is daarom niet toewijsbaar. De gevorderde verklaring voor recht dat er zonder recht of titel € 5.929,20 op de eindafrekening is ingehouden wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3151

Zaaknummer: 10679798 \ UC EXPL 23-5752

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M. Vissers en M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:628 BW; 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Bedrijfsarts die ten onrechte heeft geadviseerd om werknemer hersteld te melden, is tekortgeschoten in zijn verplichtingen. Toch geen volledige vergoeding van (loon)schade voor werkgeefster door contractuele schadebeperking.*Feiten*

Sinds 1996 is werknemer voor 19 uur per week in dienst bij werkgeefster als leidinggevende snackbarmedewerkster. Op 22 december 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens ernstige psychische problematiek. Werkgeefster, een familiebedrijf in de evenementenbranche, maakte in 2017 en 2018 op basis van een overeenkomst met Interpolis gebruik van de arbodienstverlening van Zorg van de Zaak Netwerk B.V. (hierna: Zorg van de Zaak). De arbodienstverlening werd onder andere uitgevoerd door de bedrijfsarts. In januari 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer haar eigen leidinggevende taken in de avonduren niet meer kan verrichten. Vanaf maart 2018 heeft werknemer op advies van de bedrijfsarts voor twee uur per week eenvoudige voorbereidingswerkzaamheden in de keuken gedaan. In juli 2018 veranderde het advies van de bedrijfsarts: er was herstel opgetreden en hij zag nu wel mogelijkheden voor het verrichten van eigen werk. Op 26 september 2018 adviseerde de bedrijfsarts om werknemer per 15 oktober 2019 volledig hersteld te melden. Op dat moment verrichtte werknemer nog steeds geen eigen werkzaamheden. Op 28 december 2018 meldde werknemer zich opnieuw ziek. Doordat tussen de herstelmelding en de nieuwe ziekmelding meer dan 28 dagen waren verstreken, was een nieuwe ziekteperiode van twee jaar aangevangen. In onderhavige (civiele) procedure verwijt werkgeefster de bedrijfsarts dat hij tekortgeschoten is door onjuist te adviseren. Volgens werkgeefster heeft zij daardoor (loon)schade geleden. Zij eist dan ook een schadevergoeding van Interpolis en Zorg van de Zaak van onder andere salariskosten over 2019 en 2020 ad € 31.150,67.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het verwijt van werkgeefster slaagt. Een werknemer die 21 maanden geleden is uitgevallen, sindsdien haar eigen taken niet meer heeft verricht en niet in

de avonduren dan wel haar volle uren heeft kunnen werken, kan niet zonder voorbehoud en zonder tussentijdse controle als (in drie weken) volledig hersteld worden beoordeeld. Het had op de weg van de bedrijfsarts gelegen om werkneemster kort voor het herstelmoment opnieuw te beoordelen. Hoewel niet is gebleken dat een dergelijke plicht in algemene zin op bedrijfsartsen rust, had deze situatie – gelet op de lange duur van de arbeidsongeschikt en het nog niet verrichten van de eigen taken en uren – daar wel aanleiding toe gegeven.

Werkgeefster kan Zorg van de Zaak echter niet aansprakelijk stellen voor de onjuiste advisering. Zorg van de Zaak is namelijk een moedermaatschappij die enkel fungeert als financiële holding. De arbodienstverlening werd uitgevoerd door dochtermaatschappij Zorg van de Zaak N.V. Werkgeefster heeft dus de verkeerde partij gedagvaard. De rechtbank merkt verder op dat zij op dit moment bovendien geen aanleiding ziet om aan te nemen dat er een overeenkomst bestond tussen werkgeefster en Zorg van de Zaak N.V. De arbodienstverlening was namelijk onderdeel van de overeenkomst tussen werkgeefster en Interpolis. Interpolis is daarom wel aansprakelijk. De tussen werkgeefster en Interpolis afgesloten overeenkomst bevat echter een clause waarin de verplichting tot vergoeding van schade van Interpolis wordt beperkt tot het bedrag dat werkgeefster voor de diensten betaalt. Dat is € 108,42. Het verweer van werkgeefster dat zij bij de totstandkoming van de overeenkomst niet de wil heeft gehad om de schadeplichtigheid van Interpolis dusdanig te beperken, slaagt niet. Ook wordt het verzoek van werkgeefster om de clause buiten toepassing te verklaren op grond van de redelijkheid en billijkheid afgewezen. Die lat ligt namelijk hoog. Dat de vergoeding zich niet verhoudt tot de daadwerkelijke schade is daarvoor onvoldoende. Werkgeefster is geen kleine ondernemer en het was voor haar voorzienbaar dat onjuiste advisering zou kunnen leiden tot grote(re) schadeposten. Interpolis dient derhalve (slechts) € 108,42 aan schade te vergoeden. Ook dient Interpolis de incassokosten en proceskosten te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2934

Zaaknummer: 564420 HA ZA 23-654

Rechters: S.T. Könning

Advocaten: mr. N. Stroil, H.E. Foudraine en A.P.E. de Ruiter

Wetsartikelen: 6:248 BW, 6:119 BW en 6:74 BW

RECHTSPRAAK

DTT Installatietechniek B.V. verzoekt primair ontbinding op de e-grond. Een deel van de verwijten kan niet tot ontbinding leiden, voor het overige krijgen beide partijen bewijsopdrachten.

Feiten

Werknemer is op 17 juni 2013 bij DTT Installatietechniek B.V. (hierna: DTT) in dienst getreden als projectleider. DTT werkte met een systeem waarin sommige werknemers, onder wie werknemer, weekstaten moesten inleveren. Met werknemer is de afspraak gemaakt dat hij papieren weekstaten bijhoudt die vervolgens door een collega in het systeem worden ingevoerd. De collega heeft werknemer in ieder geval zestig herinneringen gestuurd omdat werknemer stelselmatig te laat was met het aanleveren van zijn weekstaten. DTT heeft werknemer eveneens aangespoord de weekstaten tijdig in te leveren. Vervolgens is afgesproken dat werknemer de weekstaten niet meer op maandag maar op dinsdag zou inleveren. In de twee jaar daarna zijn wederom zestig herinnerings-e-mails aan werknemer verstuurd. Eveneens is werknemer er 43 keer op geattendeerd het juiste programma te gebruiken voor inkoopfacturen. Begin 2023 vindt een woordenwisseling plaats tussen werknemer en een collega. In juni ontstaat een ruzie tussen werknemer en een collega en tijdens een vergadering in juli ontstaat onenigheid tussen werknemer en een andere collega. In juli 2023 meldt werknemer zich 50% ziek. Op 1 september 2023 meldt werknemer zich volledig arbeidsongeschikt. Bemiddelingsgesprekken op aanraden van de bedrijfsarts leiden niet tot overeenstemming. In januari 2024 adviseert de bedrijfsarts partijen te trachten om een passende oplossing te vinden. DTT verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, subsidiair g- en meer subsidiair i-grond en werknemer te veroordelen in de proceskosten. DTT voert daartoe aan dat werknemer weigert de juiste applicaties en programma's te gebruiken, niet naar instructies luistert, niet open en eerlijk is, dat verscheidene klanten ontevreden zijn over werknemer en dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid aan privéprojecten heeft gewerkt. Werknemer voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken van DTT.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel staat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg. Met DTT is de kantonrechter echter van oordeel dat de in het verzoek gemaakte verwijten, die dateren van voor de ziekmelding van werknemer, van diens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte kunnen worden geabstraheerd. Werknemer heeft bij zijn verweer dat de verweten gedragingen wel verband houden met zijn ziekte geen deugdelijke onderbouwing gegeven. De verwijten ter zake van het niet (tijdig) invullen van de weekstaten, het niet (tijdig) accorderen van facturen en het niet inboeken van verlofdagen, het niet tijdig melden van het verlies van een tag, het niet gebruiken van de parkeerapp en de klachten van klanten kunnen niet tot ontbinding op de e-grond leiden. Werknemer is nooit gewaarschuwd dat zijn gedrag zou kunnen leiden tot een ontslag. DTT heeft het gedrag jarenlang getolereerd uit angst voor verlies van een technisch onderlegde werknemer in een krappe arbeidsmarkt. Het niet melden van het verliezen van zijn tag had werknemer direct moeten melden. Door dat niet te doen heeft werknemer verwijtbaar gehandeld, maar niet zodanig verwijtbaar dat het tot ontbinding op de e-grond kan leiden. De juistheid van de klachten van de klanten is niet vast komen te staan. Bovendien laten de klachten zich eerder kwalificeren als disfunctioneren dan als verwijtbaar handelen. Ten aanzien van het verwijt dat werknemer materialen heeft gekocht en gefactureerd aan klanten zonder dat die materialen voor de desbetreffende klanten bedoeld waren, wordt DTT in de gelegenheid gesteld bewijs aan te leveren. Ook wordt DTT verder in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werkzaamheden voor een derde heeft verricht die voorbij het zo nu en dan verrichten van vrijwilligerswerk strekten. De verwijten aan werknemer zien niet op een verstoorde arbeidsverhouding maar hebben verband met de primair gestelde e-grond. Ontbinding op de g-grond wordt niet toegewezen. De bedrijfsarts heeft weliswaar gesignaleerd dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie, maar dat van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie sprake is of van een situatie dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer moet eindigen blijkt niet. Voor wat betreft de i-grond houdt de kantonrechter iedere beslissing aan, gelet op de bewijsopdrachten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:2820

Zaaknummer: 10919557 \ HA VERZ 24-25

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.C. Krau en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW en 7:671b BW