AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 26, 2024

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:529 20-06-2024
Schending van verplichting tot gratis medische keuring nachtwerkers leidt niet automatisch tot schade(vergoeding).

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:530 27-05-2024
Geen afgeleid verblijfsrecht voor 'derdelander-werkers' bij grensoverschrijdende dienstverrichting. Vereiste verblijfsvergunning geen inbreuk op vrij verkeer van diensten (detachering) van derdelanders door onderneming.

Hof

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1874 06-06-2024
Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer. Inschakelen recherchebureau door werkgever voor observatie van arbeidsongeschikte werknemer.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:853 04-06-2024
Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond van een directeur die via payrollconstructie werkzaam was bij een internationaal bedrijf. Herplaatsing ligt niet in de rede. De formele werkgever kan herplaatsing van werknemer niet afdwingen bij de materiële werkgever.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1770 28-05-2024
Pensioenfonds is op andere wijze dan door middel van een melding betalingsonmacht op de hoogte geraakt van de betalingsonmacht bij werkgever en van de omstandigheden die daartoe hebben geleid, zodat een melding ex artikel 23 lid 2 Wet

Bpf 2000 achterwege kon blijven.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1771 28-05-2024
Heeft werknemer schade opgelopen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden? Schending zorgplicht werkgever? Bewijsopdrachten.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1544 02-05-2024
Fysiotherapeut had dringende reden om ontslag op staande voet te nemen. Werkgever is achterstallig salaris verschuldigd; geen sprake van all-in loon. Wettelijke verhoging in hoger beroep gematigd tot 10%, nu van kwade opzet geen sprake is geweest en de procedure in eerste aanleg zeer lang heeft geduurd.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1545 02-05-2024
Werkgever is achterstallig salaris van twee fysiotherapeuten verschuldigd; partijen zijn geen all-in loon overeengekomen. Wettelijke verhoging in hoger beroep gematigd tot 10%, nu van kwade opzet geen sprake is geweest en de procedure in eerste aanleg zeer lang heeft geduurd.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1563 02-05-2024
Ontslag op staande voet. Werknemers zouden tijdens productie van parfum gelekt vloeistof met (verontreinigde) waterstofzuiger hebben opgezogen en hebben gebruikt voor de productie, met sterk verontreinigde parfum tot gevolg. Gemotiveerde betwisting feiten. Bewijsopdracht aan werkgever.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:820 02-04-2024
Stelling werknemer dat door werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is toegezegd, is onvoldoende feitelijk onderbouwd en toegelicht. Relevant hierbij is dat werknemer wist dat hij tests met goed gevolg moest afleggen en dat vaststaat dat hij hierin niet is geslaagd.

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:2345 20-06-2024
Door arbeidsongeschiktheid en motieven van werkneemster in twijfel te trekken, beschuldigingen te uiten van intimidatie, arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen zonder deugdelijke onderbouwing en daarbij werkneemster voor de voeten te werpen dat zij het arbeidsconflict veroorzaakt, handelt werkgeefster ernstig verwijtbaar.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5656 19-06-2024
Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten. Werkweigering en zeer ongepaste wijze van communiceren. Vereiste verbetering in houding en gedrag tijdens verbetertraject uitgebleven.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5547 14-06-2024
Spoorwisselbeschikking. Werknemer heeft loonvordering ten onrechte ingeleid met verzoekschrift. Werknemer krijgt gelegenheid werkgever alsnog met een dagvaarding te laten oproepen.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4119 14-06-2024
Verzoek ontbinding werknemer. Werknemer is arbeidsongeschikt. Werkgever blijft weigeren aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5561 14-06-2024
Bewijsopdracht. Ontslag op staande voet. Als bewijsopdracht niet slaagt, concludeert de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval al is geëindigd door een tweede ontslag op staande voet.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3167 13-06-2024
Toewijzing loonvordering. Voldoende aannemelijk dat arbeidsongeschiktheid het gevolg is van bedrijfsongeval, zodat een bedrag van € 22.508,10 bruto aan achterstallig salaris wordt toegewezen. Werkgever tevens veroordeeld tot hervatting loonbetalingen.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2581 13-06-2024
Verzoek tot herstel van aanstelling als (gewoon) hoogleraar afgewezen. Werknemer is tijdelijk werkzaam geweest als bijzonder hoogleraar. Benoemingsbesluit tot hoogleraar door het bevoegde orgaan ontbreekt. Arbeidsovereenkomst geeft enkel rechtsverhouding en arbeidsvoorwaarden weer.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2535 13-06-2024
'Agreement to perform professional services' wordt niet gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3102 11-06-2024
Werknemer verzoekt betaling van achterstallig salaris en een schadevergoeding. Dit

verzoek wordt afgewezen. In de vaststellingsovereenkomst is finale kwijting overeengekomen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3447 04-06-2024
Relatiebeding advocaat niet geschorst. Voormalig werkgever heeft belang bij handhaving relatiebeding om zo bedrijf X als cliënt te kunnen behouden. Niet is gebleken dat advocaat onbillijk wordt benadeeld door relatiebeding, nu zij werkzaamheden voor nieuwe werkgever kan verrichten.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5513 31-05-2024
Werkgeefster vraagt gefixeerde schadevergoeding van werkneemster na ontslag op staande voet en wil dat werkneemster wordt verplicht mee te werken aan onderzoek privémail/-computer. Alle verzoeken afgewezen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5514 31-05-2024
Werkneemster berust in ontslag op staande voet en verzoekt om billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig; werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding, maar die wordt vastgesteld op nihil.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3738 29-05-2024
Werkgeefster die arbeidsovereenkomst met langdurig arbeidsongeschikte werknemer niet verlengt, handelt niet ernstig verwijtbaar. Verzoek tot toekenning billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft verder geen recht op alle gevorderde overuren. Ten aanzien van een bepaalde periode wordt het beroep op rechtsverwerking namelijk gehonoreerd.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:5684 27-05-2024
Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd aan haar werkneemster die telkens voorwaarden bleef stellen en belemmering bleef opwerpen voor het opstarten van mediation.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:5685 27-05-2024
Loonvordering werkneemster wordt toegewezen, omdat de kantonrechter oordeelt dat zij de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:2514 15-05-2024
Overgang van onderneming geen schijnconstructie om tot een goedkopere

pensioenregeling te komen. Verkrijger komt 'toepassingsrecht' toe en hoeft regeling niet 'aan te bieden'.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:9376 08-03-2024
Late 'switch' werknemer in strijd met goede procesorde. Kantonrechter beslist op het oorspronkelijke verzoek van werknemer. Ontslag op staande voet vanwege disfunctioneren/ongeoorloofde afwezigheid wordt vernietigd.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1112 06-03-2024
Werkgever had geen voorwaarde mogen verbinden aan het beëindigen van het slapende dienstverband. Voor de berekening van de transitievergoeding is sprake van opvolgend werkgeverschap. De berekenwijze van voor 1 januari 2020 geldt.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:9295 05-03-2024
Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond. Duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5501 04-03-2024
Ondanks het opzegverbod wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9654 04-07-2023
Ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer vernietigd. Onvoldoende onderbouwd dat sprake is geweest van (opzet tot) misleiding. Tegenverzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen vanwege opzegverbod tijdens ziekte.

RECHTSPRAAK

Geen afgeleid verblijfsrecht voor 'derdelander-werkers' bij grensoverschrijdende dienstverrichting. Vereiste verblijfsvergunning geen inbreuk op vrij verkeer van diensten (detachering) van derdelanders door onderneming.

Feiten

Werknemers zijn Oekraïense staatsburgers die beschikken over een door de Slowaakse autoriteiten afgegeven tijdelijke verblijfsvergunning die geldig is tot en met 21 november 2020. Zij zijn werkzaam voor ROBI spol s.r.o. (hierna: 'ROBI'), een vennootschap naar Slowaaks recht, die hen ter beschikking heeft gesteld van Ivens NV, een vennootschap naar Nederlands recht, om een opdracht uit te voeren in de haven van Rotterdam (Nederland). Te dien einde heeft ROBI op 4 december 2019 de aard van de werkzaamheden waarvoor deze verzoekers werden gedetacheerd en de duur van die werkzaamheden, die aanvankelijk waren gepland van 6 december 2019 tot en met 4 maart 2020, gemeld aan de bevoegde Nederlandse autoriteiten. Bij kennisgeving van 28 februari 2020 heeft ROBI deze autoriteiten laten weten dat de werkzaamheden werden verlengd tot en met 31 december 2021. Aangezien de verwachte duur van deze werkzaamheden de duur overschreed van het recht van verkeer van 90 dagen binnen een periode van 180 dagen dat geldt voor vreemdelingen die in het bezit zijn van een door een lidstaat op grond van artikel 21 lid 1 SUO afgegeven verblijfstitel, heeft ROBI de Nederlandse autoriteiten op 6 maart 2020 namens en voor rekening van elk van de verzoekers in het hoofdgeding verzocht om afgifte van een reguliere verblijfsvergunning voor bepaalde tijd. Voor de behandeling van elk van deze aanvragen zijn leges betaald voor een bedrag van € 290 of 320, afhankelijk van de individuele situatie van deze verzoekers. De IND heeft de aangevraagde verblijfsvergunningen namens de staatssecretaris afgegeven. De geldigheidsduur ervan was echter beperkt tot de geldigheidsduur van de Slowaakse tijdelijke verblijfsvergunningen die aan verzoekers in het hoofdgeding waren afgegeven, en was dus korter dan de duur van de werkzaamheden waarvoor zij in Nederland ter beschikking zouden worden gesteld.

Voor die rechter betwisten verzoekers in het hoofdgeding dat werknemers die onderdaan zijn

van een derde land (hierna: 'derdelander-werknemers') en in dienst zijn van een in een lidstaat gevestigde dienstverrichter, in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening moeten beschikken over zowel een verblijfsvergunning voor die lidstaat als een verblijfsvergunning voor de lidstaat van de dienstverrichting wanneer de in artikel 21 lid 1 SUO bedoelde periode van 90 dagen is verstreken. Zij betogen dat een dergelijke verplichting overlapt met de procedure van kennisgeving vooraf die voor grensoverschrijdende dienstverlening geldt. Het feit dat de duur van de verblijfsvergunningen die hun door de Nederlandse autoriteiten zijn afgegeven beperkt is tot de geldigheidsduur van hun Slowaakse verblijfsvergunningen en tot maximaal twee jaar, vormt volgens hen een ongerechtvaardigde beperking van de door de artikelen 56 en 57 VWEU gewaarborgde vrijheid van dienstverrichting. Ten slotte stellen zij dat het bedrag van de leges waaraan de aanvragen voor een verblijfsvergunning in Nederland zijn onderworpen, niet in overeenstemming is met het Unierecht, aangezien het hoger is dan het bedrag dat Unieburgers moeten betalen voor de afgifte van bewijzen van rechtmatig verblijf. De staatssecretaris betwist alle argumenten van verzoekers in het hoofdgeding.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Geen afgeleid verblijfsrecht voor 'derdelander-werkers' bij grensoverschrijdende dienstverrichting

Het afgeleide verblijfsrecht in de zin van rechtspraak gebaseerd op het in artikel 21 lid 1 VWEU neergelegde recht van een natuurlijke persoon, die burger van de Unie is, om vrij op het grondgebied van de lidstaten te reizen en te verblijven, geldt niet voor ondernemingen, die zich kunnen beroepen op de vrijheid van vestiging of het vrij verrichten van diensten, zoals respectievelijk neergelegd in de artikelen 49 en 56 VWEU.

Vereiste verblijfsvergunning geen inbreuk op vrij verkeer van diensten (detachering) van derdelanders door onderneming

Bijgevolg moet worden geoordeeld dat de doelstelling van bescherming van de openbare orde kan rechtvaardigen dat een lidstaat van in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichters die derdelander-werknemers willen detacheren, verlangt dat zij na een verblijfsperiode van drie maanden in eerstbedoelde lidstaat voor elk van deze werknemers een verblijfsvergunning verkrijgen, en dat deze lidstaat bij die gelegenheid de afgifte van een dergelijke vergunning afhankelijk stelt van de controle dat de betrokkene geen bedreiging vormt voor de openbare orde en de openbare veiligheid, voor zover de daartoe verrichte controles niet betrouwbaar konden worden verricht op basis van de gegevens die deze lidstaat tijdens de kennisgevingsprocedure verlangt of redelijkerwijs had kunnen verlangen, hetgeen de

verwijzende rechter dient na te gaan. Gelet op een en ander dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat artikel 56 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een regeling van een lidstaat op grond waarvan een in een andere lidstaat gevestigde onderneming die in eerstbedoelde lidstaat diensten verricht voor een duur van meer dan drie maanden, verplicht is om in de ontvangende lidstaat een verblijfsvergunning te verkrijgen voor elke derdelander-werknemer die zij aldaar wil detacheren, waarbij die vergunning slechts wordt afgegeven indien zij vooraf kennis heeft gegeven van de dienstverrichting waarvoor die werknemers moeten worden gedetacheerd en zij de verblijfsvergunningen waarover deze werknemers beschikken in de lidstaat waar zij is gevestigd, evenals hun arbeidsovereenkomsten, overlegt aan de overheden van de ontvangende lidstaat.

Hogere leges vormen niet (per se) een beperking van vrijheid van dienstverlening

De omstandigheid dat voor de afgifte van een verblijfsvergunning voor een gedetacheerde derdelander-werknemer, hogere leges worden gevraagd dan voor een verblijfscertificaat voor een Unieburger, volstaat op zich dus in beginsel niet om aan te tonen dat het bedrag van die leges buitensporig of onredelijk is en bijgevolg in strijd is met artikel 56 VWEU, maar kan een ernstige aanwijzing vormen dat dit bedrag onevenredig is indien de taken die de overheid moet vervullen om een dergelijke verblijfsvergunning af te geven, met name gelet op de voorwaarden die de betrokken nationale regeling daartoe stelt en de kosten voor de vervaardiging van het corresponderende beveiligd document, overeenkomen met die welke noodzakelijk zijn voor de afgifte van een verblijfscertificaat voor een Unieburger, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan. Gelet op een en ander dient op de derde vraag te worden geantwoord dat artikel 56 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling van een lidstaat op grond waarvan, ten eerste, de geldigheid van de verblijfsvergunning die aan een in die lidstaat ter beschikking gestelde derdelander-werknemer kan worden verleend in geen geval de duur mag overschrijden die door de betrokken nationale regeling is bepaald en die dus korter kan zijn dan voor de uitvoering van de prestatie waarvoor deze werknemer is gedetacheerd noodzakelijk is, ten tweede, de geldigheidsduur van deze verblijfsvergunning beperkt is tot die van de arbeids- en verblijfsvergunning waarover de betrokkene beschikt in de lidstaat waar de dienstverrichter is gevestigd, en ten derde, voor de afgifte van die verblijfsvergunning hogere leges verschuldigd zijn dan voor de afgifte van een bewijs van regulier verblijf aan een Unieburger, voor zover (i) de oorspronkelijke geldigheidsduur van die vergunning niet kennelijk te kort is om aan de behoeften van de meerderheid van de dienstverrichters te voldoen, (ii) deze vergunning zonder buitensporige formaliteiten kan worden verlengd, en (iii) het bedrag van de leges ongeveer overeenkomt met de administratieve kosten die de behandeling van een aanvraag voor een dergelijke vergunning meebrengt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie
Datum uitspraak: 27-05-2024
ECLI: ECLI:EU:C:2024:530
Zaaknummer: C-540/22
Rechters: E. Regan, Z. Csehi, M. Ilešič, I. Jarukaitis en D. Gratsias
Wetsartikelen: 56 VWEU en 57 VWEU

RECHTSPRAAK

Schending van verplichting tot gratis medische keuring nachtwerkers leidt niet automatisch tot schade(vergoeding).

Feiten

Op grond van artikel 9 Arbeidstijdenrichtlijn heeft een werknemer recht op medische keuringen bij nachtarbeid. In de onderhavige zaak stelt EA (een Franse werknemer) dat zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig door Artemis is gewijzigd door hem over te plaatsen van een dagdienst naar een nachtdienst, en ten tweede dat het bij nachtarbeid geldende verscherpte medische toezicht achterwege was gebleven. Hij vordert schadevergoeding. De verwijzende rechter wenst te vernemen of de nationale regeling die 'bewijs van schade' vereist bij schending van dit voorschrift van gratis medische keuring in strijd is met artikel 9 Arbeidstijdenrichtlijn. In HvJ EU 14 oktober 2010, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609 (*Fuß*) oordeelde het Hof dat, aangezien Richtlijn 2003/88/EG tot doel heeft de veiligheid en de gezondheid van werknemers te waarborgen door hun voldoende rusttijd toe te kennen, de Uniewetgever van mening was dat de overschrijding van de in artikel 6 onder b van deze richtlijn vastgestelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd, alleen al doordat zij de werknemer deze rusttijd ontneemt, hem nadeel berokkent omdat aldus zijn veiligheid en gezondheid worden aangetast. In dit arrest heeft het Hof in dit verband ook gewezen op de schade die de werknemer heeft geleden ten gevolge van het verlies van rusttijd die hem zou zijn toegekend indien de in die bepaling vastgestelde maximale wekelijkse arbeidstijd in acht zou zijn genomen. De vraag is of deze regel ook geldt voor artikel 9 Arbeidstijdenrichtlijn.

Oordeel

Het Hof van Jusitie EU oordeelt als volgt.

Schending van verplichting tot gratis medische keuring nachtwerkers leidt niet automatisch tot schadevergoeding

Anders dan bij de vereisten die inzake arbeidstijd voortvloeien uit artikel 6 onder b en artikel 8 Richtlijn 2003/88/EG, waarvan het niet naleven reeds op zichzelf leidt tot schade voor de betrokken werknemer, aangezien zijn gezondheid wordt aangetast omdat hij niet de

rusttijd krijgt die hem zou moeten toekomen of omdat hij gedwongen wordt om te veel nachtarbeid te verrichten, leidt de omstandigheid dat er geen medische keuring heeft plaatsgevonden voordat die werknemer in nachtdienst gaat werken en er vervolgens geen sprake is van regelmatige medische monitoring, hoewel dit voorgeschreven is in artikel 9 lid 1 onder a van die richtlijn, dus niet noodzakelijk tot een aantasting van de gezondheid van de betrokken werknemer en bijgevolg ook niet noodzakelijk tot schade die voor vergoeding in aanmerking komt. Of dergelijke schade zich voordoet, hangt met name af van de gezondheidstoestand van elke werknemer en de specifieke ontwikkeling daarvan. In dit verband moet er ook aan worden herinnerd dat, zoals het Hof reeds heeft opgemerkt, de moeilijkheidsgraad en de werkdruk van de 's nachts uitgevoerde taken kunnen verschillen (HvJ EU24 februari 2022, C-262/20, ECLI: EU:C:2022:117 (*Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto"*), punt 52). Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 9 lid , onder a Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan bij schending door de werkgever van de ter uitvoering van deze bepaling van Unierecht vastgestelde nationale bepalingen volgens welke nachtarbeiders, alvorens zij bij nachtarbeid worden ingezet en daarna op gezette tijden, recht hebben op een gratis medische keuring, de betrokken nachtarbeider slechts recht heeft op schadevergoeding voor die schending indien hij bewijs levert van de schade die hij daardoor heeft geleden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie
Datum uitspraak: 20-06-2024
ECLI: ECLI:EU:C:2024:529
Zaaknummer: C 367/23
Rechters: A. Prechal, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer en M.L. Arastey Sahún
Wetsartikelen: 9 Richtlijn 2003/88/EG

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming geen schijnconstructie om tot een goedkopere pensioenregeling te komen. Verkrijger komt 'toepassingsrecht' toe en hoeft regeling niet 'aan te bieden'.

Feiten

XPO Logistics is een concern dat wereldwijd actief is op het gebied van transport en logistieke services. XPO heeft zich in 2015 in - onder meer - Nederland gevestigd c.q. kunnen vestigen door overname van transportconcerns Norbert Dessentrangle en Con-Way. De Nederlandse groepsvennootschappen van Norbert Dessentrangle, te weten ND Logistics B.V. en TD Holding B.V., zijn opgegaan in XPO Supply Chain Netherlands I B.V. (hierna: XPO I), respectievelijk XPO Supply Chain Netherlands II B.V. (hierna: XPO II). Van Con-Way maakte Menlo Worldwide B.V. (hierna: Menlo) onderdeel uit, dat onder dezelfde naam is blijven voortbestaan. In 2018 is een proces in gang gezet om de arbeidsvoorwaarden van de verschillende 'XPO-onderdelen' in Nederland te harmoniseren. Daartoe is in samenspraak met de OR van XPO Logistics Nederland een nieuwe entiteit opgericht XPO III. Bij XPO III is kort voor de overgang (1 juli 2019) van activiteiten van de andere vennootschappen naar XPO III een pensioenregeling met een aantal werknemers overeengekomen, die afwijkt van de bestaande pensioenregelingen bij de andere XPO-onderdelen. In deze procedure staat door middel van een collectieve actie (WAMCA) van de FNV en CNV de vraag centraal of de verkrijger (XPO III) de eigen pensioenregeling mag toepassen of (toch) gehouden is de oude pensioenregeling te handhaven. De bonden stellen zich op het standpunt dat XPO III in de gegeven omstandigheden rechtens geen beroep toekomt op artikel 7:664 lid 1, aanhef en onder a BW. Zij voeren daartoe - samengevat - aan dat XPO III met de invoering van een veel goedkopere pensioenregeling de Wet overgang van onderneming zodanig heeft misbruikt dat haar een beroep op die wet moet worden ontzegd. Daarmee heeft zij zich ook niet als goed werkgever gedragen, heeft zij haar rechten en bevoegdheid misbruikt, onrechtmatig gehandeld en/of is haar handelen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, met aanzienlijk nadeel voor de betrokken werknemers tot gevolg.

Oordeel

De kantonrechter Den Bosch oordeelt als volgt.

Overgang van pensioenregeling

Sinds 1 juli 2002 is de hoofdregel dat de rechten en verplichtingen uit de pensioenovereenkomst overgaan op de verkrijger. Op grond van deze hoofdregel dient de pensioenregeling dus op dezelfde condities te worden voortgezet. Er zijn drie uitzonderingen op de hoofdregel dat de pensioenregeling bij overgang van onderneming ongewijzigd moet worden voortgezet:

(1) de verkrijger doet de overgenomen werknemers eenzelfde pensioenvoorstel als hij reeds aan zijn andere werknemers had gedaan (artikel 7:664 lid 1 sub a BW);

(2) de verkrijger neemt ingevolge de Wet Bpf 2000 verplicht deel in een bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 lid 1 sub b BW);

(3) bij cao of bij regeling van een bestuursorgaan is afgeweken van de pensioenovereenkomst (artikel 7:664 lid 1 sub c BW).

De hoofdregel (ongewijzigde voortzetting van de pensioenregeling bij overgang van onderneming) geldt - in afwijking van het in artikel 7:664 lid 1 sub b BW genoemde uitzonderingsgeval - wel indien de overgenomen werknemers vóór en na de overgang verplicht deelnemen in hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds (artikel 7:664 lid 2 BW). Uit het verplichtstellingsbesluit blijkt dat het er, naar de kern genomen, om gaat of de rechtspersoon (in dit geval XPO III) uitsluitend of in hoofdzaak activiteiten uitvoert, die bestaan uit het tegen vergoeding vervoeren van goederen over de weg. XPO III heeft gemotiveerd betwist dat zij zich bezighoudt met vervoersactiviteiten. Tegenover deze gemotiveerde betwisting hebben de bonden onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd dat dit anders is.

Sub a (aanbod eigen pensioenregeling): geen schijnconstructie

De bonden stellen dat het oprichten van XPO III (volgens hen feitelijk een lege werkgevershuls), in combinatie met het vlak voor de overgang van onderneming aanbieden van de nieuwe pensioenregeling aan enkele nieuwe werknemers, vrijwel uitsluitend in gang is gezet om eenzijdig binnen het eigen concern de ene (gunstiger) pensioenregeling voor de andere (slechtere) pensioenregeling in te ruilen. De bonden benadrukken herhaaldelijk dat de pensioenregeling die binnen XPO III is gaan gelden (een beschikbare premieregeling) een verslechtering betekent ten opzichte van de pensioenregeling die voorheen gold binnen XPO I en XPO II (een middelloonregeling). Op dit punt overweegt de rechtbank dat het voor de

mogelijkheid van de verkrijger om aan de overgaande werknemers de pensioenregeling van de eigen werknemers aan te bieden, niet uitmaakt dat deze in het voorkomende geval slechter is - voor zover daar in het onderhavige geval al sprake van is, waarover hierna meer - dan die van de vervreemder. De rechtbank verwijst in dit verband naar de wetsgeschiedenis behorende bij artikel 7:664 BW (Kamerstukken II 2000/01, 27469, nr. 3, p. 4 en Kamerstukken II 2000/01, 27469, nr. 5, p. 4-5 (vergelijk ook Kamerstukken I 2001/02, 27469, nr. 163, p. 5)).

Dat de uitzondering als bedoeld in artikel 7:664 lid 1 sub a BW kan leiden tot een verslechtering voor de werknemers is - zo volgt uit het voorgaande - uitdrukkelijk onderkend door de wetgever bij de wetswijziging in 2002 (vergelijk overweging 4.19). Dat sprake zou zijn van een verslechtering van de arbeidsvoorwaarde pensioen kan, indien en voor zover daar al sprake van zou zijn, als zodanig dan ook geen zelfstandige ondersteuning vormen voor het standpunt van de bonden dat het oprichten van XPO III vrijwel uitsluitend in gang is gezet om eenzijdig binnen het eigen concern de ene (gunstiger) pensioenregeling voor de andere (slechtere) pensioenregeling in te ruilen. De bonden hebben nog aangevoerd dat in de literatuur al is overwogen dat een werkgever bij gebruikmaking van de uitzondering als bedoeld in artikel 7:664 lid 1 sub a BW zich als goed werkgever dient te gedragen, geen misbruik mag maken van zijn bevoegdheid en dat de wet zich daarmee onder omstandigheden tegen het beroep van de werkgever daarop zou kunnen verzetten. Voor zover de bonden het standpunt innemen dat XPO III gauw voor de overdracht een inferieure pensioentoezegging aan de betrokken werknemers heeft gedaan, volgt de rechtbank hen ook daarin niet. Er zijn (inderdaad) gevallen denkbaar waarin geconcludeerd moet worden dat het beroep van de verkrijger op de uitzondering van artikel 7:664 lid 1 sub a BW misbruik van recht als bedoeld in artikel 3:13 BW of strijd met goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW oplevert. Daarvoor is echter méér vereist dan het enkele feit dat eerst kort voor de overgang de verkrijger werknemers in dienst heeft genomen en/of dat de pensioenregeling van de verkrijger mogelijk slechter is dan die van de vervreemder.

Dat de nieuwe regeling een beschikbare premieregeling inhoudt en de oude een middelloonsysteem kent, is onvoldoende om van een inferieure regeling te spreken. In verband met het voorgaande acht de rechtbank van belang dat XPO III er terecht op heeft gewezen dat op 1 juli 2023 de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking is getreden. De Wtp bepaalt dat (in de toekomst) alleen nog premieovereenkomsten als karakter van een tweedepijlerpensioenregeling zijn toegestaan. De premieovereenkomst wordt voorgeschreven als enig toegelaten karakter van een pensioenregeling. Op dit moment hebben de door pensioenfondsen uitgevoerde pensioenregelingen overwegend het karakter van een uitkeringsovereenkomst, zo ook in het geval van het Bpf Vervoer. Voor pensioenfondsen gaat het overstappen op een ander karakter van de pensioenregeling gepaard met het voorschrift

dat als “standaard” de onder de “oude” pensioenregeling opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door een collectieve waardeoverdracht worden omgezet naar aanspraken en rechten in de nieuwe premieovereenkomst. De bestaande pensioenaanspraken en -rechten komen daarbij te vallen onder de regels van de nieuwe premieovereenkomst.

Duidelijk en tijdig aanbod

De bonden stellen zich - kort gezegd - op het standpunt dat sprake is geweest van het opleggen van een pensioenregeling en niet van een aanbod zoals de wet vereist. Zij wijzen er in dit verband op dat de nieuwe arbeidsovereenkomst, met daarin vervat de toepasselijkheid van de AVR en de nieuwe pensioenregeling, pas half juli 2019 aan de betrokken werknemers is aangeboden. Op basis daarvan concluderen de bonden dat XPO III niet tijdig voorafgaand aan 1 juli 2019 een aanbod voor een nieuwe pensioenregeling heeft gedaan als bedoeld in artikel 7:664 lid 1 sub a BW. De rechtbank volgt de bonden daarin niet, waartoe als volgt wordt overwogen. De rechtbank wijst op de wetsgeschiedenis van artikel 7:664 BW lid 1 sub a BW. Uit de hiervoor geciteerde wetsgeschiedenis blijkt dat de wetgever met artikel 7:664 lid 1 sub a BW heeft beoogd een eenzijdig keuzerecht te scheppen voor de verkrijger van de onderneming, los van de eventuele wens van de werknemer om de oude pensioenregeling te behouden. De werkgever heeft de mogelijkheid om de eigen pensioenregeling op de overgenomen werknemers “toe te passen”, waaruit volgt dat daarvoor geen overeenstemming nodig is met de werknemer. De rechtbank heeft in haar oordeelsvorming ook betrokken dat, zoals hiervoor al is overwogen, de uitzondering als bedoeld in artikel 7:664 lid 1 sub a BW kan leiden tot een slechtere pensioenregeling voor de werknemers. Dit heeft de wetgever uitdrukkelijk erkend en het bevestigt naar het oordeel van de rechtbank het keuzerecht van de werkgever. Niet goed voorstelbaar is immers dat de werknemer een slechtere pensioenregeling zou aanvaarden indien hij de oude, betere pensioenregeling kan behouden door de pensioenregeling van de verkrijger te weigeren. Voor zover de bonden zich op het standpunt stellen dat het keuzerecht van de werkgever alleen doorgang kan vinden als de werknemer het pensioenaanbod accepteert (bijvoorbeeld door het ondertekenen van de nieuwe arbeidsovereenkomst), verwerpt de rechtbank dat standpunt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 15-05-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2514
Zaaknummer: C/01/376278 / HA ZA 21-775
Rechters: K.A. Maarschalkerweerd, J.M.J. Godrie en J.A.M. van den Berk
Advocaten: M.H.D. Vergouwen en R.J.C. Brouwer
Wetsartikelen: 7:664 BW

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht. Ontslag op staande voet. Als bewijsopdracht niet slaagt, concludeert de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval al is geëindigd door een tweede ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 februari 2023 als vrachtwagenchauffeur bij Wolf. Hij werkte daar op het laatst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die liep van 1 september 2023 tot 31 maart 2024. Wolf heeft werknemer per 6 januari 2024 op staande voet ontslagen, omdat hij werk heeft geweigerd. De Maas (bewindvoerder van werknemer) vraagt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het dienstverband niet rechtsgeldig is geëindigd en om het ontslag te vernietigen. Verder verzoekt zij Wolf te veroordelen om aan werknemer het loon van januari tot en maart 2024 en de transitievergoeding te betalen. Wolf is het niet eens met die verzoeken. Zij stelt dat werknemer terecht op 6 januari 2024 op staande voet ontslagen is en dat de verzoeken daarom moeten worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter kan de zaak nog niet finaal beslissen. Hij geeft Wolf opdracht om te bewijzen dat werknemer op 5 januari 2024 niet ziek was, dat Wolf werknemer in het gesprek op 6 januari 2024 op staande voet heeft ontslagen en hem toen ook de reden van het ontslag heeft meegedeeld. Wolf mag dus bewijzen dat werknemer op 5 januari 2024 niet ziek was, dat werknemer in het gesprek op 6 januari 2024 op staande voet is ontslagen en dat aan werknemer tijdens dat gesprek de reden van het ontslag is meegedeeld. De kantonrechter oordeelt alvast dat wanneer Wolf niet slaagt in haar bewijsopdracht, het dienstverband alsnog is geëindigd op 26 januari 2024. Mogelijk biedt dit voor partijen een aanleiding om alsnog afspraken met elkaar te maken. Het dienstverband is op 26 januari 2024 alsnog geëindigd. Op die datum heeft de gemachtigde van Wolf namelijk een mail gestuurd aan werknemer. Hij meldt daarin "*Ten overvloede geef ik u mede dat cliënte uw cliënt een tweede – voorwaardelijk – ontslag op staande voet geeft gelet op de geuite beledigingen en bedreigingen.*" Werknemer en zijn gemachtigde hebben niet het verweer gevoerd dat werknemer uit deze tekst redelijkerwijze niet heeft hoeven te begrijpen dat hij voor de tweede keer ontslagen werd, gezien de

onduidelijke en algemeen geformuleerde tekst. Integendeel, tijdens de zitting en in haar latere brief van 24 mei 2024 heeft de gemachtigde van werknemer alsnog gevraagd om de opzegging van 26 januari 2024 te vernietigen. Klaarblijkelijk hebben werknemer en zijn gemachtigde dat bericht dus wel degelijk opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter voelt zich daarom niet vrij om hierover anders te oordelen (artikel 24 Rv).

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 14-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5561
Zaaknummer: 10976067
Rechters: W.J.J. Wetzels
Advocaten: M. Shaaban en N. Claassen
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond. Duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2009 (in eerste instantie via een inleenovereenkomst) in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van conciërge. Op 15 januari 2021 is er een gesprek geweest tussen de leidinggevende en werknemer waarin hij onder meer is aangesproken op te laat komen. Op 18 maart 2021 heeft werknemer een gesprek gehad om afspraken te maken over het op tijd komen, het actief deelnemen in de groep en zijn houding binnen de groep conciërges. Op 17 oktober 2022 heeft werkgever een verbeterplan voor werknemer opgesteld. Bij e-mail van 1 november 2022 gaat werknemer akkoord met het verbetertraject. In een e-mail van 23 mei 2023 heeft werknemer aangegeven dat hij oneerlijk wordt behandeld, dat hij anders wordt behandeld vanwege zijn huidskleur en zijn achtergrond. Op 25 mei 2023 hebben partijen een gesprek gevoerd naar aanleiding van deze e-mail. Op 30 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 26 juni 2023 weer in staat is zijn werkzaamheden te hervatten. Op 28 juni 2023 is er een gesprek geweest tussen partijen, waarna is besloten tot mediaton. Partijen zijn van 17 augustus tot 31 oktober 2023 in mediation geweest op advies van de bedrijfsarts. De mediation is zonder (positief) resultaat geëindigd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter laat in het midden of sprake is van disfunctioneren, nu er naar zijn oordeel gelet op de door partijen ingenomen stellingen en het verloop van de procedure op dit moment hoe dan ook sprake is van een ernstig verstoorde verhouding. Dit volgt uit het feit dat partijen al langere tijd bezig zijn met een verbetertraject en er over en weer overduidelijk geen vertrouwen meer is in een goede afloop daarvan. Dat werknemer zijn leidinggevende beschuldigt van discriminatie - de kantonrechter kan dit op basis van het dossier overigens niet vaststellen - heeft de kans op verbetering van de situatie nog ingewikkelder gemaakt. Daarnaast heeft de bedrijfsarts deze verstoorde verhouding ook onderkend en mediation

geadviseerd. Dit heeft evenmin tot een oplossing van de verstoorde verhouding geleid, wat door beide partijen wordt erkend. Dat de verhoudingen inmiddels weer zijn verbeterd, zoals werknemer heeft aangevoerd, heeft werkgever gemotiveerd weersproken en is onvoldoende aannemelijk gemaakt door de werknemer. Hoewel vast staat dat hij (een deel van) zijn werkzaamheden weer heeft hervat na de mediation, staat eveneens vast dat dit een tijdelijke maatregel is, waarbij werknemer iemand anders dan zijn leidinggevende als aanspreekpunt heeft en dat deze situatie niet permanent is of kan worden gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter levert al hetgeen hiervoor is overwogen een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding op en daarmee een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 17.070,59.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 05-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:9295
Zaaknummer: 10842787/23-50703
Rechters: J.C. Sluymer
Advocaten: C. de Bruin en P.M. Bijl
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding werknemer. Werknemer is arbeidsongeschikt. Werkgever blijft weigeren aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij de VOF. Op 27 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. De VOF heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld. Vanaf mei 2023 heeft de VOF geen salaris betaald. Op 20 juli 2023 heeft werknemer een dagvaarding in kort geding laten uitbrengen, waarin loondoorbetaling onder afgifte van salarisspecificaties wordt gevorderd. De VOF is in die procedure niet verschenen, zodat de kantonrechter de vorderingen van werknemer bij verstek (grotendeels) heeft toegewezen bij vonnis van 10 augustus 2023. Bij vonnis van 4 januari 2024 heeft de behandelend kantonrechter in de verzetprocedure het verstekvonnis van 10 augustus 2023 bekrachtigd. Werknemer verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden en een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De VOF heeft geen verweer gevoerd tegen het ontbindingsverzoek, zodat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt per 1 juli 2024. Het redelijke voorschrift, zoals bedoeld door de VOF, is artikel 8 van de arbeidsovereenkomst. In dit artikel is opgenomen dat werknemer in overleg had moeten treden over zijn belastbaarheid en re-integratie met de VOF. De kantonrechter is echter van oordeel dat dit geen redelijk voorschrift is, zoals ook al is geoordeeld in de eerdere procedure tussen partijen. De kantonrechter wijst de VOF er nogmaals op dat artikel 14 lid 1 onder b van de Arbeidsomstandighedenwet voorschrijft dat de VOF werknemer had moeten aanmelden bij een bedrijfsarts om een advies te krijgen over zijn ziekte en zijn mogelijkheden tot re-integratie. Werknemer was dus niet verplicht in overleg te treden met de VOF. Hij was enkel verplicht in overleg te treden met de bedrijfsarts van de VOF. Daar doet artikel 8 van de arbeidsovereenkomst niet aan af, nu deze bepaling uit de arbeidsovereenkomst in strijd is met dwingendrechtelijke bepalingen en dus nietig is. Dat leidt ertoe dat de VOF een transitievergoeding verschuldigd is aan werknemer van € 366

bruto. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 2.500 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 14-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4119
Zaaknummer: 10995217 AZ VERZ 24-13 (E)
Rechters: M.P. Tilman-Knoester
Advocaten: E. van Roosmalen
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster wordt toegewezen, omdat de kantonrechter oordeelt dat zij de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 4 oktober 2021 in dienst getreden bij Handelsonderneming Hoofdvaart Lijnden B.V. (hierna: Hoofdvaart) in de functie van administrateur tegen een salaris van € 2.565,20 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op 29 februari 2024 ontstond een woordenwisseling tussen werkneemster en werkgeefster (eigenaresse en directrice van Hoofdvaart), waarna werkneemster naar huis ging en zich telefonisch ziekmeldde bij de voormalig directrice van Hoofdvaart. Op 1 maart 2024 stuurde werkgeefster een WhatsApp-bericht aan werkneemster waarin zij aannam dat werkneemster ontslag had genomen en verzocht om het inleveren van de sleutels. Werkneemster reageerde direct dat zij zich conform haar contract ziek had gemeld bij de voormalig directrice van Hoofdvaart en niet van plan was de sleutels in te leveren. Ondanks herhaalde verzoeken van werkneemster heeft Hoofdvaart geen arbodienst ingeschakeld en sinds maart 2024 geen loon meer betaald. Werkneemster vordert loondoorbetaling van € 2.565,20 bruto per maand vanaf 1 maart 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Tevens verzoekt zij Hoofdvaart te veroordelen om binnen 24 uur een gecertificeerde arbodienst in te schakelen en haar na herstel weer toe te laten tot haar werkzaamheden, op straffe van een dwangsom. Hoofdvaart betwist de vordering en stelt dat werkneemster op 29 februari 2024 de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij de vordering tot loondoorbetaling en dat de aan de vordering ten grondslag gelegde feiten voldoende aannemelijk zijn. De vraag of werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, wordt ontkennend beantwoord. Een opzegging door een werknemer vereist een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In verband met de ernstige (financiële) gevolgen voor een werknemer mag een werkgever niet spoedig

aannemen dat een verklaring van een werknemer gericht is op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarom is voor een opzegging een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van een werknemer vereist, die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onder omstandigheden kan op de werkgever een onderzoeksplicht rusten om na te gaan of de werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen en een verplichting om de werknemer over de gevolgen van de opzegging voor te lichten. Hoofdvaart stelt dat werkneemster op 29 februari 2024 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Uit de discussie op 29 februari 2024 blijkt niet dat werkneemster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Het was niet werkneemster maar juist Hoofdvaart die op 29 februari 2024 over ontslag heeft gesproken. Het bericht van werkneemster op 1 maart 2024 en haar ziekmelding bevestigen dat zij geen ontslag heeft genomen. Hoofdvaart had op basis van deze informatie niet mogen aannemen dat werkneemster ontslag had genomen en had een bedrijfsarts moeten inschakelen om de ziekmelding te beoordelen. Hoofdvaart wordt veroordeeld tot betaling van het salaris van € 2.565,20 bruto per maand vanaf 1 maart 2024, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 30% en wettelijke rente. Daarnaast moet Hoofdvaart een gecertificeerde arbodienst inschakelen binnen 24 uur na betekening van het vonnis en werkneemster weer toelaten tot haar werkzaamheden zodra zij hersteld is. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan deze veroordelingen een dwangsom te verbinden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 27-05-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5685
Zaaknummer: 11028592 \ VV EXPL 24-61
Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom
Advocaten: H.D. van Duijvenbode en J.G.A. Linssen
Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Relatiebeding advocaat niet geschorst. Voormalig werkgever heeft belang bij handhaving relatiebeding om zo bedrijf X als cliënt te kunnen behouden. Niet is gebleken dat advocaat onbillijk wordt benadeeld door relatiebeding, nu zij werkzaamheden voor nieuwe werkgever kan verrichten.

Feiten

Werkneemster was van 10 januari 2022 tot en met 31 december 2023 als advocaat in dienst van een advocatenkantoor (hierna: werkgeefster). In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Werkneemster heeft tijdens dit dienstverband onder andere werkzaamheden verricht voor bedrijf X. Per 1 januari 2024 is werkneemster als advocaat in dienst getreden bij een ander advocatenkantoor. Werkgeefster stelt dat werkneemster het tussen hen geldende relatiebeding heeft overtreden. Werkneemster heeft na 1 januari 2024 contact gehad met bedrijf X, een cliënt van werkgeefster. Bedrijf X heeft ook de nieuwe werkgever van werkneemster benaderd met de vraag of zij werkzaamheden voor X kan verrichten. Daaruit concludeert werkgeefster dat werkneemster dan wel haar nieuwe werkgever werkzaamheden verricht of gaat verrichten voor bedrijf X, wat volgens haar een schending van het relatiebeding is. Werkgeefster vordert nakoming van het relatiebeding, op straffe van een dwangsom, en betaling van € 36.000 als voorschot op de verbeurde boetes. Werkneemster voert verweer en vraagt als tegenvordering om gehele dan wel gedeeltelijke schorsing van het relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De beoordeling en de daarbij horende belangenafweging heeft, gezien het partijdebat, alleen betrekking op het relatiebeding ten opzichte van bedrijf X. Het relatiebeding wordt niet geschorst ten opzichte van bedrijf X. Werkgeefster heeft er belang bij dat het relatiebeding ten opzichte van bedrijf X wordt gehandhaafd, om zo bedrijf X als cliënt te kunnen behouden. Bedrijf X heeft weliswaar aangegeven op zoek te zijn naar een nieuw advocatenkantoor en dat zij overweegt over te stappen naar de nieuwe werkgever van werkneemster, maar werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling onverkort gesteld

dat zij bedrijf X (weer) aan haar kan en wil binden. Uit overgelegde verklaringen van de algemeen directeur en de eigenaar van bedrijf X volgt ook niet dat bedrijf X onder geen beding meer met werkgeefster wil samenwerken. Niet kan worden uitgesloten dat bedrijf X weer zaken wil gaan doen met werkgeefster. Werkgeefster heeft dus belang bij handhaving van het relatiebeding om bedrijf X als cliënt te behouden. Dit belang weegt zwaarder dan het belang van werkneemster. Niet is gebleken dat zij onbillijk wordt benadeeld door het relatiebeding. Werkneemster kan immers haar werkzaamheden als advocaat verrichten voor haar nieuwe werkgever, zolang dat geen werkzaamheden zijn voor klanten van werkgeefster, zoals in dit geval bedrijf X. Bovendien wordt de vrije advocaatkeuze van bedrijf X niet dusdanig belemmerd dat het belang van werkneemster zou moeten prevaleren. Er zijn in Nederland (en in de regio waar bedrijf X is gevestigd) immers genoeg andere advocaten(kantoren) gespecialiseerd in het arbeidsrecht waar bedrijf X zaken mee kan doen. Het relatiebeding wordt niet geschorst. Werkneemster moet zich aan het relatiebeding houden, op straffe van een dwangsom van € 5000 per dag of per deel van een dag dat zij hier niet aan voldoet, met een maximum van € 20.000. De vordering van werkgeefster tot betaling van een voorschot op de verbeurde boetes wordt afgewezen. Niet is gebleken dat werkneemster het relatiebeding heeft overtreden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 04-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3447
Zaaknummer: 11081358 \ UV EXPL 24-107
Rechters: H.A.M. Pinckaers
Advocaten: T. van Liempd en M.W. Koole
Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

'Agreement to perform professional services' wordt niet gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst.

Feiten

Edco Eindhoven B.V. (hierna: Edco) en SBI Smart Brands International Far East Ltd (hierna: SBI) behoren beide tot de EDCO Groep. Edmaco International AG (hierna: Edmaco) behoort eveneens tot de EDCO Groep. De EDCO Groep is een wereldwijd handelende onderneming die zich richt op een groot aantal doelgroepen, zoals grote distributiebedrijven en warenhuizen. Het assortiment bestaat onder meer uit huishoudelijke producten, elektronica, speelgoed, gereedschap en licentieartikelen. De heer X heeft in 1989 een eigen onderneming opgericht waarmee hij actief is/was op het gebied van internationale handel, merklicenties en management. Begin 2017 is aan X een 'consulting agreement' aangeboden, op grond waarvan hij als consulting agent werkzaamheden voor SBI zou verrichten. SBI en X, handelend onder de naam van zijn onderneming, zijn daarover tot overeenstemming gekomen. Als beloning is een bedrag van $ 8.000 per maand overeengekomen, alsmede een commissie van 3% over de nettowinst. Begin 2018 is X contactpersoon voor licentiegevers geworden binnen de EDCO Groep. Er is daarvoor geen (nadere) overeenkomst opgesteld en er is ook geen wijziging geweest in de beloning. Met ingang van 1 januari 2019 hebben X en Edco en X en SBI een 'Agreement to perform professional services' gesloten, waarin X is gepromoveerd tot International Brand Director. Per 1 januari 2020 is X tevens als werknemer in dienst getreden bij Edmaco en tot CEO van Edmaco benoemd. In 2023 is tussen partijen discussie ontstaan over een bonusvergoeding. Edco en SBI hebben de dienstverleningsovereenkomsten met X per 31 december 2023 beëindigd. Edmaco heeft de arbeidsovereenkomst met X opgezegd per 31 januari 2024. Kern van het geschil tussen Edco/SBI en X is of de tussen partijen gesloten overeenkomsten kunnen worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Overeenkomsten vóór 2019

X stelt dat vanaf 6 februari 2018 arbeidsovereenkomsten tot stand zijn gekomen met Edco en met SBI. De kantonrechter is van oordeel dat hij dat onvoldoende heeft onderbouwd. De enkele omstandigheid dat X in februari 2018 zijn voorganger is opgevolgd als International Brand Leader voor de EDCO Groep onderbouwt onvoldoende dat er vanaf die datum een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht is ontstaan tussen X en SBI. Vast staat voorts dat Edco geen betalingen aan X heeft gedaan tot en met december 2018. Van een arbeidsovereenkomst met Edco en/of SBI is vóór 2019 derhalve in ieder geval geen sprake.

'Agreement to perform professional services' is geen arbeidsovereenkomst

In de overeenkomsten van 1 januari 2019 is onder meer opgenomen dat X zijn werkzaamheden onafhankelijk en zonder supervisie van de opdrachtgever zal uitvoeren, dat hij maandelijks wordt betaald op basis van facturen en dat het X is toegestaan werkzaamheden voor andere klanten te verrichten. Ook verklaart hij in de overeenkomsten over een aansprakelijkheidsverzekering te beschikken. De vaste maandelijkse beloningen en het feit dat X tijdens ziekte en verlof werd doorbetaald, wijzen in de richting van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Alle overige voormelde rechten en verplichtingen wijzen eerder op het bestaan van overeenkomsten van opdracht. De kantonrechter oordeelt dat de werkzaamheden van X mogelijk waren ingebed in de organisatie, maar dat X dat als 'werkende' niet was. Hij voerde zijn werkzaamheden immers met een grote mate van onafhankelijkheid en zelfstandigheid uit, was niet regulier op kantoor in Eindhoven dan wel Hong Kong en was ook niet gebonden aan vaste werktijden. Van een duidelijke gezagsverhouding althans een onderscheidend criterium is geen sprake. Relevante betekenis komt echter toe aan de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de contracten tot stand zijn gekomen, aan de maatschappelijke positie van X, aan het feit dat hij zich als ondernemer heeft/kan gedragen en aan de hoogte van de overeengekomen beloningen en de wijze waarop deze werden uitgekeerd. De kantonrechter concludeert dat X zich in de onderhandelingen jegens de EDCO Groep opstelde als zelfstandig ondernemer, die het maximale financiële profijt uit de overeenkomsten wilde halen en om die reden de voorkeur gaf aan overeenkomsten van opdracht. In de uitvoering van de overeenkomsten is gehandeld in overeenstemming met die overeenkomsten; X stuurde facturen voor 'consultancy services' en op de betalingen werden geen inhoudingen voor premies en belastingen gedaan. Voorts deponeert de onderneming van X jaarlijks de jaarcijfers. De kantonrechter is op grond van het voorgaande van oordeel dat de overeenkomsten niet kunnen worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Geen van de verzoeken van X komt daarom voor inwilliging in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 13-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2535
Zaaknummer: 10964431 EJ VERZ 24-140
Rechters: J.H. Wiggers
Advocaten: P. de Boer, L. Holterhues, C. Staudt-Bos en M.W.N. Salomons
Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen/nalaten. Werkweigering en zeer ongepaste wijze van communiceren. Vereiste verbetering in houding en gedrag tijdens verbetertraject uitgebleven.

Feiten

Stichting Laurens is een zorginstelling, die verschillende verzorgings- en verpleegtehuizen in stand houdt en zelfstandig wonen, thuiszorg, revalidatiezorg en palliatieve zorg aanbiedt in de regio Rotterdam. Werknemer is vanaf 1 april 2020 bij werkgever in dienst. De functie van werknemer is activiteiten- en welzijnsbegeleider. Laurens verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten. Laurens stelt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld doordat hij zich op een vijandige, oncollegiale, grievende en onacceptabele wijze heeft opgesteld richting Laurens, zonder gegronde redenen vanaf 1 juni 2023 heeft geweigerd zijn werkzaamheden op de locatie Delfshaven uit te voeren en ondanks het stopzetten van de loonbetaling in deze weigering heeft volhard en herhaaldelijk zonder goede reden heeft geweigerd zijn medewerking te verlenen aan een mediationtraject.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Laurens kan worden gevergd. Hoewel het een werknemer vrijstaat zijn onvrede over de werkprocessen, het functioneren van collega's of leidinggevenden en door zijn werkgever genomen besluiten kenbaar te maken, dient dit op een professionele en respectvolle wijze te gebeuren. De manier waarop werknemer zich over het algemeen richting Laurens uitlaat, is onprofessioneel, vijandig en denigrerend en getuigt van weinig respect voor werkgever en collega's. Iedere vorm van zelfreflectie ontbreekt. Daar komt bij dat werknemer sinds 1 juni 2023 structureel weigert zijn werkzaamheden te verrichten, zonder dat hij daarvoor een gegronde reden heeft. Met deze werkweigering komt werknemer niet alleen zijn primaire verplichting als werknemer om arbeid te verrichten niet na, maar ondermijnt hij tevens al ruim zeven

maanden het gezag van Laurens. Dergelijk gedrag is niet alleen onprofessioneel en respectloos, maar ook ernstig verwijtbaar. Ondanks maandenlange inspanningen van Laurens, die naar het oordeel van de kantonrechter zeer veel geduld met werknemer heeft betracht, is gebleken dat werknemer niet bereid of in staat is geweest zijn houding en gedrag te veranderen. Diverse gesprekken, het inzetten van een verbetertraject, de begeleiding van een coach en de overplaatsing naar een andere locatie hebben niet voor wezenlijke verbetering in de houding en het gedrag van werknemer gezorgd. Werknemer blijft de discussie met Laurens opzoeken, waarbij hij zich tot op de zitting bij de kantonrechter toe op onbehoorlijke wijze richting Laurens uitlaat. Dit heeft ertoe geleid dat de verhoudingen tussen partijen ernstig onder druk zijn komen te staan. Door herhaaldelijk zijn medewerking aan een mediationtraject te weigeren, heeft werknemer een oplossing voor het ontstane arbeidsconflict onmogelijk gemaakt en ook dit is aan hem te verwijten. Van een goed werknemer mag immers verwacht worden dat hij zich constructief opstelt en meewerkt aan een oplossing om de ontstane impasse te doorbreken. Er is daarmee sprake van een voldragen e-grond. De arbeidsovereenkomst wordt per heden ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding, nu tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 19-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5656
Zaaknummer: 10960335
Rechters: C.J. Frikkee
Advocaten: E.H. de Joode
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Door arbeidsongeschiktheid en motieven van werkneemster in twijfel te trekken, beschuldigingen te uiten van intimidatie, arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen zonder deugdelijke onderbouwing en daarbij werkneemster voor de voeten te werpen dat zij het arbeidsconflict veroorzaakt, handelt werkgeefster ernstig verwijtbaar.

Feiten

In 2018 is werkneemster bij Stichting Kinderopvang KiWi in dienst getreden als pedagogisch coach & beleidsmedewerker en later als leidinggevende. Op 1 juli 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld met overspannenheidsklachten. In dat kader is de bedrijfsarts ingeschakeld, die oordeelde dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was. In januari 2023 is een nieuwe directrice aangesteld. Op 20 januari 2023 heeft deze directrice werkneemster een voorstel gedaan om haar dienstverband per 1 maart 2023 te beëindigen. Daarna heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en dat de klachten van werkneemster, die samenhangen met de werksituatie, berusten op ziekte. De directrice meende echter dat de klachten van werkneemster niet zijn aan te merken als een medische beperking. Omdat de directrice tevens meende dat werkneemster door het mislukken van één mediationpoging niet meewerkte aan het oplossen van het arbeidsconflict, heeft zij bij brief van 27 februari 2023 per direct de loonbetaling aan werkneemster stopgezet. De bedrijfsarts heeft daarna nogmaals geoordeeld dat werkneemster geen werkmogelijkheden heeft vanwege haar medische situatie en dat re-integratie in het tweede spoor wordt geadviseerd. Wederom liet de directrice aan werkneemster weten dat zij voor een re-integratie in het tweede spoor geen medische reden ziet. Op 13 april 2023 heeft het UWV in een deskundigenbericht geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van KiWi onvoldoende zijn. Daarna heeft nogmaals mediation plaatsgevonden, wat opnieuw niet tot een oplossing heeft geleid. Wederom oordeelde het UWV in een deskundigenbericht van 30 oktober 2023 dat de re-integratie-inspanningen van KiWi onvoldoende zijn. Hierna hebben KiWi en de gemachtigde van werkneemster nog uitvoerig gecorrespondeerd over allerlei zaken, onder andere over of werkneemster ‘rottigheid’ over de directrice naar andere collega’s heeft geappt en of zij hiermee KiWi schade

heeft toegebracht. Op 24 januari 2024 heeft de directrice werkneemster telefonisch op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt kort samengevat dat de reden voor dit ontslag is gelegen in het gegeven dat werkneemster niet mee zou werken aan re-integratie, zij intimiderende berichten zou uiten naar KiWi en medewerkers van KiWi zou opzetten tegen het bedrijf. Op 22 april 2024 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende zijn geweest. Werkneemster heeft berust in het ontslag en verzoekt in onderhavige procedure de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en KiWi te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het op 24 januari 2024 gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat een onderbouwde dringende reden ontbreekt en het ontslag niet onverwijld is gegeven. Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, is tevens sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van KiWi en maakt werkneemster aanspraak op een billijke vergoeding. Bij het toekennen van een billijke vergoeding kunnen daarnaast andere omstandigheden die kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen worden betrokken, voor zover dit verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter constateert dat KiWi door de arbeidsongeschiktheid en motieven van werkneemster in twijfel te trekken, beschuldigingen te uiten van intimidatie waarvoor geen afdoende onderbouwing is, arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen zonder deugdelijke onderbouwing en daarbij werkneemster voor de voeten te werpen dat zij het arbeidsconflict veroorzaakt, terwijl juist KiWi met haar opstelling bijdraagt aan de verstoring, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook heeft KiWi volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld door niet te voldoen aan de re-integratieverplichtingen. KiWi heeft namelijk telkens de conclusies en adviezen van de bedrijfsarts niet opgevolgd en zij bleef werkneemster verwijten dat zij niet voldoende meewerkte, terwijl het UWV tot tweemaal toe heeft geoordeeld dat juist KiWi onvoldoende aan haar re-integratie-inspanningen heeft voldaan. Daarnaast zijn er sancties aan werkneemster opgelegd, die niet hard konden worden gemaakt. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 60.000 bruto. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval nog tot 1 september 2024 zou hebben geduurd en waarschijnlijk is dat UWV een loonsanctie had opgelegd. Ook houdt de kantonrechter rekening met de hierboven genoemde overige verwijten, het feit dat de re-integratie in het eerste spoor is beëindigd vanwege het arbeidsconflict, dat – wanneer re-integratie in het eerste spoor wel was gelukt – waarschijnlijk is dat werkneemster nog voor een jaar in dienst zou zijn geweest en dat de kansen voor werkneemster op de arbeidsmarkt goed zijn. Voorts wordt in de hoogte van de billijke vergoeding de schadevergoeding wegens

het niet in acht nemen van de opzegtermijn betrokken. Tot slot maakt werkneemster aanspraak op een vergoeding voor pensioenschade, de transitievergoeding, wettelijke rente en achterstallig loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 20-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:2345
Zaaknummer: 11007075 AR VERZ 24-14
Rechters: I.F. Clement
Advocaten: mr. B.J.M. Pelzer en M. Walvius
Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:681 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot herstel van aanstelling als (gewoon) hoogleraar afgewezen. Werknemer is tijdelijk werkzaam geweest als bijzonder hoogleraar. Benoemingsbesluit tot hoogleraar door het bevoegde orgaan ontbreekt. Arbeidsovereenkomst geeft enkel rechtsverhouding en arbeidsvoorwaarden weer.

Feiten

Werknemer is sinds 2012 op basis van diverse arbeidsovereenkomsten werkzaam bij een onderwijsinstelling. Hij heeft verschillende losse cursussen gedoceerd en is per 1 januari 2013 voor vijf jaar benoemd tot leerstoelhouder van een bijzondere leerstoel. Deze leerstoel is, na een eenmalige verlenging met vijf jaar, met ingang van januari 2023 beëindigd. Tussen partijen bestaat een geschil over de functietitel en de daaraan verbonden rechten van werknemer onder zijn geldende arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer komt aan hem de titel van (gewoon) hoogleraar toe, inclusief alle daaraan toebehorende rechten. Hij meent dat hij na de benoeming in 2013 tot op heden hoogleraar is. Werkgever weerspreekt dit en betoogt dat werknemer nooit als (gewoon) hoogleraar benoemd is. Werknemer zou uitsluitend als bijzonder hoogleraar werkzaam zijn geweest, waardoor hem na het einde van de leerstoel alleen de titel van universitair hoofddocent (hierna: UHD) toekomt. Werknemer vraagt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst werknemer een vaste aanstelling geeft van in totaal 0,5 fte, waarvan 0,2 fte als hoogleraar en 0,3 fte als UHD.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de arbeidsomvang in totaal 0,5 fte is, waarvan 0,3 fte ziet op een vaste aanstelling als UHD. Dit gedeelte van de gevorderde verklaring voor recht houdt partijen niet verdeeld, zodat werknemer ten aanzien hiervan onvoldoende belang heeft bij zijn vordering. Dit gedeelte van de gevorderde verklaring voor recht wordt dan ook afgewezen. Dit ligt anders bij de gevorderde verklaring voor recht over de vaste aanstelling van 0,2 fte als hoogleraar en de daaruit voortvloeiende vorderingen. Hierbij heeft werknemer voldoende belang, onder andere nu voldoende aannemelijk is dat er

wezenlijke verschillen (materieel en financieel) bestaan tussen de titel van hoogleraar en die van UHD. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer geen aanspraak kan maken op (herstel van) de titel van hoogleraar en de daaraan toebehorende rechten. De kantonrechter volgt werkgever in het betoog dat de brief uit 2013, waarin werknemer wordt benoemd tot hoogleraar en bekleder van de bijzondere leerstoel, niet kwalificeert als een benoemingsbesluit tot gewoon hoogleraar. De externe instantie van wie die brief afkomstig was, heeft enkel de bevoegdheid een bijzonder hoogleraar te benoemen op een bijzondere leerstoel voor een beperkte periode. Uit de instemming van het college van bestuur daarbij vloeit, anders dan werknemer betoogt, niet voort dat hij door het college van bestuur als gewoon hoogleraar is benoemd. De opvatting dat van meet af aan sprake is geweest van een bijzonder hoogleraarschap vindt tevens steun in het overlegde curatoriumverslag van 6 juli 2020, waarnaar werkgever heeft verwezen. Daaruit volgt dat gesproken is over de ambitie van werknemer om bij afloop van de bijzondere leerstoel het bijzonder hoogleraarschap om te zetten naar gewoon hoogleraarschap. Mede hieruit kan worden afgeleid dat gedurende de looptijd van de bijzondere leerstoel geen sprake was van een gewoon hoogleraarschap. Al met al ontbreekt een benoemingsbesluit tot gewoon hoogleraar door het bevoegde orgaan. De stelling van werknemer dat in de arbeidsovereenkomst uit 2013 wordt gesproken over '*full professor*' kan er evenmin toe leiden dat aan werknemer de titel van hoogleraar toekomt. Een arbeidsovereenkomst geeft de rechtsverhouding en toepasselijke arbeidsvoorwaarden tussen partijen weer, maar stelt de functietitel niet vast. Dat doet het benoemingsbesluit, dat in dit geval ontbreekt. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 13-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:2581
Zaaknummer: 10794817 \ CV EXPL 23-5255
Rechters: M.A. Vieira
Advocaten: J. Wouters, S. van Waegeningh en A.H. Arts
Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd aan haar werkneemster die telkens voorwaarden bleef stellen en belemmering bleef opwerpen voor het opstarten van mediation.

Feiten

Op 1 augustus 2020 is werkneemster als Customer Operations Manager in dienst getreden bij werkgeefster. Op 18 november 2021 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen. In dat kader heeft de bedrijfsarts op 10 maart 2022 geadviseerd dat partijen zo snel mogelijk onderling in gesprek moeten gaan, door bemiddeling van de Chief People & Culture en zo nodig formele mediation. Op 8 maart 2023 heeft de bedrijfsarts een medische expertise geadviseerd. Omdat er nog steeds onvoldoende vertrouwen was tussen partijen is dit onderzoekstraject beëindigd. Op advies van de bedrijfsarts heeft werkgeefster werkneemster daarom voorgesteld een onafhankelijke mediator in te schakelen. Als tegenvoorstel laat werkneemster weten dat zij liever start met bemiddeling zonder geheimhouding. Werkgeefster heeft dit voorstel afgeslagen en werkneemster nogmaals verzocht met mediation in te stemmen waarop werkneemster hetzelfde antwoord heeft gegeven. In september 2023 heeft werkgeefster alsnog ingestemd met het voorstel van werkneemster. Daarna heeft uitvoerig contact plaatsgevonden tussen partijen over het opstarten van de mediation/bemiddeling. Op 9 november 2023 heeft het UWV werkgeefster een loonsanctie van een jaar opgelegd, omdat er – ruim vier maanden nadat de bedrijfsarts mediation heeft voorgesteld – nog steeds geen mediation of bemiddeling heeft plaatsgevonden. Op 6 en 20 december 2023 heeft werkgeefster werkneemster per e-mail gewaarschuwd voor een loonstop, voor het geval mediation/bemiddeling niet van de grond komt. Vervolgens heeft werkgeefster de betaling van het loon van werkneemster per 15 januari 2024 stopgezet. Op dat moment was er contact geweest met zes externe mediators/bemiddelaars zonder dat mediation/bemiddeling van de grond was gekomen. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster dat werkgeefster wordt veroordeeld tot opheffing van de loonstop, betaling van het achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente, en het verstrekken van deugdelijke salarisspecificaties vanaf september 2023. Ook vordert werkneemster dat de kantonrechter werkgeefster een verbod oplegt om de gebruikskosten van de leaseauto vanaf september 2023 bij haar in rekening te

brengen. Volgens werkneemster heeft zij vanaf september 2023 100% recht op loon, omdat zij zich beschikbaar heeft gesteld om werkzaamheden te verrichten naar rato van belastbaarheid en de afspraak was dat daadwerkelijk gewerkte uren tijdens ziekte voor 100% in plaats van 70% zouden worden uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter mocht werkgeefster overgaan tot het staken van de loonbetaling vanaf 15 januari 2024 op grond van artikel 7:629 lid 3 onder d BW. Hoewel een bemiddelingstraject in beginsel moet kunnen worden ingezet zonder voorafgaande voorwaarden, is werkgeefster grotendeels akkoord gegaan met de wens van werkneemster om geen vertrouwelijkheid/geheimhouding af te spreken in een bemiddelingstraject. Desondanks heeft werkneemster onvoldoende meegewerkt aan de totstandkoming van mediation/bemiddeling. Op het moment van de loonstop waren er immers al drie bemiddelingstrajecten op initiatief van werkneemster gestrand. Ook daarna zijn nog drie bemiddelingstrajecten gestrand, omdat werkneemster voorwaarden bleef stellen en belemmeringen bleef opwerpen. Ten aanzien van de loonvordering van werkneemster oordeelt de kantonrechter dat eerst bemiddeling moest plaatsvinden, voordat re-integratiewerkzaamheden zouden kunnen worden opgestart. Nu geoordeeld is dat het aan werkneemster te wijten is dat er geen bemiddelingstraject tot stand is gekomen, kon er ook geen start worden gemaakt met de werkzaamheden en heeft werkneemster geen recht op 100% van de belastbare uren. Tot slot wordt ook het gevorderde verbod tot het doorberekenen van de gebruikskosten van de leaseauto afgewezen. Dit is tenslotte loon en werkgeefster is bij privégebruik, welk gebruik niet door werkneemster wordt betwist, verplicht om het autokostenforfait bij werkneemster in rekening te brengen. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen. Wel wordt werkneemster niet in de kosten van de procedure veroordeeld, omdat het gaat om een loonvordering tijdens ziekte (artikel 7:629a lid 6 BW) en niet is gebleken dat sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 27-05-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:5684
Zaaknummer: 11080691 \ VV EXPL 24-80
Rechters: M. Woerdman
Advocaten: S.H.N. de Wijs en I.R. Boudrie
Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629 lid 3 sub d BW en 7:629a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond van een directeur die via payrollconstructie werkzaam was bij een internationaal bedrijf. Herplaatsing ligt niet in de rede. De formele werkgever kan herplaatsing van werknemer niet afdwingen bij de materiële werkgever.

Feiten

WorkForSafeguard B.V. (hierna: Safeguard NL) detacheert personeel en is onderdeel van Safeguard Global. MariaDB levert databasesystemen, werkt wereldwijd, maar heeft geen vestiging in Nederland. In 2021 startte MariaDB de Partners & Alliances Group en zocht een Director voor de regio EMEA. Werknemer is op 2 augustus 2021 op basis van een payrollconstructie in dienst getreden bij Safeguard NL in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op grond van die arbeidsovereenkomst verrichtte werknemer werkzaamheden voor MariaDB in de functie van Director Partners & Alliances EMEA. In februari 2022 heeft MariaDB werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Safeguard heeft werknemer in maart 2022 geïnformeerd dat zijn opdracht bij MariaDB zou eindigen. Safeguard heeft een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, maar deze is afgewezen omdat Safeguard onvoldoende inzichtelijk heeft gemaakt hoe MariaDB tot haar besluit is gekomen. Hierna heeft de werkgever een ontbindingsverzoek gedaan op de a-grond, dat door de kantonrechter is afgewezen. Safeguard NL, die stelt dat inmiddels de hele afdeling is opgeheven, komt van deze beschikking in beroep. Het geschil beperkt zich tot de vraag of sprake is van een redelijke grond tot ontbinding (primair de a-grond), of herplaatsing mogelijk is en – als tot ontbinding wordt besloten – op welke vergoedingen werknemer dan aanspraak kan maken.

Oordeel

A-grond

Het hof overweegt dat tussen partijen niet in geschil is dat partijen een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met elkaar zijn aangegaan. Dat betekent dat het enkele feit dat de

opdrachtgever van Safeguard NL een buitenlands bedrijf is, niet betekent dat het Nederlandse (bewijs)recht niet van toepassing is of dat werknemer geen beroep kan doen op Nederlandse ontslagbescherming. Het feit dat Nederlands recht van toepassing is, betekent echter niet per definitie dat de buitenlandse onderneming haar bedrijfseconomische afwegingen moet maken op de wijze die in Nederland gebruikelijk is. Wel zal de onderneming voldoende aannemelijk moeten maken dat de arbeidsplaats is vervallen als gevolg van maatregelen die vanwege bedrijfseconomische omstandigheden zijn getroffen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Naar het oordeel van het hof is aan dit criterium voldaan. Safeguard NL heeft voldoende aannemelijk gemaakt en met bescheiden, dat de Partner & Alliances-group inmiddels is opgeheven in het kader van een kostenreductie van 8%. Het partnerprogramma werd opgeheven en de overgebleven activiteiten van de Partners & Alliances-group zijn ondergebracht bij de salesafdelingen. Daarmee staat vast dat – in ieder geval in februari 2023 – de functie van Director Partner & Alliances is vervallen. Het hof overweegt, dat – gelet op de payrollconstructie, terwijl MariaDB volhoudt dat er geen passende functies zijn voor werknemer – afwijzing van de gevraagde ontbinding omdat herplaatsing mogelijk zou zijn, niet in de rede ligt. Safeguard NL kan immers herplaatsing van werknemer niet afdwingen bij MariaDB. Daarbij komt dat de verhoudingen tussen werknemer en MariaDB ernstig te wensen overlaten. Gelet op de positie van de vicepresident, in combinatie met de omvang van MariaDB en het functieniveau van werknemer, acht het hof het evenmin reëel te veronderstellen dat een passende functie te vinden is, waar deze ernstig verstoorde arbeidsrelatie geen rol speelt. Anders dan werknemer meent, rust niet (ook) op Safeguard NL als payrollwerkgever de plicht om na te gaan of er bij andere aangesloten werkgevers vacatures zijn of op korte termijn vrijkomen. Ingevolge artikel 20 aanhef en onder a van de Ontslagregeling, wordt de payrollwerknemer voor de toepassing van paragraaf 3 immers geacht in dienst te zijn bij de opdrachtgever (in casu MariaDB). De conclusie is dus dat sprake is van een voldragen a-grond, terwijl herplaatsing niet in de rede ligt.

Billijke vergoeding

Op een billijke vergoeding bestaat pas recht als er ook een causaal verband bestaat tussen dat verwijtbaar handelen en het einde van de dienstbetrekking. Het hof oordeelt dat de functie van werknemer in februari 2023 is vervallen vanwege een kostenreductie van 8%, waardoor zijn dienstverband zou zijn beëindigd, ook als hij niet in februari 2022 op non-actief was gesteld. Safeguard NL/MariaDB ontkende gemotiveerd de mogelijkheid tot herplaatsing voor werknemer, wat hij onvoldoende aannemelijk maakte. Gezien de krimp bij MariaDB, het hoge aantal herplaatsingskandidaten met partnerservaring, en werknemers specifieke rol en salaris, acht het hof herplaatsing onwaarschijnlijk. Er is geen causaal verband tussen het einde van de arbeidsovereenkomst en het verwijtbaar handelen van MariaDB. Het verzoek om een billijke

vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 04-06-2024
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:853
Zaaknummer: 200.332.122/01
Rechters: M.J. van der Ven, R.S. van Coevorden en K. Redeker
Advocaten: J. Niezen en R.C.M. Klatten
Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub a BW, 7:671b BW, 7:682 BW, 7:683 BW en 20 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die arbeidsovereenkomst met langdurig arbeidsongeschikte werknemer niet verlengt, handelt niet ernstig verwijtbaar. Verzoek tot toekenning billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft verder geen recht op alle gevorderde overuren. Ten aanzien van een bepaalde periode wordt het beroep op rechtsverwerking namelijk gehonoreerd.

Feiten

Op 1 oktober 2020 is werknemer in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zijn laatste arbeidsovereenkomst liep tot 30 september 2023. Op 29 april 2022 heeft werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden een ongeval gehad. Pas in augustus 2022 heeft werkgeefster melding gemaakt van de arbeidsongeschiktheid van werknemer bij de bedrijfsarts, waardoor werknemer in september 2022 voor het eerst door de bedrijfsarts is gezien. In oktober 2022 wordt een gesprek tussen werknemer en werkgeefster gevoerd. Na dit gesprek constateert de bedrijfsarts dat werknemer een arbeidsconflict ervaart. Naar aanleiding hiervan heeft mediation plaatsgevonden, die is geëindigd zonder dat er een oplossing is gekomen. Uit een door werknemer op 12 januari 2023 aangevraagd deskundigenoordeel volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster tot dat moment onvoldoende zijn geweest. Daarna hebben partijen op advies van de bedrijfsarts geprobeerd passende werkzaamheden te vinden. Op 29 augustus 2023 heeft werkgeefster het eindigen van de arbeidsovereenkomst per 30 september 2023 aangezegd. De arbeidsovereenkomst is op 30 september 2023 van rechtswege ten einde gekomen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter voor recht te verklaren dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster is volgens werknemer primair gelegen in een normschending van de Wgbh/cz. Subsidiair meent werknemer dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is gelegen in het gegeven dat werkgeefster grovelijk haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft geschonden waardoor een verstoorde arbeidsverhouding is

ontstaan en werkgeefster onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden. Ook verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over extra gewerkte uren in de periode 1 oktober 2020 tot 26 april 2022 en ten onrechte afgeschreven vakantiedagen. Werkgeefster doet een beroep op schending van de klachtplicht ex artikel 6:89 BW en rechtsverwerking.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Er bestaat geen grond om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van de billijke vergoeding aan werknemer, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter is namelijk allereerst van oordeel dat niet vastgesteld kan worden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft verlengd vanwege een handicap of chronische ziekte bij werknemer. Op het moment van aanzegging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst was er bij werknemer wel sprake van (langdurige) arbeidsongeschiktheid, maar waren er geen aanwijzingen dat dit mogelijk permanent zou zijn. Dit bleek verder ook niet uit de rapportages van de bedrijfsarts of het deskundigenoordeel van het UWV. Ten aanzien van de door werknemer gestelde niet-nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst oordeelt de kanonrechter dat het laat inschakelen van de bedrijfsarts (tussen het ongeval en de eerste afspraak zaten circa vijf maanden) een schending van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst oplevert. Deze schending is echter niet aan te merken als een grovelijke schending. Daar komt bij dat het verband tussen deze schending en de verstoorde arbeidsverhouding lijkt te ontbreken. Die verstoring is namelijk ontstaan na het gesprek op 18 oktober 2022. Ook volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn stelling dat er onvoldoende aandacht was voor en betrokkenheid bij werknemer. Tot slot kan de kantonrechter niet vaststellen dat werkgeefster tekort is geschoten in haar zorgplicht jegens werknemer, nu partijen hierover in een andere procedure nog in discussie zijn.

Achterstallig loon en verlofuren

In een geval waarbij het gaat om verzoek tot betaling van gewerkte overuren geldt een verjaringstermijn van vijf jaar en is er voor de toepassing van de klachtplicht geen plaats. Er is namelijk geen sprake van een gebrek in de prestatie, maar van een (gedeeltelijk) uitblijven daarvan. Wel is voor de gewerkte overuren in het eerste kwartaal van 2021 (in totaal 40 uur) sprake van rechtsverwerking. Ten aanzien van die overuren heeft werknemer, na verklaard te hebben dat hij die extra uren niet uitbetaald wil krijgen, de beloning hiervan teruggestort met de melding “onverschuldigd loon”. Het nu alsnog aanspraak maken op deze uren is in strijd

met de maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Werknemer dient deze overuren als onverschuldigd betaald dan ook terug te betalen aan werkgeefster. Voor de rest van de overuren geldt dat geen sprake is van rechtsverwerking. Ten aanzien van die overuren oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster, met aftrekking van de al uitbetaalde overuren, nog € 2.863,01 bruto aan werknemer dient te betalen. Dit heeft de kantonrechter vastgesteld aan de hand van de door werknemer overgelegde producties, waaruit zou blijken dat werkgeefster over bepaalde overuren werknemer opdracht heeft gegeven voor het maken van die overuren, en de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao. Ook heeft werkgeefster toegegeven dat de verlofuren op 29 en 30 december 2020 ten onrechte zijn afgeschreven, zodat ook deze worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 29-05-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3738
Zaaknummer: 10860898 UE VERZ 24-2 LvdH/1470
Rechters: C.J.M. Hendriks
Advocaten: J.P. Volk en mr. M.P.A. Hollander
Wetsartikelen: 38d Wfsv, 29b ZW, 7:619 BW, 7:625 BW, 4 Wgbh/cz, 7:673 lid 9 BW, 6:89 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer vernietigd. Onvoldoende onderbouwd dat sprake is geweest van (opzet tot) misleiding. Tegenverzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen vanwege opzegverbod tijdens ziekte.

Feiten

Werknemer is per 11 december 2019 werkzaam in de functie van terminalmedewerker, tegen een salaris van laatstelijk € 2.450 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer is op 6 september 2021 arbeidsongeschikt geraakt en heeft sindsdien geen werkzaamheden meer verricht. Hij ontvangt met ingang van het tweede ziektejaar 70% van zijn salaris van € 1.778,00 bruto, plus ploegentoeslag van € 444,50 bruto. Werknemer heeft in de periode 18 juli 2022 tot 28 oktober viermaal de bedrijfsarts bezocht. De arbeidsdeskundige heeft na afstemming met de bedrijfsarts geadviseerd het re-integratietraject tweede spoor voort te zetten. Vanwege twijfels over de echtheid van de klachten van werknemer heeft werkgever bedrijfsrecherche ingeschakeld. De bedrijfsrecherche heeft geconcludeerd dat werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verschillende fysiek belastende klusjes heeft verricht. Direct na een gesprek op 15 februari 2023 is een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werkgever heeft op 16 februari 2023 gecommuniceerd dat bij het uitblijven van ondertekening een ontbindingsprocedure zou worden gestart. De gemachtigde van werkgever heeft bij brief van 24 februari 2023 aan werknemer meegedeeld dat werkgever het rapport van de bedrijfsrecherche had ontvangen en dat hij uiterlijk op 28 februari 2023 tot ontslag op staande voet zal overgaan, tenzij een beëindigingsregeling wordt overeengekomen. Werknemer is hier niet mee akkoord gegaan, en is vervolgens op 28 februari 2023 per brief op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te verplichten hem toe te laten tot re-integratie, onder verbeurte van een dwangsom indien hij daarmee in gebreke blijft. Verder verzoekt werknemer om werkgever te veroordelen tot doorbetaling van loon vanaf 28 februari 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever baseert zijn stelling dat sprake is geweest van

opzet tot misleiding op de observaties van de bedrijfsrecherche en het gesprek van 15 februari 2023. Werknemer heeft de juistheid van de aangevoerde stellingen op zichzelf niet betwist, maar stelt wel dat het rapport van de bedrijfsrecherche buiten beschouwing moet worden gelaten omdat het onderzoek jegens hem onrechtmatig is. Aan die stelling gaat de kantonrechter voorbij. Ook indien bewijs onrechtmatig is verkregen, heeft dat niet zonder meer tot gevolg dat dit bewijs moet worden uitgesloten. De in de procedure overgelegde stukken laten een genuanceerder beeld zien van de uitlatingen van werknemer tegenover de arbodienst dan door werkgever is geschetst. Werknemer heeft verteld dat zijn klachten niet elke dag in dezelfde mate aanwezig zijn, zodat hij op sommige dagen beter in staat is om dingen te doen dan andere dagen. Werkgever heeft aldus onvoldoende onderbouwd dat daadwerkelijk sprake is geweest van opzet tot misleiding van de arbodienst. Het ontslag op staande voet is derhalve niet rechtsgeldig gegeven. Met de vernietiging van het ontslag duurt de arbeidsovereenkomst voort. Dat werknemer arbeidsongeschikt is en ten tijde van het ontslag een re-integratietraject in het tweede spoor was ingezet, staat tussen partijen vast. Werkgever wordt daarom veroordeeld om werknemer tot het werk toe te laten en het re-integratietraject voort te zetten. Werknemer maakt tevens aanspraak op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid ex artikel 7:629 BW. Werkgever wordt daarom veroordeeld om aan werknemer het loon te betalen vanaf 28 februari 2023, totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, althans tot het einde van de loondoorbetalingsverplichting.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 04-07-2023
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9654
Zaaknummer: 10464999 AZ VERZ 23-16
Rechters: R.A. Borm
Advocaten: W.T.M. Uilhoorn en V.A.M. Vos
Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster berust in ontslag op staande voet en verzoekt om billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig; werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding, maar die wordt vastgesteld op nihil.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 januari 2023 bij werkgeefster in dienst op basis van een contract voor bepaalde tijd. In augustus 2023 heeft werkneemster tijdens een voortgangsgesprek met haar leidinggevende kenbaar gemaakt het dienstverband niet te willen voortzetten. Op 8 november 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst getekend, met als einddatum 30 november 2023. Verder is afgesproken dat werkneemster op datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst niet langer arbeidsongeschikt was, en voor het resterende deel van het dienstverband is vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster heeft op 9 november 2023 haar werklaptop ingeleverd. Een dag later is werkneemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 10 november 2023 wordt werkneemster verweten dat zij bedrijfsgeheime informatie heeft doorgemaild naar haar privémail en naar haar partner. In de ontslagbrief staat ook dat uit standaardonderzoek van de werklaptop is gebleken dat door de automatiseerder van werkneemster bedrijfsgeheime informatie is verwijderd uit de digitale werkomgeving van werkgeefster. Werkneemster heeft per brief van 14 november 2023 via haar advocaat bezwaar gemaakt tegen het ontslag en zij heeft de eerder gesloten vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenktermijn ontbonden. Werkneemster legt zich nu neer bij het einde van haar dienstverband per 10 november 2023, maar verzoekt aan haar ten laste van werkgeefster een billijke vergoeding toe te kennen en verder een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een vergoeding voor niet-uitbetaald vakantiegeld, vakantiedagen en overuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet geldig, omdat er geen dringende reden is. In de ontslagbrief wordt genoemd dat werkneemster bedrijfsgeheime informatie heeft verwijderd uit de digitale werkomgeving en bedrijfsgeheime informatie heeft doorgemaild naar haar privémail en naar haar partner. Echter, enkel dat laatste wordt expliciet als dringende reden aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Niet in geschil is dat werkneemster op 8 februari en 15 juni 2023 twee documenten naar haar partner heeft doorgemaild. Werkneemster heeft echter betwist dat het hier om vertrouwelijke bedrijfsinformatie ging. Werkgeefster heeft dit niet weersproken. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de twee documenten die werkneemster naar haar partner heeft doorgemaild geen vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevatten. Er is daarom geen sprake van een schending van het geheimhoudingsbeding en ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet (mede) op de grond. Het verwijderen van bedrijfsgeheime informatie is niet expliciet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Werkneemster heeft dit afdoende gemotiveerd betwist. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om concreet nader te onderbouwen waaruit blijkt dat die bestanden op SharePoint stonden en waaruit blijkt dat werkneemster die heeft verwijderd. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Het ontslag op staande voet is wegens het ontbreken van een dringende reden niet rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Werkneemster heeft daarom recht op de wettelijke transitievergoeding van € 2.236,71 bruto. Ook de gefixeerde schadevergoeding over de periode van onregelmatige opzegging wordt toegewezen en komt neer op € 12.993,12 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil omdat de geleden loonschade zeer beperkt is, en werkneemster 20 dagen na haar ontslag al werk heeft gevonden als zzp'er. De door werkneemster aangevoerde opgelopen reputatieschade is niet nader onderbouwd en kan daarom niet meewegen. De door werkneemster meegewogen advocaatkosten komen niet voor vergoeding via de billijke vergoeding in aanmerking, nu dit in het arrest *New Hairstyle* is bepaald. Wel heeft werkneemster recht op vergoeding van niet-uitbetaald vakantiegeld, vakantiedagen en overuren ter hoogte van € 8.258,15 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 31-05-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5514
Zaaknummer: 10876452 VZ VERZ 24-261
Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M.F. Hilberdink en I.H. Castenmiller-van Hoorn
Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vraagt gefixeerde schadevergoeding van werkneemster na ontslag op staande voet en wil dat werkneemster wordt verplicht mee te werken aan onderzoek privémail/-computer. Alle verzoeken afgewezen.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 januari 2023 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een contract voor bepaalde tijd. In augustus 2023 heeft werkneemster tijdens een voortgangsgesprek met haar leidinggevende kenbaar gemaakt het dienstverband niet te willen voortzetten. Op 8 november 2023 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst getekend, met als einddatum 30 november 2023. Verder is afgesproken dat werkneemster op datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst niet langer arbeidsongeschikt was, en voor het resterende deel van het dienstverband is vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster heeft op 9 november 2023 haar werklaptop ingeleverd. Een dag later is werkneemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 10 november 2023 wordt werkneemster verweten dat zij bedrijfsgeheime informatie heeft doorgemaild naar haar privémail en naar haar partner. In de ontslagbrief staat ook dat uit standaardonderzoek van de werklaptop is gebleken dat door de automatiseerder van werkneemster bedrijfsgeheime informatie heeft verwijderd uit de digitale werkomgeving van werkgever. Werkneemster heeft per brief van 14 november 2023 via haar advocaat bezwaar gemaakt tegen het ontslag en zij heeft de eerder gesloten vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenktermijn ontbonden. Werkgever verzoekt werkneemster te veroordelen tot een gefixeerde schadevergoeding van € 12.941,15 en dat zij – onder dreiging van een dwangsom – moet dulden dat haar privé-mail en computer wordt doorzocht op bedrijfsgeheime informatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkneemster hoeft werkgeefster geen gefixeerde schadevergoeding te betalen, omdat in een procedure die tegelijk met deze zaak is beslist (zie AR 2024-0787) is geoordeeld dat het

ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het verzoek van werkgeefster om werkneemster te verplichten mee te werken aan een onderzoek van haar privémailbox en privécomputer is niet deugdelijk gemotiveerd. Als werkgeefster het verzoek baseert op nakoming van het overeengekomen geheimhoudingsbeding, geldt dat vaststaat dat alleen het doormailen van twee documenten naar de partner van werkneemster valt onder het geheimhoudingsbeding (en dus niet de 56 mails die werkgeefster noemt) en dat die twee documenten geen vertrouwelijke bedrijfsinformatie bevatten (zie voornoemde beschikking). Verder heeft werkneemster gesteld dat zij alle mails heeft verwijderd die zij vanuit haar werkmail naar zichzelf heeft gestuurd en dat haar partner dat ook heeft gedaan. Er zijn geen aanwijzingen dat zij dat niet heeft gedaan. Tegen deze achtergrond is er geen reden voor een vergaande maatregel als een veroordeling tot medewerking aan een controle in de privécomputer en privé-inbox van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 31-05-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5513
Zaaknummer: 10873822 VZ VERZ 24-207
Rechters: A.M. van Kalmthout
Advocaten: M.F. Hilberdink en I.H. Castenmiller-van Hoorn
Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW en 7:677 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering. Voldoende aannemelijk dat arbeidsongeschiktheid het gevolg is van bedrijfsongeval, zodat een bedrag van € 22.508,10 bruto aan achterstallig salaris wordt toegewezen. Werkgever tevens veroordeeld tot hervatting loonbetalingen.

Feiten

Werknemer is in september 2020 in dienst getreden bij werkgever 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. Werknemer heeft op 24 augustus 2022 tijdens zijn werk een ongeval gehad. Werknemer heeft zich op 25 november 2023 ziek gemeld. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon en tot hervatting van de loonbetalingen aan werknemer vanaf mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn loonvordering een berekening overgelegd. Werkgever heeft de uitgangspunten van deze berekening niet betwist. Wel beroept werkgever zich erop dat met werknemer andersluidende afspraken zijn gemaakt. De kantonrechter overweegt dat, nu sprake is van een standaard-cao, het maken van andersluidende afspraken die daarvan afwijken niet is toegestaan. Ook overigens is niet gesteld of gebleken dat de berekeningswijze van werknemer niet juist is, zodat de kantonrechter deze als voldoende aannemelijk zal volgen. Ook het door werknemer vermelde aantal uren arbeid en overwerk is voldoende aannemelijk. De kantonrechter overweegt verder dat de hoogte van de loonvordering gedurende ziekte op grond van de cao afhankelijk is van de vraag of de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer tijdens zijn werkzaamheden is uitgegleden en van de trailer is gevallen, waardoor in dit geval sprake is van een bedrijfsongeval in de zin van de cao. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij sindsdien klachten heeft aan zijn schouder waarvoor hij zich eerst in november 2023 arbeidsongeschikt heeft gemeld.

Werknemer heeft ook uitgelegd dat hij eerst heeft geprobeerd om door te werken met behulp van pijnbestrijding en door langer verlof te nemen. Werkgever heeft daar geen concreet verweer tegen gevoerd. In dit kort geding is dan ook voldoende aannemelijk dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het bedrijfsongeval. Dat werkgever in zwaar weer verkeert, ontslaat het bedrijf niet van de verplichting om het loon (bij ziekte) te betalen. Het bovenstaande maakt dat de geldvordering van werknemer, uitgaande van de situatie van een bedrijfsongeval, wordt toegewezen. De kantonrechter wijst het primair gevorderde bedrag van € 22.508,10 bruto toe. Ook de vordering tot hervatting van de loonbetalingen vanaf mei 2024 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 13-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3167
Zaaknummer: 11070709 \ CV EXPL 24-987
Rechters: D.N.R. Wegerif
Advocaten: M. van Wijk-van den Berg
Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werknemers zouden tijdens productie van parfum gelekt vloeistof met (verontreinigde) waterstofzuiger hebben opgezogen en hebben gebruikt voor de productie, met sterk verontreinigde parfum tot gevolg. Gemotiveerde betwisting feiten. Bewijsopdracht aan werkgever.

Feiten

Twee werknemers (elkaars echtgenoten) zijn in dienst van werkgeefster in de functie van Quality Manager respectievelijk productieleidster. Op 31 maart 2023 zijn werknemers op staande voet ontslagen. Volgens werkgeefster heeft op enig moment, tijdens de productie van een batch parfum voor een belangrijke klant, een lekkage plaatsgevonden aan de afvulinstallatie. Werknemers zouden toen hebben besloten om met een (verontreinigde) waterstofzuiger de vloeistof op te zuigen van de vloer, te filteren en hierna af te vullen voor de productie van de parfum. Dit hebben zij volgens werkgeefster doelbewust verzwegen voor het management. Uit microbiologisch onderzoek is vervolgens gebleken dat de betreffende producten sterk verontreinigd zijn, waarmee onveilige producten op de markt zijn gebracht, hetgeen zal leiden tot een product-recall van deze artikelen. Hiermee hebben werknemers extreme schade aan de onderneming van werkgeefster gebracht, aldus steeds werkgeefster. Werknemers hebben in eerste aanleg onder meer verzocht de ontslagen op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemers afgewezen en voor recht verklaard dat de door werkgeefster gegeven ontslagen op staande voet rechtsgeldig zijn gegeven. Werknemers hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Het hof is allereerst van oordeel dat de ontslagen onverwijld zijn gegeven. Het microbiologisch onderzoek is na een melding van het incident op 14 maart 2023 met

voldoende voortvarendheid verricht en op de dag van de ontvangen onderzoeksresultaten (31 maart 2023), zijn werknemers gehoord en is het ontslag aangezegd. Dat betekent dat aan de onverwijldheidseis is voldaan.

Dringende reden

Werknemers betwisten concreet een deel van het feitencomplex dat werkgeefster als dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Zij betwisten niet dat als gevolg van lekkages vloeistof is gelekt op de vloer en dat zij met een waterstofzuiger die vloeistof hebben opgezogen, maar zij betwisten wel dat zij de betreffende vloeistof hebben afgevuld voor de productie van een batch parfum. Het hof overweegt dat, gelet op de ernst van de lekkage, de leiding van werkgeefster ook op de hoogte moet zijn geweest dat als gevolg van die lekkage 'de rotzooi' moest worden opgeruimd (in dit geval opgezogen). Die feiten kunnen dan ook geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Dat is anders ten aanzien van het verwijt dat de opgezogen vloeistof is afgevuld voor de productie; dit kan een dringende reden voor ontslag op staande voet zijn. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemers staat voor het hof nog onvoldoende vast dat sprake is van het afvullen van de gelekte vloeistof voor de productie. Het hof stelt werkgeefster in de gelegenheid om bewijs te leveren van deze stelling. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 02-05-2024
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1563
Zaaknummer: 200.333.379_01 en 200.333.365_01
Rechters: P.P.M. Rousseau, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en A.J. van de Rakt
Advocaten: J.A. Houben-Timmermans en S.L. Smits-Emons
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt betaling van achterstallig salaris en een schadevergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. In de vaststellingsovereenkomst is finale kwijting overeengekomen.

Feiten

Werknemer is in de periode vanaf 24 augustus 2020 tot 13 februari 2023 bij Start People in dienst geweest en als uitzendkracht (Operator B) te werk gesteld bij X. Op 29 december 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In de vaststellingsovereenkomst is – onder meer – overeengekomen dat er achterstallig salaris aan werknemer wordt betaald en finale kwijting wordt verleend. Werknemer verzoekt om een veroordeling van Start People tot betaling van achterstallig salaris over de periode 1 januari 2023 tot en met 7 mei 2023 ter hoogte van € 2.825,24, een schadevergoeding van € 28.000 en een vergoeding wegens schending van de opleidingsverplichting.

Oordeel

De aanhef van de vaststellingsovereenkomst vermeldt dat de overeenkomst is bedoeld om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In het finale kwijtingsbeding staat dat partijen in de onderhandelingen alle relevante over en weer bestaande respectievelijk geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en geschillen daarover, ter sprake hebben gebracht en in de inhoud van de vaststellingsovereenkomst hebben uitonderhandeld. In het finalekwijtingsbeding staat ook dat partijen met de vaststellingsovereenkomst alle tussen hen af te wikkelen kwesties definitief hebben geregeld en elkaar finale kwijting verlenen, behoudens voor zover betreft de nakoming van de vaststellingsovereenkomst. Partijen zijn in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 7 mei 2022 zal worden beëindigd, waarbij aan werknemer ter beëindiging van het geschil over de vijfploegentoeslag een bedrag van € 5.500 zal worden (na)betaald. De kantonrechter is van oordeel dat uit het finalekwijtingsbeding voldoende duidelijk en ondubbelzinnig blijkt dat partijen hebben beoogd een algehele en finale regeling te treffen voor alle mogelijke tussen partijen bestaande

en toekomstige geschillen. Werknemer moet dit ook zo begrepen hebben. Werknemer heeft niet aangevoerd dat hij het finalekwijtingsbeding niet in de vaststellingsovereenkomst heeft gewild. Evenmin heeft werknemer een beroep gedaan op een wilsgebrek bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft ook geen feiten en omstandigheden naar voren gebracht waaruit blijkt dat partijen iets anders voor ogen stond en dat zij de mogelijkheid tot het nadien vorderen van achterstallig loon en/of (schade)vergoedingen open hebben willen laten. In de vaststellingsovereenkomst is geen voorbehoud gemaakt wat betreft de thans door werknemer verzochte betaling van de vijfploegentoeslag, de vergoeding wegens schending van de opleidingsverplichting, de 100,8 niet verloonde werkuren in verband met ploegenoverdracht en de aanvullende schadevergoeding. Start People mocht er daarom ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij niets meer aan werknemer is verschuldigd. De kantonrechter concludeert dat werknemer een weloverwogen keuze heeft gemaakt om de vaststellingsovereenkomst te tekenen. Gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst heeft werknemer voldoende tijd gehad – mede gelet op de wettelijke bedenktermijn – voor reflectie. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 11-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3102
Zaaknummer: 10964458 \ EJ VERZ 24-70
Rechters: M.J.C.M. Manders
Advocaten: D.R. Hut
Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Heeft werknemer schade opgelopen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden? Schending zorgplicht werkgever? Bewijsopdrachten.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 6 mei 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld en op 8 mei 2020 heeft hij de huisarts bezocht. Begin juni 2020 heeft werknemer een bezoek aan de bedrijfsarts gebracht. De bedrijfsarts achtte werknemer in staat aangepaste werkzaamheden te verrichten en al vrij snel daarna in staat zijn eigen werk volledig te hervatten. Met ingang van 15 oktober 2020 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor bepaalde tijd tot en met 12 maart 2021. Op 25 november 2020 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Bij brief van 8 december 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 4 januari 2021 heeft (de gemachtigde van) werknemer werkgever aansprakelijk gesteld voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van een door hem op 6 mei 2020 overkomen ongeval. Bij e-mailbericht van 28 juni 2021 heeft werkgever aansprakelijkheid van de hand gewezen. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat werkgever aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schaden. De kantonrechter heeft dit afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer heeft op 6 mei 2020 ongeveer 1,5 uur gewerkt toen een pallet die via een rollenbaan getransporteerd moest worden, op die baan vastliep. Werknemer heeft die pallet toen losgekregen door ertegen te duwen. Meteen daarna had hij hevige pijn aan de linkerzijde van zijn bovenlichaam, met name aan zijn schouder, de linkerzijde van zijn nek en zijn linkerarm en -hand. Zijn directe collega A heeft het ongeval gezien volgens werknemer. Als niet, althans onvoldoende concreet weersproken staat vast dat werknemer in de periode vóór 6 mei 2020 vaker op de rollerbaan vastgelopen pallets handmatig losduwde. Het hof wijst op de getuigenverklaring van A. Hieruit volgt dat het gedrag waarvan werknemer aanvoert dat het op 6 mei 2020 tot het gestelde arbeidsongeval leidde, bij werkgever vaker voorkwam. Verder is tussen partijen niet in geschil dat werknemer zich op 6 mei 2020 heeft ziekgemeld bij B. Wel

is in geschil of werknemer daarbij toen melding heeft gemaakt van het gestelde arbeidsongeval. Volgens het hof staat nog onvoldoende vast of werknemer op 6 mei 2020 tijdens zijn werkzaamheden voor werkgever het gestelde ongeval is overkomen. De ingebrachte video geeft daarvoor onvoldoende uitsluitsel en geeft niet het benodigde bewijs. Ook de verklaringen van de huisartsen bieden onvoldoende bewijs. Daaruit blijkt namelijk niet dat de klachten voortvloeien uit de werkzaamheden van werknemer voor werkgever. Ook de ingebrachte verklaringen van collega's gaan niet in op wat er zich op 6 mei 2020 heeft afgespeeld. De conclusie is dat de zojuist besproken bewijsstukken elk op zichzelf en in onderlinge samenhang niet het benodigde bewijs leveren van de stelling van werknemer dat hem op 6 mei 2020 een arbeidsongeval is overkomen. Het hof geeft werknemer een bewijsopdracht. De werkgever wordt ook in de gelegenheid gesteld om nader bewijs te leveren over zijn stellingen omtrent de zorgplicht die niet geschonden zou zijn.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 28-05-2024
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1771
Zaaknummer: 200.321.098_01
Rechters: J.M.H. Schoenmakers, B.E.L.J.C. Verbunt en O.L. Nunes
Advocaten: A. Quispel en V.R. Pool
Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van arbeidsongeschikte werknemer. Inschakelen recherchebureau door werkgever voor observatie van arbeidsongeschikte werknemer.

Feiten

Werknemer is op 11 december 2017 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft zich op 6 september 2021 ziek gemeld en sindsdien niet meer gewerkt. Op 7 september 2022 is er een arbeidsdeskundig rapport gekomen waarin onder meer staat dat werknemer op medische gronden over beperkt benutbare mogelijkheden beschikt en dat er beperkingen zijn op diverse vlakken. Werkgever heeft vervolgens X ingeschakeld omdat hij betwijfelde of het geschetste ziektebeeld overeenkomstig de werkelijkheid was. Uit de bevindingen van X bleek dat werknemer meerder keren spullen van zijn auto naar zijn woning heeft getild, terwijl hij bij werkgever zou hebben aangegeven niet eens een beker te kunnen tillen. Werkgever heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Werkgever is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Werknemer stelt dat het onderzoek van X een ontoelaatbare inbreuk op zijn recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer is. Het met het onderzoek vergaarde bewijs is daarom onrechtmatig verkregen en moet om die reden buiten beschouwing worden gelaten. Werknemer zei in telefoongesprekken met Y dat hij niets kon, niet fatsoenlijk kon zitten en daardoor ook niet lang met de auto kon rijden. Dat leek in strijd met hetgeen werkgever zelf waarnam: werknemer kon volgens hem tijdens gesprekken langdurig en normaal zitten en bewegen zonder zichtbare beperkingen en kon vervolgens zelfstandig met de auto naar huis rijden. Dat werkgever op grond daarvan twijfelde aan de juistheid van de verklaringen van werknemer en mogelijk van de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen acht het hof begrijpelijk. Het hof acht het onder die omstandigheden op zichzelf niet ontoelaatbaar dat werkgever X heeft ingeschakeld om werknemer te observeren, om zo die twijfel weg te nemen. Niet valt in te zien op welke andere wijze werkgever kon vaststellen of zijn twijfel terecht was.

Ook het hof zal het rapport van X daarom niet buiten beschouwing laten en dit bij de beoordeling betrekken. Het hof is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is vernietigd. Wat X werknemer heeft zien doen is niet in strijd met de door de arbeidsdeskundige vastgestelde beperkingen. Uit de bevindingen van X kan niet worden afgeleid dat werknemer zijn gezondheidsklachten wezenlijk had overdreven. En zelfs als dat het geval was geweest, dan had werkgever toch anders moeten handelen. Het is immers niet aan werkgever om vast te stellen waartoe werknemer wel of niet in staat was; hij had in dat geval de bevindingen van X aan de bedrijfsarts kunnen en moeten voorleggen, met de vraag of de activiteiten die werknemer had verricht te rijmen waren met wat hij tegen de bedrijfsarts had verklaard en de beperkingen die door de bedrijfsarts waren vastgesteld. In dit verband is nog van belang dat ontslag op staande voet een uiterst middel dient te zijn en dus terughoudend moet worden toegepast, terwijl de wet voorziet in andere maatregelen wanneer een arbeidsongeschikte werknemer de re-integratie frustreert.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 06-06-2024
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1874
Zaaknummer: 200.331.832/01
Rechters: M. van der Schoor, M. van Ham en C.J. Frikkee
Advocaten: V.A.M. Vos en W.T.M. Uilhoorn
Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever had geen voorwaarde mogen verbinden aan het beëindigen van het slapende dienstverband. Voor de berekening van de transitievergoeding is sprake van opvolgend werkgeverschap. De berekenwijze van voor 1 januari 2020 geldt.

Feiten

Werknemer is op 16 oktober 1985 in dienst getreden van X. Op 1 oktober 1986 is X overgenomen door Stork Mufac. Bij brief van 18 juli 2001 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst bij Stork opgezegd per 30 september 2001. Werknemer is op 1 januari 2002 in dienst getreden van Stork Mobiel, later genaamd HiTecs. Op 1 januari 2003 is werknemer in dienst getreden van Koninklijke Machinefabriek Stork B.V.(hierna: KMS). Op 12 juni 2003 is KMS overgenomen door Stork GDO. Op 17 december 2013 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Op 14 december 2015 is werknemer 104 weken arbeidsongeschikt en eindigt voor GDO de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Werknemer ontvangt sindsdien een WIA-uitkering. Op 6 december 2019 heeft werknemer GDO verzocht de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding. GDO heeft daarmee niet ingestemd. GDO wenst enkel medewerking te verlenen aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst mits de transitievergoeding volledig gecompenseerd wordt door het UWV. Werknemer is niet akkoord gegaan met de door GDO gestelde voorwaarde. Wat partijen in deze procedure verdeeld houdt, is de vraag of GDO mee dient te werken aan beëindiging van het slapend dienstverband van werknemer onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding dan wel of GDO aan het voorstel van werknemer om het slapende dienstverband te beëindigen de voorwaarde mag verbinden dat de transitievergoeding alleen betaald wordt wanneer deze door het UWV volledig wordt gecompenseerd. Verder discussiëren partijen over de hoogte van de transitievergoeding. Deze discussie spitst zich allereerst toe op het antwoord op de vraag of er sprake is van opvolgend werkgeverschap en ten tweede of GDO gehouden is de hogere vergoeding aan werknemer te betalen of de lagere vergoeding (berekend conform de methodiek per 1 januari 2020 zoals geïntroduceerd door de Wab).

Oordeel

Voorwaardelijk beëindigen slapend dienstverband

Uit de arresten van de Hoge Raad volgt dat niet meer aan de orde is de vraag of GDO aan het voorstel van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen de voorwaarde mag verbinden dat de vergoeding alleen betaald wordt wanneer deze door het UWV volledig wordt gecompenseerd.

Hoogte transitievergoeding

Partijen verschillen van mening over de duur van het dienstverband . Volgens werknemer is zijn dienstverband op 16 oktober 1985 aangevangen. Het standpunt van GDO dat er vanaf de periode dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd sprake is geweest van een onderbreking van meer dan drie maanden, kan geen stand houden. Uit de door werknemer ingebrachte stukken en de polisadministratie van het UWV volgt dat er sprake is geweest van een onderbrekingsperiode van exact drie maanden. Nu artikel 7:668a oud BW spreekt van “niet meer dan drie maanden” is de keten van arbeidsovereenkomsten niet doorbroken. Dat het werknemer zelf was die zijn arbeidsovereenkomst opzegde, doet hier verder niet aan af. Voorts dient beoordeeld te worden of er sprake is van opvolgend werkgeverschap. In dit geval hebben de wisselingen van werkgever vóór 1 juli 2015 plaatsgevonden. Of er sprake is van opvolgend werkgeverschap, en dus de vraag of de dienstjaren vóór 1 januari 2003 moeten worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding, moet worden beoordeeld aan de hand van de maatstaf van het arrest *Van Tuinen/Wolters*. Werknemer heeft uitvoerig gemotiveerd en met documenten onderbouwd dat hij nagenoeg steeds dezelfde werkzaamheden heeft verricht en dat aan de opvolgend werkgever in redelijkheid de ervaringen van de voorgaande werkgever aan de opvolgend werkgever kunnen worden toegerekend. Nu GDO haar betwisting van de stellingen en de onderbouwing daarvan door werknemer volstrekt onvoldoende heeft onderbouwd, zal de kantonrechter GDO ook niet meer toelaten tot het (tegen)bewijs daarvan en gaat de kantonrechter uit van de juistheid van die stellingen. Ten slotte dient in het kader van de hoogte van de (transitie)vergoeding ook nog beoordeeld te worden of deze berekend dient te worden conform artikel 7:673 BW zoals dat gold voor of na invoering van de Wab. In dit geval had de arbeidsovereenkomst op 15 december 2015 kunnen worden beëindigd. Verder heeft werknemer op 6 december 2019, aldus voor 1 januari 2020, aan GDO een voorstel gedaan om over te gaan tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Het vorenstaande brengt met zich dat de hoogte van de transitievergoeding dient te worden berekend volgens de methodiek van voor 1 januari 2020.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 06-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1112
Zaaknummer: 9381032 CV EXPL 21-3859
Rechters: R.H.J. Otto
Advocaten: S.O. Voogt en P.J.A.A. Wassen
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:668a BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is achterstallig salaris van twee fysiotherapeuten verschuldigd; partijen zijn geen all-in loon overeengekomen. Wettelijke verhoging in hoger beroep gematigd tot 10%, nu van kwade opzet geen sprake is geweest en de procedure in eerste aanleg zeer lang heeft geduurd.

Feiten

Twee werknemers zijn in dienst geweest van werkgeefster als fysiotherapeut. Op grond van de arbeidsovereenkomst bestaat het salaris van werknemers uit een basissalaris en een variabel salaris. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld achterstallig salaris aan werknemers te betalen ter hoogte van € 13.360,57 netto respectievelijk € 6.287,89 netto. Werkgeefster verzoekt het hof de beschikkingen van de kantonrechter te vernietigen en de vorderingen van werknemers alsnog af te wijzen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen all-in loon

Het hof volgt werkgeefster niet in haar standpunt dat partijen een all-in loon zijn overeengekomen. Dit blijkt immers niet uit het op de arbeidsovereenkomsten van toepassing zijnde 'Professioneel Statuut Fysiotherapeuten in dienstverband in de vrijgevestigde praktijk'. Evenmin valt uit de tekst van de arbeidsovereenkomst af te leiden dat de cao Fysiotherapie 2003 van toepassing is, op grond waarvan sprake zou zijn van een all-in loon. Het hof verwerpt ook het verweer van werkgeefster dat werknemers stilzwijgend hebben ingestemd met een all-in loon. Partijen zijn juist in conflict geraakt over de wijze van beloning, terwijl zij relatief korte tijd in dienst zijn geweest. Om die reden kan er dus niet van uit worden gegaan dat partijen stilzwijgend een all-in loon zijn overeengekomen. Maar zelfs als partijen wél een all-in loon zouden zijn overeengekomen, dan laat dat onverlet dat werknemers voor wat betreft het vakantieloon daarop konden terugkomen. Het gaat daarbij immers om een nietig

beding. Het hof verwijst kortheidshalve naar artikel 7:639, 7:640 en 7:645 BW en naar HvJ EU 16 maart 2006 (ECLI:EU:C:2006:177). Om die reden verwerpt het hof ook het standpunt van werkgeefster dat werknemers handelen in strijd met goed werknemerschap of dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat zij aanspraak maken op betaling van vakantieloon. Het hof verwerpt dat standpunt ook met betrekking tot de vakantiebijslag. Volgens werkgeefster was haar loonsystematiek ingericht op een all-in loon, maar uit de door werkgeefster ingenomen standpunten kan het hof niet afleiden dat dit voor werknemers ook duidelijk en inzichtelijk is geweest.

Basisloon en variabel loon

Werkgeefster voert voorts aan dat de deskundige in de loonberekening ten onrechte geen rekening heeft gehouden met het feit dat een deel van het loon als basisloon heeft te gelden en dat de kantonrechter de conclusies van de deskundige ten onrechte heeft overgenomen. Het hof overweegt dat werknemers recht hadden op zowel basisloon als variabel loon. Partijen twisten over de vraag of en hoe het basisloon in de totale loonberekening moet worden betrokken en wat moet worden verstaan onder het basisloon. Daarbij gaat het om de vraag wat partijen zijn overeengekomen (*Haviltex*), waarbij ook gedragingen van partijen na het sluiten van de overeenkomst van belang kunnen zijn voor de aan die overeenkomst te geven uitleg. In dat kader overweegt het hof dat de feitelijke wijze van beloning steeds is geweest dat altijd alle werkzaamheden werden beloond naar het variabele uurloon en dat helemaal geen (op geen enkele wijze) rekening is gehouden met het basissalaris en/of de basisuren. De grieven op dit onderdeel falen.

Wettelijke verhoging

Het hof acht de wettelijke verhoging over de bedragen aan achterstallig loon toewijsbaar, maar matigt deze tot 10% zoals door werkgeefster verzocht. Het hof ziet daartoe aanleiding omdat werkgeefster in de onjuiste veronderstelling verkeerde dat zij een all-in salaris mocht hanteren. Zij heeft gemotiveerd toegelicht dat dit eerder in de branche gebruikelijk was en zij had eenvoudigweg niet in de gaten dat daarin wijzigingen waren gekomen. Het hof acht aannemelijk dat van kwade opzet geen sprake is geweest. Daarbij komt dat de procedure in eerste aanleg zeer lang heeft geduurd. Een cumulatie met de wettelijke rente leidt in de gegeven omstandigheden tot een onredelijk resultaat.

Het hof, in zoverre opnieuw rechtdoende, veroordeelt werkgeefster tot betaling van € 628,79 netto respectievelijk € 1258,24 netto ter zake wettelijke verhoging.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 02-05-2024
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1545
Zaaknummer: 200.333.768_01
Rechters: M. van Ham, P.P.M. Rousseau en C.J. Frikkee
Advocaten: B. van Meurs en M.J.M. Jansen-van Beek
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Fysiotherapeut had dringende reden om ontslag op staande voet te nemen. Werkgever is achterstallig salaris verschuldigd; geen sprake van all-in loon. Wettelijke verhoging in hoger beroep gematigd tot 10%, nu van kwade opzet geen sprake is geweest en de procedure in eerste aanleg zeer lang heeft geduurd.

Feiten

Werkneemster is van 19 september 2014 tot 31 januari 2019 als fysiotherapeut in dienst geweest van werkgeefster. Op grond van de arbeidsovereenkomst bestaat het salaris van werkneemster uit een basissalaris en een variabel salaris. Werkneemster heeft eind 2017 te kennen gegeven dat werkgeefster te weinig salaris betaalde. Werkneemster heeft vervolgens op 31 januari 2019 de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. De kantonrechter heeft werkneemster in eerste aanleg veroordeeld tot betaling van ruim € 18.000 aan studie- en keurmerkkosten. Werkgeefster is in eerste aanleg veroordeeld tot betaling van € 47.550,36 netto aan achterstallig salaris. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

In de drie pagina's tellende opzegbrief van werkneemster noemt zij meerdere redenen die aan de opzegging ten grondslag liggen. Werkgeefster is in haar beroepschrift slechts ingegaan op de redenen die betrekking hadden op het loonconflict en het niet oplossen van dat conflict, en niet op de andere redenen, waaronder het verwijt dat werkneemster disfunctioneerde, 'stalking' en het werkneemster niet meer in aanmerking brengen voor specialistische werkzaamheden. Nu werkgeefster in hoger beroep uitsluitend op de reden 'loonconflict' is ingegaan, is het hof van oordeel dat werkneemster een dringende reden had om ontslag op staande voet te nemen.

Loon

Het hof overweegt in het kader van de loonkwestie allereerst dat geen sprake is van een all-in loon. Dat de wil van werkgeefster was gericht op een all-in loon is wel duidelijk. Dat blijkt uit de wijze waarop de verloning heeft plaatsgevonden. Dat betekent echter niet dat werkneemster het daarmee eens was. Werkgeefster voert voorts aan dat de deskundige in de loonberekening ten onrechte geen rekening heeft gehouden met het feit dat een deel van het loon als basisloon heeft te gelden en dat de kantonrechter de conclusies van de deskundige ten onrechte heeft overgenomen. Het hof overweegt dat werkneemster recht had op zowel basisloon als variabel loon. Partijen twisten over de vraag of en hoe het basisloon in de totale loonberekening moet worden betrokken en wat moet worden verstaan onder het basisloon. Daarbij gaat het om de vraag wat partijen zijn overeengekomen (Haviltex), waarbij ook gedragingen van partijen na het sluiten van de overeenkomst van belang kunnen zijn voor de aan die overeenkomst te geven uitleg. In dat kader overweegt het hof dat de feitelijke wijze van beloning steeds is geweest dat altijd alle werkzaamheden werden beloond naar het variabele uurloon en dat helemaal geen (op geen enkele wijze) rekening is gehouden met het basissalaris en/of de basisuren. De grieven op dit onderdeel falen.

Wettelijke verhoging

Het hof acht de wettelijke verhoging over het bedrag aan achterstallig loon toewijsbaar, maar matigt deze tot 10% zoals door werkgeefster verzocht. Het hof ziet daartoe aanleiding omdat werkgeefster in de onjuiste veronderstelling verkeerde dat zij een all-in salaris mocht hanteren. Zij heeft gemotiveerd toegelicht dat dit eerder in de branche gebruikelijk was en zij had eenvoudigweg niet in de gaten dat daarin wijzigingen waren gekomen. Het hof acht aannemelijk dat van kwade opzet geen sprake is geweest. Daarbij komt dat de procedure in eerste aanleg zeer lang heeft geduurd. Een cumulatie met de wettelijke rente leidt in de gegeven omstandigheden tot een onredelijk resultaat.

Het hof, in zoverre opnieuw rechtdoende, veroordeelt werkgeefster tot betaling aan werkneemster van een bedrag van € 34.320,69 netto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 02-05-2024
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1544
Zaaknummer: 200.333.764_01
Rechters: M. van Ham, P.P.M. Rousseau en C.J. Frikkee
Advocaten: B. van Meurs en M.J.M. Jansen-van Beek
Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks het opzegverbod wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2018 bij Stichting ASVZ in dienst. Op 1 februari 2023 heeft een leidinggevende aan werknemer te kennen gegeven dat ASVZ voornemens is om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer meldt zich op 2 februari 2023 ziek. Op 23 februari 2023 constateert de bedrijfsarts dat sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation. Het mediationtraject eindigt in augustus 2023 zonder resultaat. ASVZ verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden. Primair omdat sprake is van disfunctioneren (d-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden (i-grond). Werknemer is het niet eens met het verzoek en vindt dat het moet worden afgewezen.

Oordeel

ASVZ stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding waardoor het niet redelijk is als zij de arbeidsovereenkomst moet laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 onder g BW). Dat is een redelijke grond als de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. De kantonrechter vindt dat hiervan sprake is. De bedrijfsarts benadrukt dat voordat gewerkt kan worden aan het herstel en de re-integratie van werknemer het conflict moet worden opgelost. De mediation, die gericht was op herstel van het onderling vertrouwen en het maken van werkafspraken, is echter niet geslaagd. Uit de door partijen overgelegde stukken volgt dat de communicatie tussen partijen zeer moeizaam verloopt, dat werknemer zich alles behalve coöperatief opstelt en er in feite een patstelling is ontstaan. ASVZ verwacht van werknemer dat hij inziet dat er bezwaren zijn op zijn houding en gedrag en dat hij zelfreflectie moet tonen, terwijl werknemer vindt dat ASVZ zich niet voldoende heeft ingespannen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren en om hem te laten re-integreren. De kantonrechter acht het niet onbegrijpelijk dat het gedrag van werknemer het vertrouwen van ASVZ geen goed doet. Het verweer van werknemer dat alle inspanningen van ASVZ gericht waren op een einde aan het

dienstverband, wordt als onvoldoende onderbouwd verworpen. Partijen hebben meerdere gesprekken met elkaar gevoerd, maar dit heeft niet tot een herstel van de vertrouwensrelatie geleid. Integendeel. Uit de processtukken volgt dat partijen in de loop van de tijd steeds meer tegenover elkaar zijn komen te staan. Zo blijft werknemer bij zijn standpunt dat hij goed functioneert en een goede verstandhouding heeft met zijn collega's, terwijl uit de uit de door ASVZ overgelegde verklaringen volgt dat veel directe collega's van werknemer samenwerkingsproblemen met hem ervaren. Duidelijk is dat partijen een behoorlijk en onoverbrugbaar verschil van inzicht hebben over hetgeen over en weer van elkaar mag worden verwacht. Onder deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat van ASVZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Voorts is gelet op de onherstelbaar beschadigde arbeidsverhouding, geen optie tot herplaatsing van werknemer binnen de organisatie. Nu werknemer op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, is sprake van een opzegverbod. Nu de energetische beperkingen, die werknemer heeft opgelopen als gevolg van werkgerelateerde problemen, echter pas verminderen als het arbeidsconflict is opgelost, is sprake van omstandigheden die meebrengen dat het verzoek tot ontbinding kan worden toegewezen. Werknemer heeft tot slot wel recht op de transitievergoeding, maar geen recht op de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 04-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5501
Zaaknummer: 10839726
Rechters: J.C. Halk
Advocaten: D. Schuurman en J.C. Hennipman
Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW en 7:669 lid 3 onder g BW

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds is op andere wijze dan door middel van een melding betalingsonmacht op de hoogte geraakt van de betalingsonmacht bij werkgever en van de omstandigheden die daartoe hebben geleid, zodat een melding ex artikel 23 lid 2 Wet Bpf 2000 achterwege kon blijven.

Feiten

Mevrouw X was (indirect) bestuurder van Solace Algemene Thuiszorgcombinatie B.V. (hierna: Solace), een bedrijf dat actief was in de thuiszorg. Omdat Solace niet aan haar betalingsverplichtingen jegens het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: het Pensioenfonds) heeft voldaan, heeft het Pensioenfonds X als bestuurder aangesproken voor de openstaande facturen en een dwangbevel uitgebracht. De vraag is of aan de voorwaarden voor bestuurdersaansprakelijkheid van artikel 23 Wet Bpf 2000 is voldaan. De kantonrechter en het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden (zie AR 2020-0478) waren van oordeel dat X als bestuurder van Solace aansprakelijk is voor de openstaande vordering van het Pensioenfonds, omdat zij de op grond van artikel 23 lid 2 Wet Bpf 2000 vereiste melding van betalingsonmacht niet heeft gedaan. De Hoge Raad heeft het arrest van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden vervolgens vernietigd en de zaak naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch verwezen (zie AR 2021-1630). In deze procedure moet het hof opnieuw en met inachtneming van het arrest van de Hoge Raad beoordelen of X tijdig een melding betalingsonmacht heeft gedaan dan wel dat het Pensioenfonds tijdig op andere wijze dan door middel van een melding betalingsonmacht op de hoogte is geraakt van de betalingsonmacht van de rechtspersoon en van de omstandigheden die daartoe hebben geleid, en of deze wetenschap dusdanig is dat het Pensioenfonds op basis daarvan in staat is zich een redelijk oordeel te vormen over de oorzaken van de betalingsonmacht en zich te beraden op de opstelling die het ten aanzien van Solace zal innemen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Wetenschap van betalingsonmacht

Het hof beantwoordt allereerst de vraag of bij het Pensioenfonds sprake is van wetenschap van betalingsonmacht. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat in oktober 2012 bij het Pensioenfonds bekend was dat sprake was van betalingsonmacht bij Solace. Uit een brief van Solace aan het Pensioenfonds blijkt immers dat zij op dat moment onvoldoende financiële middelen had om haar schuld te voldoen. Bovendien was het Pensioenfonds er al vanaf het voorjaar van 2012 mee bekend dat sprake was van een premieachterstand. Voorts is komen vast te staan dat het Pensioenfonds in oktober 2012 wist dat de pensioenpremie over 2010 en 2011 nog moest worden berekend – het Pensioenfonds factureert de premie vooraf, maar deze premie wordt achteraf op basis van de reële gegevens herberekend en gefactureerd – in ieder geval voor het grote aantal werknemers met een nulurencontract waarvoor nog geen premie in rekening was gebracht. Ook wist zij dat de uitkomst daarvan bovenop de door Solace verschuldigde maandpremie zou worden gefactureerd. Dit alles maakt dat het Pensioenfonds uit de mededeling in de brief van oktober 2012 dat de toekomstperspectieven van Solace zodanig waren dat zij vanaf 1 november 2012 haar lopende verplichtingen binnen de normale betalingstermijn zou kunnen voldoen, niet mocht afleiden dat er sprake was van een tijdelijk liquiditeitsprobleem. De aanlevering van gegevens, de herberekening van de pensioenpremie door het Pensioenfonds en de betalingsachterstand zijn vervolgens, na facturen van december 2012, voortdurend onderwerp van gesprek geweest. Hierbij ging het niet alleen over de omvang van de vorderingen van het Pensioenfonds, maar ook over de betalingsachterstand van Solace en de wens van Solace om een betalingsregeling te treffen. Dit alles maakt dat het Pensioenfonds behoorde te begrijpen dat Solace, als gevolg van liquiditeitsproblemen, niet in staat zou zijn om aan het Pensioenfonds de bedragen uit hoofde van de navorderingen te voldoen. Deze wetenschap was naar het oordeel van het hof zodanig dat het Pensioenfonds op basis daarvan in staat was zich een redelijk oordeel te vormen over de oorzaken van betalingsonmacht en zich te beraden op de opstelling die het ten aanzien van Solace zou innemen. Dit maakt dat de melding betalingsonmacht achterwege kon blijven.

Kennelijk onbehoorlijk bestuur

Naar het oordeel van het hof heeft het Pensioenfonds zijn stelling dat sprake is van kennelijk onbehoorlijk bestuur onvoldoende met concrete feiten en omstandigheden onderbouwd. Het enkele feit dat een bestuurder facturen onbetaald laat, betekent immers niet dat sprake is van kennelijk onbehoorlijk bestuur. Aanvullende omstandigheden, zoals selectieve betaling of oneigenlijke onttrekkingen, zijn in deze procedure niet of onvoldoende gesteld. Hieruit volgt dat X niet aansprakelijk is voor de premieschulden van Solace. Het hof vernietigt het dwangbevel en het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 28-05-2024
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1770
Zaaknummer: 200.319.604_01
Rechters: P.M. Arnoldus-Smit, N.W.M. van den Heuvel en J. van der Steenhoven
Advocaten: M.M. Hazewinkel en M.H. Visscher
Wetsartikelen: 23 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Stelling werknemer dat door werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is toegezegd, is onvoldoende feitelijk onderbouwd en toegelicht. Relevant hierbij is dat werknemer wist dat hij tests met goed gevolg moest afleggen en dat vaststaat dat hij hierin niet is geslaagd.

Feiten

Werknemer is in dienst van Manpower Business Services B.V. (hierna: Manpower). In dat kader was hij vanaf 10 april 2017 op grond van een Fase A detacheringsovereenkomst geplaatst bij Fiditon. Deze detacheringsovereenkomst is op 29 september 2017 verlengd tot en met 25 maart 2018. Gedurende de detachering bij Fiditon is werknemer uitgevallen wegens ziekte. In het kader van zijn re-integratie is werknemer per 2 april 2018 gedetacheerd bij Manpower zelf, op basis van een detacheringsovereenkomst Fase B. Deze detacheringsovereenkomst is in juli 2018 verlengd tot en met 28 oktober 2018. Werknemer is in oktober 2018 in de gelegenheid gesteld een intelligentietest (VIT-test) en een persoonlijkheidstest (CAS-test) te doen. Werknemer heeft alleen de CAS-test gedaan, maar het resultaat daarvan was onvoldoende. Manpower heeft de detacheringsovereenkomst Fase B in oktober 2018 nogmaals verlengd, tot en met 30 december 2018. Werknemer heeft deze verlenging voor bepaalde tijd geweigerd en zich op het standpunt gesteld dat Manpower toezeggingen heeft gedaan dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen dan wel dat bij hem rechtens te honoreren verwachtingen zijn gewekt. Werknemer verzoekt in dat kader een verklaring voor recht. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Uit de stukken en de stellingen van partijen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter noch van een toezegging door Manpower dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen, noch van een gedraging van Manpower waaraan werknemer het gerechtvaardigde vertrouwen mocht ontlenen dat hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Werknemer stelt weliswaar dat mondeling is toegezegd dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen, maar Manpower betwist dit. Manpower erkent wel te hebben onderzocht of werknemer in aanmerking zou kunnen komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar Manpower heeft daarbij duidelijk

gemaakt dat werknemer daartoe de CAS- en VIT-test goed zou moeten maken.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer baseert de gestelde toezeggingen op de inhoud van een tweetal opgenomen telefoongesprekken. Het hof heeft na het beluisteren van de opnames geen aanknopingspunten gevonden voor de stellingen van werknemer. De omstandigheid dat een HR-medewerker in haar brief van 31 januari 2019 melding heeft gemaakt van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, berust – naar de kantonrechter terecht heeft overwogen – op een misverstand. De enige arbeidsovereenkomst die aan werknemer was aangeboden betreft immers de (verlenging van de) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welk aanbod door werknemer is afgewezen. Voorts is voor het oordeel dat werknemer er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen redengevend de omstandigheid dat werknemer ermee bekend was dat hij daarvoor de zogenoemde CAS- en VIT-test met goed gevolg zou moeten afleggen en dat vaststaat dat werknemer niet is geslaagd voor de CAS-test en de VIT-test niet heeft gedaan. Het voorgaande leidt ertoe dat de vorderingen van werknemer ook in hoger beroep niet toewijsbaar zijn. Bekrachtiging van het bestreden vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 02-04-2024
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:820
Zaaknummer: 200.316.657/01
Rechters: R.L. de Graaff, M.L.D. Akkaya en I.A. Haanappel-van der Burg
Advocaten: C.P.R.M. Dekker en B.N. Vlasman
Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Late 'switch' werknemer in strijd met goede procesorde. Kantonrechter beslist op het oorspronkelijke verzoek van werknemer. Ontslag op staande voet vanwege disfunctioneren/ongeoorloofde afwezigheid wordt vernietigd.

Feiten

Werknemer is in augustus 2023 in dienst getreden van werkgeefster. Werknemer is op 14 november 2023 per brief op staande voet ontslagen, vanwege – kort gezegd – disfunctioneren en ongeoorloofde afwezigheid bij een zakelijke bijeenkomst op 13 november 2023. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Ook verzoekt werknemer veroordeling van werkgeefster tot betaling van (achterstallig) salaris. Tijdens de mondelinge behandeling hebben beide partijen hun standpunten kunnen toelichten. Met instemming van partijen heeft de kantonrechter daarop enkele opmerkingen gemaakt bij wijze van een inleiding tot een voorlopig oordeel. Naar aanleiding daarvan heeft de gemachtigde van werknemer laten weten het primaire verzoek in te trekken en alsnog de 'switch' te willen toepassen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Late 'switch' in strijd met goede procesorde

De kantonrechter is van oordeel dat het in strijd is met de goede procesorde indien, nadat beide partijen tot tweemaal toe hun standpunten tijdens de mondelinge behandeling hebben kunnen toelichten, het partijdebat daarmee is afgesloten en de kantonrechter een eerste voorlopig oordeel heeft gegeven over de verzoeken, zoals die in het inleidende verzoekschrift zijn opgenomen, partijen alsnog het processuele speelveld zouden kunnen wijzigen door delen van het oorspronkelijke verzoek in te trekken. Dat is met name pregnant in procedures, zoals de onderhavige, waarbij een (primair) verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet wezenlijk andere rechtsgevolgen heeft dan het (subsidiaire) verzoek tot

toekenning van – kort gezegd – ontslagvergoedingen. Aldus zal de kantonrechter oordelen aan de hand van het originele en ongewijzigde petitum in het inleidende verzoekschrift.

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Disfunctioneren in de periode voorafgaand aan het ontslag kan geen dringende reden opleveren, voor zover in dit geval al sprake is van disfunctioneren. Directe aanleiding voor het ontslag is geweest de ongeoorloofde afwezigheid van werknemer bij een belangrijke zakelijke bijeenkomst. De ongeoorloofdheid van zijn afwezigheid is echter niet komen vast te staan. Niet is gebleken op welke wijze en dat werkgeefster werknemer erop heeft gewezen dat zijn aanwezigheid op 13 november 2023 onontbeerlijk was. In dat kader acht de kantonrechter het ontslag op staande voet een te vergaande maatregel. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet en verplicht werkgeefster om werknemer toe te laten tot de werkvloer om hem in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden te verrichten.

Loonvordering

De loonvorderingen van werknemer wordt afgewezen, hetgeen voortvloeit uit het feit dat de arbeidsovereenkomst een overeenkomst met flexibele uren betreft. Dat laatste blijkt immers duidelijk uit de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst. In het kader van de (eerste) loonvordering voor achterstallig salaris had het op de weg gelegen van werknemer om de wekelijkse urenstaten over te leggen. Nu werknemer dat niet heeft gedaan, heeft hij in onvoldoende mate zijn loonvordering voor achterstallig salaris onderbouwd. Voor de (tweede) loonvordering (doorbetaling van salaris vanaf 14 november 2023) geldt dat werknemer alleen recht heeft op betaling van werkelijk gewerkte uren en na 14 november 2023 heeft werknemer geen uren meer gewerkt.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 08-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:9376
Zaaknummer: 10881461 RP VERZ 24-50019
Rechters: C.W.D. Bom
Advocaten: Y. Habib en W.S. Suurbier
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Spoorwisselbeschikking. Werknemer heeft loonvordering ten onrechte ingeleid met verzoekschrift. Werknemer krijgt gelegenheid werkgever alsnog met een dagvaarding te laten oproepen.

Feiten

Werknemer heeft op basis van een arbeidsovereenkomst gewerkt bij Oostwings B.V. Werknemer stelt dat Oostwings hem nog salaris moet betalen. Het gaat daarbij om uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen en om opgebouwd vakantiegeld. Werknemer procedeert zelf en is de procedure gestart met een verzoekschrift. Oostwings is niet in de procedure verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kan deze procedure niet starten met een verzoekschrift. Werknemer wil namelijk dat Oostwings wordt veroordeeld om verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst na te komen (artikel 3:296 BW). Zo'n procedure moet worden gestart door een dagvaarding, omdat niet uit de wet blijkt dat dit met een verzoekschrift kan (artikel 261 lid 2 Rv en artikel 125 Rv). Werknemer heeft dus een verkeerd processtuk gebruikt. De kantonrechter geeft werknemer de gelegenheid om Oostwings alsnog met een dagvaarding door de deurwaarder te laten oproepen. Ook zet de kantonrechter de procedure om naar een dagvaardingsprocedure (artikel 69 Rv). De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van dinsdag 16 juli 2024, 11.30 uur, waarvoor werknemer Oostwings met een dagvaarding moet laten oproepen en bepaalt dat de procedure wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 14-06-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5547
Zaaknummer: 11142882
Rechters: W.J.J. Wetzels
Wetsartikelen: 69 Rv