

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 27, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:554](#) 27-06-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:967](#) 28-06-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4102](#) 18-06-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:4119](#) 18-06-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3494](#) 22-05-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:3440](#) 21-05-2024

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4374](#) 26-06-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4373](#) 26-06-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3412](#) 25-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3872](#) 24-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5815](#) 20-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5648](#) 18-06-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3242](#) 18-06-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:3711](#) 17-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5758](#) 12-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3552](#) 11-06-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4407](#) 10-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3509](#) 10-06-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:3449](#) 05-06-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5576](#) 24-05-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5761](#) 08-05-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2087](#) 04-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:670](#) 25-01-2024

RECHTSPRAAK

Bepaaldetijdsrichtlijn en artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn. Bestendiging rechtsbestel gedurende meer dan 16 jaar geen objectieve rechtvaardigingsgrond.

Feiten

AV, BT, CV en DW zijn Italiaanse honoraire magistraten. Deze categorie magistraten bestaat uit juristen die naast hun voornaamste beroepsactiviteit voor een in theorie beperkte periode gerechtelijke taken uitoefenen en die geen lid zijn van de rechterlijke macht. In het bijzonder verschilt de situatie van honoraire magistraten op een aantal wezenlijke punten van die van gewone magistraten, te weten hun wijze van aanwerving, het niet-exclusieve en niet-continue karakter van hun gerechtelijke activiteit, de regeling inzake onverenigbare activiteiten, de duur van de arbeidsverhouding, de grenzen van hun gerechtelijke activiteit, hun bezoldigings- en socialezekerheidsstelsel en de aard van hun betrekkingen met de overheid. De verwijzende rechter twijfelt of de regeling die van toepassing is op de in het hoofdgeding aan de orde zijnde honoraire magistraten verenigbaar is met het Unierecht, aangezien, ten eerste, deze regeling die magistraten het genot van het recht op betaald verlof en iedere vorm van sociale zekerheid ontnemt. Hij vraagt zich ook af of de redenen die de Italiaanse wetgever heeft aangevoerd ter rechtvaardiging van de opeenvolgende vernieuwingen van de arbeidsverhoudingen van deze magistraten, te weten met name de noodzaak om de structurele hervorming van de honoraire magistratuur af te wachten en in de tussentijd de continuïteit van de rechtsbedeling te waarborgen, kunnen worden aangemerkt als objectieve redenen in de zin van clause 5, punt 1, onder a van de raamovereenkomst.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Gelijke behandeling arbeidsvoorwaarden

Artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en clause 4 van de raamovereenkomst moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan, in tegenstelling tot gewone magistraten, honoraire magistraten die zich in een vergelijkbare situatie bevinden

geen recht hebben op een vergoeding tijdens gerechtelijke vakanties noch op een stelsel van sociale zekerheid en verplichte verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Automatische verlenging in strijd met Unierecht

Inachtneming van clause 5, punt 1, onder a van de raamovereenkomst vergt dat concreet wordt nagegaan of de vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in tijdelijke behoeften beoogt te voorzien en of een nationale bepaling niet in werkelijkheid wordt gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende personeelsbehoeften van de werkgever (HvJ EU 26 november 2014, gevoegde zaken C-22/13, C-61/13-C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401 (*Mascolo e.a.*), punt 101 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dienaangaande moet worden vastgesteld dat het waarborgen van de continuïteit van de rechtsbedeling zeker een door de Italiaanse Republiek nagestreefde legitieme doelstelling kan vormen die rechtvaardigt dat bepaalde arbeidsverhoudingen van honoraire magistraten worden vernieuwd. Er moet echter aan worden herinnerd dat de arbeidsverhouding van verzoekers in het hoofdgeding, die vanaf 1995 in dienst zijn getreden, vele malen is vernieuwd en dat de Italiaanse wetgever pas in 2021, na de herziening van wetsbesluit nr. 116, een mechanisme heeft ingevoerd op grond waarvan de arbeidsverhouding van honoraire magistraten kan worden bestendigd. In deze omstandigheden blijkt, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, dat gelet op het aantal vernieuwingen van de arbeidsverhouding van verzoekers in het hoofdgeding, deze vernieuwingen niet lijken te zijn gebruikt om te voorzien in tijdelijke behoeften, zoals bijvoorbeeld een plotselinge en onvoorzienbare toename van het aantal geschillen, maar om te beantwoorden aan permanente behoeften van het Italiaanse gerechtelijk apparaat.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:554

Zaaknummer: C-41/23

Rechters: T. von Danwitz, A. Arabadjiev en I. Ziemele

Wetsartikelen: 7 Richtlijn 2003/88/EG , 7:668a BW , 4 Richtlijn 1999/70/EG en 5 Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte geldt niet in geval van time-out arbeidsconflict. Oordeel bedrijfsarts komt primair gewicht toe, naast oordelen huisarts.

Feiten

Werknemer heeft met de Staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, op grond waarvan hij in april 2021 wordt uitgezonden naar de Nederlandse Vertegenwoordiging op het land Sint Maarten, afgekort als VNP. Zijn gezin blijkt moeite te hebben daar te aarden. Werknemer meldt dit bij zijn werkgever, waarna gesprekken ontstaan over zijn 'commitment', terugkeer naar Nederland en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is het niet eens met de voorstellen die hem worden gedaan.

Op 20 november 2021 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseert een 'time-out' in te lassen en een bemiddelaar in te schakelen om tot een oplossing te komen van wat lijkt op een arbeidsconflict. Sindsdien heeft werknemer tot het einde van zijn dienstverband (1 september 2022) geen arbeid meer verricht op VNP. Hij heeft wel meegewerkt aan (veertien) mediationssessies tussen half januari en eind maart 2022. Die leiden niet tot een oplossing van het conflict en een herplaatsingsonderzoek resulteert niet in een andere functie. Op 17 mei 2022, bijna een half jaar na zijn eerdere ziekmelding, meldt werknemer zich opnieuw ziek bij zijn werkgever. De bedrijfsarts oordeelt dat die datum van de tweede ziekmelding de eerste dag is dat werknemer door ziekte niet heeft gewerkt en er vanaf die datum sprake is van arbeidsongeschiktheid. Daags daarvoor heeft de Staat bij het Gerecht in Eerste Aanleg van Sint Maarten (hierna: het gerecht) een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Het gerecht wijst dat verzoek toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2022. In hoger beroep bevestigt het Gemeenschappelijk Hof van Justitie (hierna: het hof) deze beschikking. Het oordeelt dat werknemer geen beroep toekomt op het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, omdat zijn arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen ná de datum van het ontbindingsverzoek. Bij de gemaakte beoordeling voert het hof een weging van de omstandigheden uit: verklaringen van de bedrijfsarts tegenover twee verklaringen van de huisarts van werknemer en verschillende van hem zelf.

Conclusie A-G Drijber

De advocaat-generaal concludeert als volgt.

Rechter stelt vast of sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte, niet de bedrijfsarts

De eerste klacht houdt in dat het hof heeft miskend dat het de rechter is die beslist of een werknemer op het moment van indiening van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt is wegens ziekte. Het middel verwijst daarvoor naar literatuur. Dat het de rechter is die uiteindelijk een geschilpunt beslist, lijkt de A-G een spreekwoordelijke open deur. Uit de bestreden beschikking blijkt ook niet dat het hof ervan zou zijn uitgegaan dat het niet zelf had te oordelen over de stelling van werknemer dat het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedurende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is ingediend omdat “hij al vanaf 19 november 2021 ziek was”. Het hof heeft de knoop doorgehakt op basis van alle aangevoerde stellingen en alle omstandigheden van het geval, en is daarbij tot het oordeel gekomen dat het opzegverbod niet gold omdat het verzoekschrift daags daarvoor, op 16 mei 2022, was ingediend.

Oordeel huisarts mag ook worden betrokken bij oordeel rechter, maar primair gewicht gaat naar bedrijfsarts

De tweede klacht heeft betrekking op de door het hof gemaakte afweging tussen het gewicht van de verklaring van de bedrijfsarts en de twee verklaringen van de huisarts. De A-G stelt allereerst vast dat het middel (terecht) niet bestrijdt dat voor de vraag of een werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte primair gewicht kan worden toegekend aan het oordeel van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is ook het beste toegerust om daaromtrent vaststellingen te doen, meer dan de eigen huisarts van de werknemer. Gesteld wordt (slechts) dat de rechter ook informatie afkomstig van andere artsen – zoals de huisarts van de werknemer – in zijn oordeelsvorming moet betrekken en het hof die informatie onvoldoende heeft meegewogen in zijn oordeelsvorming. Volgens de A-G legde de verklaring van de huisarts in dit concrete geval (veel te) weinig gewicht in de schaal tegenover het oordeel van de bedrijfsarts (welke beroepsgroep als gezegd bij uitstek deskundig is op het terrein van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte). Daar komen de overige door het hof genoemde omstandigheden bij (geen deskundigenoordeel UWV, wel deelgenomen aan het mediationtraject). Ook de tweede klacht faalt bij gebrek aan feitelijke grondslag.

Arbeidsconflict met mogelijk medische beperkingen leidt nog niet tot arbeidsongeschiktheid

De klacht dat het hof heeft miskend dat ook in het geval van scenario 2 van de STECR Werkwijzer sprake is, althans kan zijn, van ziekte in de zin van artikel 7:670 lid 1 BW slaagt

evenmin. In het vastgestelde scenario 2, waarin geen sprake is van 'medische beperkingen' heeft de bedrijfsarts geen ziekte geconstateerd. Over latente ziekte en arbeidsongeschiktheid valt op zichzelf veel meer te zeggen, maar de bespreking van de klacht vraagt daar mijns inziens niet om. De A-G merkt slechts op dat als hervatting van de arbeid (waarvan in het geval van werknemer geen sprake is geweest) tot medische beperkingen kan leiden, daaruit niet zonder meer kan worden afgeleid dat een werknemer reeds vóór die hervatting arbeidsongeschikt is. De A-G geeft een fictief voorbeeld: als een werknemer die wegens een arbeidsconflict thuis zit, verklaart 'dat hij al ziek wordt bij de gedachte weer naar kantoor te moeten gaan', kan hij niet op grond daarvan als arbeidsongeschikt worden aangemerkt (en kan hij dus niet met een beroep op het opzegverbod zijn dienstverband en doorbetaling van zijn salaris rekken).

Opzegverbod vereist geen formele ziekmelding

De A-G bevestigt dat een formele ziekmelding niet nodig is om 'arbeidsongeschiktheid wegens ziekte' te laten aanvangen. De rechter dient immers op basis van alle relevante omstandigheden van het geval te beoordelen of de tot arbeidsongeschiktheid leidende ziekte een aanvang heeft genomen voorafgaand aan ontvangst van het ontbindingsverzoek. Dit betekent dat ook eventuele ziekmeldingen aan andere vertegenwoordigers van de werkgever dan de leidinggevende in de beoordeling moeten worden betrokken.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:967

Zaaknummer: 23/03621

Rechters: H.M. Wattendorff, M.J. Kroeze en F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en J.W.H. van Wijk

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 BW en 7:670 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Loonvorderingen van voetballer toegewezen, waaronder een toekomstige vanwege de gegronde vrees dat die vordering niet zal worden betaald omdat het loon vaker niet wordt uitbetaald en de arbeidsovereenkomst inmiddels is opgezegd.

Feiten

Werknemer is sinds 8 februari 2023 in dienst als voetballer bij werkgever voor 16 uur per week tegen een maandloon van € 1500 netto. Sinds februari 2024 krijgt werknemer zijn loon niet volledig betaald en ontvangt hij geen loonstroken van de loonbetalingen die wel zijn gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de door werknemer overgelegde stukken en omdat geen verweer is gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de stellingen van werknemer. Dat betekent dat werknemer het loon over de maanden februari tot en met april 2024, op twee deelbetalingen na, niet uitbetaald heeft gekregen terwijl hij daar wel recht op had. Werknemer heeft ook nooit loonstroken ontvangen, zodat het brutobedrag dat hoort bij het nettobedrag niet bekend is. Werkgever moet over de maanden februari tot en met april 2024 nog een bedrag van € 2.000 netto betalen. Dat bedrag zal worden toegewezen, alsook de wettelijke rente en maximale wettelijke verhoging. Verder is het loon over mei 2024 niet betaald en inmiddels wel opeisbaar, zodat ook die vordering en de wettelijke verhoging daarover worden toegewezen. Hoewel de vordering om het loon door te betalen vanaf 1 juni 2024 een toekomstige vordering is die nog niet opeisbaar is, zal tot slot ook die vordering worden toegewezen omdat er gegronde vrees is dat werkgever het loon niet tijdig zal betalen. Het is namelijk niet de eerste keer dat het loon niet tijdig wordt betaald en werknemer heeft de arbeidsovereenkomst inmiddels opgezegd per 1 juli 2024, zodat duidelijk is dat de loondoorbetalingverplichting op dat moment voor werkgever stopt. De wettelijke verhoging daarover wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3872

Zaaknummer: 11083202 / LV EXPL 24-23 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: W.F. Wienen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van concurrerende werknemer niet rechtsgeldig gegeven omdat niet aan onverwijldheidseis is voldaan, ook niet nu werkgeefster wordt geleid door een onbezoldigd bestuur. Geen recht op transitievergoeding of billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich richt op maatschappelijk vastgoed en zij exploiteert een van de gemeente gehuurd pand waarin maatschappelijke activiteiten worden georganiseerd. De kosten voor deze activiteiten worden gedekt door de verhuur van zalen in het pand. Werkgeefster wordt gerund door een onbezoldigd bestuur en 70 vrijwilligers. Werknemer is op 15 september 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van bedrijfsbeheerder. Het brutomaandloon van werknemer bedroeg laatstelijk € 2.453,14 exclusief vakantietoeslag. Werknemer is niet alleen werknemer, maar ook ondernemer en heeft via verschillende ondernemingen om en nabij 25 panden in bezit op commerciële basis. Werknemer is aandeelhouder en bestuurder van de in 2017 opgerichte vennootschap X. In 2023 is de activiteitenomschrijving gewijzigd naar het exploiteren van maatschappelijk vastgoed. X huurt met ingang van 20 november 2023 van de gemeente een pand. Dat pand ligt ongeveer naast werkgeefster. Op 20 november 2024 heeft werkgeefster werknemer op non-actief gesteld omdat hij via X concurrerende activiteiten in een buurpand aan het opzetten was. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over een beëindigingsregeling, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 16 februari 2024 is werknemer op staande voet ontslagen in verband met het verrichten van concurrerende activiteiten. Werkgeefster heeft op de eindafrekening een bedrag van € 3.837,05 bruto ingehouden aan gefixeerde schadevergoeding. Volgens werknemer is niet voldaan aan het onverwijldheidseis. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster was er in december 2023 al van op de hoogte dat werknemer via X concurrerende activiteiten aan het opzetten was in een naburig pand. Uit e-mailwisseling kan worden afgeleid dat dit op zichzelf nog geen reden was voor

ontslag op staande voet. Die reden zou er volgens de e-mail wel zijn als zou blijken dat werknemer ook potentiële klanten van werkgeefster heeft bewogen om diensten van hem af te nemen. Volgens werkgeefster is daar in december en januari onderzoek naar gedaan. Waar dit onderzoek uit heeft bestaan, heeft werkgeefster niet onderbouwd. Uit verklaringen van de bestuurders van werkgeefster blijkt dat werkgeefster er in ieder geval begin januari 2023 van op de hoogte was dat werknemer klanten had bewogen diensten bij hem af te nemen in plaats van bij werkgeefster. Daarna heeft werkgeefster zich naar eigen zeggen beraden over het vervolg en de uitkomst van het overleg tussen partijen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet daarom niet onverwijld gegeven, ook niet als rekening wordt gehouden met het feit dat werkgeefster wordt geleid door een onbezoldigd bestuur. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft recht op uitbetaling van het op de eindafrekening ingehouden bedrag en de gefixeerde schadevergoeding, maar niet op de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld omdat hij zijn positie heeft gebruikt om klanten voor zijn eigen bedrijf dat is gelegen naast werkgeefster te werven. Hoewel het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, is het mede veroorzaakt door het handelen van werknemer en is zijn inkomensschade niet vast komen te staan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3449

Zaaknummer: 11040223 \ AE VERZ 24-21

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: mr. S.O. Willebrands en P.M. van der Lee

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is ten aanzien van de laatste drie posten niet geslaagd in het bewijs dat werknemer zich ten koste van haar heeft verrijkt zodat deze posten in mindering worden gebracht op de te betalen schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2003 in dienst getreden van Econocom Nederland B.V. (hierna: Econocom). JBG is een klant van Econocom en in verband met aan haar door Econocom verstrekte leningen wenste zij op enig moment dat haar directie door een consultant zou worden ondersteund. X, een vriend van werknemer, werd vervolgens als consultant aangesteld door middel van een consultancyovereenkomst met zijn persoonlijke holding Talent House B.V. Onderdeel van de afspraken was dat X zijn werkzaamheden aan Econocom zou declareren. Talent House B.V. heeft over de periode 2015 tot begin 2020 € 2.260.890,94 aan Econocom gefactureerd en daarvan € 2.177.317,45 van Econocom ontvangen. Oorspronkelijk was de vergoeding voor de werkzaamheden van X vastgesteld op € 1.200 ex btw, maar later op € 2.200 ex btw. Werknemer had ook een eigen bv, te weten C4Horses B.V. Econocom verwijt werknemer dat hij heeft bewerkstelligd dat Talent House haar facturen aan Econocom fors heeft opgehoogd zodat zij veel te veel heeft betaald voor de werkzaamheden van X. Met de door Econocom betaalde bedragen heeft werknemer zich vervolgens verrijkt door een viertal transacties met werknemer/C4Horses en X/Talent House aan te gaan. Werknemer is op 20 maart 2020 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg is werknemer veroordeeld tot betaling van € 427.633,91 aan schadevergoeding aan Econocom. Werknemer is tegen dit vonnis in hoger beroep gekomen. In het tussenarrest heeft het hof aan Econocom opgedragen te bewijzen dat werknemer zich ten koste van Econocom heeft verrijkt door middel van (i) een lening voor huis van Priemis in Portugal in 2018, (ii) de transacties inzake de privékluis en (iii) de Samsung-tv.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Voor verwijt (i) heeft Econocom een kortgedingvonnis gewezen tussen Econocom en Talent House in het geding gebracht. Daarin is Talent House veroordeeld

om aan Econocom allerlei afschriften te verstrekken. Nu Talent House dit weigert, moet het wel zo zijn dat werknemer Econocom heeft benadeeld. Die redenering wil het hof gestaafd zien met bewijs, maar het hof overweegt dat Econocom daarin niet is geslaagd. De stukken waarnaar wordt verwezen zijn al beoordeeld en hebben geleid tot de bewijsopdracht. Het vonnis dat is gewezen in een andere rechtsverhouding doet daar niet aan af. Voor verwijt (ii) heeft Econocom e-mailwisseling overgelegd. Ook hier oordeelt het hof dat Econocom niet is geslaagd in het bewijs. De ingebrachte documenten zien niet op de transacties rondom de kluis. Dat NEG en werknemer heel close waren, is voor het hof wel duidelijk, maar dat brengt niet zonder meer met zich dat werknemer zich ten koste van Econocom heeft verrijkt en dus schade heeft ondervonden. Voor verwijt (iii) heeft Econocom ook e-mails in het geding gebracht. Het hof overweegt dat geen van de in het geding gebrachte documenten zien op de Samsung-tv die uiteindelijk is aangekocht. In zoverre dragen deze stukken dus niet bij aan het bewijs van zelfverrijking. Ook hier is Econocom niet geslaagd in het bewijs. Aan Econocom kunnen de voormelde drie posten dus niet worden toegewezen. Omdat de overige bezwaren van werknemer tegen het eindvonnis in het tussenarrest ongegrond zijn geoordeeld, worden voornoemde posten in mindering gebracht op het bedrag dat de rechtbank heeft toegewezen. Werknemer is aan Econocom € 323.013,35 verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4119

Zaaknummer: 200.323.652

Rechters: A.J.J. van Rijen, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

Advocaten: A.M. Bos en H.J. Alberts

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen. Gemeenteambtenaar heeft tijdens ziekteperiode werkzaamheden voor andere organisaties verricht, die toestemming voor nevenwerkzaamheden overstijgen. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 januari 2011 bij de Gemeente Rotterdam als vraagwijzerconsulent met een brutomaandsalaris van € 3.696,01 voor 28 uur per week. In november 2017 kreeg zij toestemming om circa 27 uur per week vanuit haar eenmanszaak als indicatiesteller te werken. Vanaf 3 januari 2020 verrichtte werkneemster ook nevenwerkzaamheden als bewindvoerder en werd zij bestuurder (voorzitter) van een bedrijf. In oktober 2022 introduceerde de Gemeente een nieuw afwegingskader voor nevenwerkzaamheden, wat in 2023 leidde tot gesprekken waarin werkneemster werd gevraagd opnieuw toestemming te vragen voor haar werk als bewindvoerder. Werkneemster gaf daarop aan dat haar werkzaamheden in de afrondende fase waren. De Gemeente vroeg om bewijs van haar ontslag als bewindvoerder, wat ze niet leverde. Dit leidde tot een integriteitsmelding en een integriteitsonderzoek. Tijdens het onderzoek werden op werkneemsters werklaptop documenten gevonden die te maken hadden met haar werkzaamheden als zzp'er, waaronder facturen uit periodes waarin ze als ziek stond geregistreerd bij de Gemeente. Zij verklaarde, na vragen hierover van de Gemeente, deze werkzaamheden te hebben uitbesteed. In januari 2024 meldde werkneemster zich ziek en zij werd op 11 januari 2024 op non-actief gesteld met behoud van salaris. Werkneemster beweert dat haar ziekmelding komt door burn-outklachten veroorzaakt door de aankondiging van de Gemeente om haar arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. De Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat sprake is van

een voldragen e-grond en het opzegverbod, hoewel van toepassing, aan ontbinding niet in de weg staat. De Gemeente had voldoende aanleiding voor een integriteitsonderzoek, aangezien werkneemster weigerde openheid te geven over haar nevenwerkzaamheden als bewindvoerder en geen nieuwe toestemming vroeg. Bovendien had zij een werkweek van 55 uur door haar werk bij de Gemeente en als indicatiesteller, naast de 10 uur per week als bewindvoerder. De kantonrechter kan de Gemeente dan ook volgen in haar verzoek aan werkneemster om openheid van zaken te geven. Het gebrek aan openheid van werkneemster over haar werkzaamheden en het eindigen daarvan, terwijl zij nota bene bestuurder is van een bedrijf met als activiteit de uitvoering van beschermingsbewind, curatele en mentorschap, maken de twijfels van de Gemeente aan werkneemsters integriteit gerechtvaardigd. De Gemeente mocht dan ook een melding maken en onderzoek laten doen. Uit het onderzoek blijkt dat werkneemster zich niet als een goed werkneemster jegens de Gemeente heeft gedragen, alleen al omdat zij tijdens ziekteperiodes werkzaamheden voor andere organisaties (gemeenten) heeft verricht, wat ernstig verwijtbaar is. Zij heeft niet (voldoende) kunnen aantonen dat deze werkzaamheden door anderen werden uitgevoerd. Bovendien bleek uit het onderzoek dat zij regelmatig meer uren factureerde dan toegestaan. Alleen al het tijdens ziekteperiodes verrichten van werkzaamheden voor andere organisaties, levert ernstig verwijtbaar handelen op. De kantonrechter oordeelt dat herplaatsing niet voor de hand ligt. Er geldt weliswaar een opzegverbod, maar het verzoek houdt hiermee geen verband. De stelling dat sprake is van discriminatie of pestgedrag door de Gemeente heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 augustus 2024, rekening houdend met de opzegtermijn en de duur van de procedure. De Gemeente hoeft geen transitievergoeding of billijke vergoeding te betalen, aangezien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5815

Zaaknummer: 10939897 VZ VERZ 24-1477

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.M. de Jonge

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert nakoming vaststellingsovereenkomst door werkgever. Vordering tot betaling restant beëindigingsvergoeding toegewezen. Wettelijke verhoging afgewezen, omdat er geen feiten en omstandigheden zijn aangevoerd waaruit blijkt dat de ontslagvergoeding moet worden gezien als loon.

Feiten

Werknemer was van 3 augustus 2015 tot 1 december 2023 in dienst bij Vodafone-Libertel B.V. (hierna: Vodafone). In de periode van april 2023 tot en met juli 2023 hebben partijen onderhandeld over het beëindigen van het dienstverband. Deze onderhandelingen resulteerden in een vaststellingsovereenkomst, waarbij werknemer een beëindigingsvergoeding van € 21.000 bruto (€ 15.000 netto) zou ontvangen. In januari 2024 ontving werknemer van Vodafone € 12.576,30 netto aan ontslagvergoeding en niet-opgenomen verlofuren. Werknemer berichtte Vodafone dat het ontvangen nettobedrag te laag was. Vodafone weigerde echter het resterende bedrag te betalen. Na ontvangst van de conceptdagvaarding stelde Vodafone voor om de helft van € 3.443,67 te betalen, maar werknemer wees dit voorstel af. Werknemer vordert nu dat de kantonrechter Vodafone veroordeelt tot betaling van € 3.443,67, althans het netto-equivalent daarvan, binnen twee dagen na het vonnis. Daarnaast vordert werknemer de wettelijke verhoging ad € 1.721,84 en € 567,93 aan buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien Vodafone het spoedeisende belang van werknemer, het overeengekomen bedrag, en het gevorderde bedrag van € 3.443,67 niet betwist, zal de primaire vordering worden toegewezen met dien verstande dat € 3.443,67 netto wordt toegewezen. Werknemer vordert ook de wettelijke verhoging over het resterende bedrag aan ontslag- dan wel beëindigingsvergoeding. Op grond van artikel 7:625 lid 1 BW kan de wettelijke verhoging alleen worden toegewezen over loon. Hoewel werknemer stelt dat de ontslagvergoeding een salariscomponent is, betreft dit slechts een juridische kwalificatie zonder dat er feiten en omstandigheden zijn die aantonen dat de ontslagvergoeding als loon

moet worden gezien. Daarom wordt de wettelijke verhoging afgewezen. Hoewel werknemer in het lichaam van de dagvaarding de wettelijke handelsrente over het bedrag van € 3.443,67 netto en de wettelijke verhoging vordert, is dit niet in het petitum van de dagvaarding opgenomen, waardoor de kantonrechter hierover niet kan oordelen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3711

Zaaknummer: 11077618 \ CV EXPL 24-2165

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: Y. Abdi

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft een zekere beoordelingsvrijheid met betrekking tot het functioneren van werknemster en het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Verzoeken van werknemster tot betaling van een billijke vergoeding en schadevergoeding wegens het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst worden afgewezen.

Feiten

Op 1 januari 2023 is werknemster als coördinator in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 december 2023. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst bij ongewijzigde omstandigheden en goed functioneren voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Op 27 september 2023 heeft werkgeefster tijdens een functioneringsgesprek met werknemster kritiek geuit op het functioneren van werknemster. In een vervolggesprek op 18 oktober 2023 heeft werkgeefster werknemster gemeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet. Dit is bij brief van 10 november 2023 aan werknemster bevestigd. In diezelfde brief heeft werkgeefster aanspraak gemaakt op terugbetaling van een bedrag van € 10.689,37 bruto, omdat bij een controle van de loonadministratie was gebleken dat werknemster van januari tot en met september 2023 381,5 overuren had geregistreerd en die overuren aan zichzelf had laten uitbetalen. Om diezelfde reden was werknemster eerder al op non-actief gesteld. In onderhavige procedure verzoekt werknemster de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding dan wel een schadevergoeding, omdat volgens werknemster het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zou volgens werknemster gelegen zijn in het feit dat werkgeefster het functioneren van werknemster pas in een laat stadium ter discussie heeft gesteld, haar ten onrechte heeft beschuldigd van fraude met overuren, haar ten onrechte op non-actief heeft gesteld, haar arbeidsovereenkomst op grond van het bepaalde in de arbeidsovereenkomst had moeten verlengen en collega's op onjuiste wijze heeft geïnformeerd over het vertrek van werknemster. Verder stelt werknemster dat werkgeefster ten onrechte eerder uitbetaalde overuren heeft ingehouden op het loon van november en december 2023 en dat zij recht heeft

op de uitbetaling van niet gewerkte overuren in november en december 2023. Ten slotte maakt werkneemster aanspraak op de uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantie dagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat werkgeefster een zekere beoordelingsvrijheid toekomt met betrekking tot het functioneren van werkneemster en het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Uit de processtukken blijkt dat werkneemster niet kritiekloos heeft gefunctioneerd. Invoelbaar is daarom dat werkgeefster op 18 oktober 2023 heeft besloten de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten. Anders dan werkneemster meent, heeft werkgeefster hierbij geen verplichting om werkneemster eerst meer tijd en mogelijkheden te geven om haar functioneren te verbeteren. De andere door werkneemster gestelde omstandigheden zien op de afwikkeling van het besluit en op een discussie over overuren. Dit zijn omstandigheden die zich pas hebben voorgedaan nadat werkgeefster het besluit had genomen om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten, zodat het causaal verband hiertussen ontbreekt. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is derhalve niet gebleken. Ten aanzien van de gestelde overuren oordeelt de kantonrechter dat het op de weg van werkneemster lag om feiten en omstandigheden te stellen waaruit het verzoek om overuren te maken van werkgeefster volgt en waaruit volgt dat werkneemster die overuren heeft gemaakt. Dit heeft zij niet gedaan. Tot slot gaat de kantonrechter ervan uit dat de niet-genoten vakantiedagen reeds zijn uitbetaald, nu deze op de gecorrigeerde loonstrook van december 2023 staan vermeld. De eindconclusie is dan ook dat de verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4373

Zaaknummer: 11021158 AZ VERZ 24-22 (E)

Rechters: C. Kool

Advocaten: E.A.P. Ficq, W. al Jaboury en J.P. Quist

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft een zekere beoordelingsvrijheid met betrekking tot het functioneren van werknemer en het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Verzoeken van werknemer tot betaling van een billijke vergoeding en schadevergoeding wegens het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst worden afgewezen.

Feiten

Op 1 januari 2023 is werknemer als coördinator interventieteam in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 december 2023. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst bij ongewijzigde omstandigheden en goed functioneren voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. In september/oktober 2023 is er een incident geweest tussen werknemer en een collega, waarbij werknemer informatie die die collega met haar in vertrouwen had gedeeld heeft gedeeld met andere collega's. De desbetreffende collega heeft daarom bij werkgeefster zijn klacht gedaan. Op 5 oktober 2023 is met werknemer gesproken over het incident. Afsproken werd dat werknemer een maand verlof op zou nemen om tot rust te komen. Op 11 oktober 2023 is werknemer met verlof gegaan. In een telefoongesprek op 2 november 2023 heeft werkgeefster werknemer gemeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet. Werknemer heeft zich in ditzelfde telefoongesprek ziekgemeld. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding, dan wel een schadevergoeding, omdat volgens werknemer het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zou volgens werknemer zijn gelegen in hoe werkgeefster het gesprek op 5 oktober 2023 heeft gevoerd, hoe zij daarover heeft gecommuniceerd met collega's en relaties en hoe zij met de ziekmelding van werknemer is omgegaan. Werkgeefster voert daarentegen aan dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het handelen van werknemer bij het incident. Verder stelt werknemer dat zij recht heeft op het uitbetalen van overuren en de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Voor dit laatste stelt werknemer dat zij al op 11 oktober 2023 ziek was, zodat werkgeefster geen vakantiedagen

mocht inzetten voor haar verlof van 11 oktober 2023 tot 2 november 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat werkgeefster een zekere beoordelingsvrijheid toekomt met betrekking tot het functioneren van werknemster en het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster had kritiek op het functioneren van werknemster. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemster erkend dat deze kritiek terecht was. Invoelbaar is dat werkgeefster, gelet op haar ontevredenheid over het functioneren van werknemster, besloot de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Nu werkgeefster goede gronden had om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten, is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten geen sprake. Ten aanzien van de gestelde overuren oordeelt de kantonrechter dat het op de weg van werknemster lag om feiten en omstandigheden te stellen waaruit het verzoek om overuren te maken van werkgeefster volgt en waaruit volgt dat werknemster die overuren heeft gemaakt. Dit heeft zij onvoldoende gedaan. Tot slot heeft werknemster ook geen recht op uitbetaling van de vakantiedagen. In het oordeel van de bedrijfsarts staat namelijk dat werknemster per 2 november 2023 ziek is. Werknemeester heeft hiertegen geen bezwaar gemaakt, zodat de kantonrechter van de juistheid van deze datum uitgaat. Werkgeefster heeft derhalve terecht voor het verlof van werknemster vakantiedagen ingezet. De eindconclusie is dan ook dat de verzoeken van werknemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4374

Zaaknummer: 11021339 AZ VERZ 24-23 (E)

Rechters: C. Kool

Advocaten: E.A.P. Ficq en J.P. Quist

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Geen redelijke grond aanwezig voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, h-grond en i-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij JBRR. Op 28 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Nadat werknemer beter was gemeld hebben partijen in de zomer van 2022 mediation beproefd, waarbij diverse gesprekken zijn gevoerd. Dit traject is in november 2022 geëindigd zonder dat partijen overeenstemming hebben bereikt. Op verzoek van werknemer heeft het UWV op 22 juni 2022 een deskundigenoordeel gegeven waarin is bevestigd dat werknemer zijn eigen werk vanaf 28 februari 2022 niet meer kon doen. Vanaf die datum heeft werknemer ook geen werkzaamheden voor JBRR meer verricht. Op 12 juli 2022 heeft JBRR een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen (het verval van de functie van werknemer). Het UWV heeft op 3 november 2022 het verzoek afgewezen, wegens het opzegverbod tijdens ziekte. JBRR heeft op 30 mei 2023 een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (op de g-, h-, en i-grond) ingediend. Deze procedure is gelijktijdig behandeld met een door werknemer gestarte dagvaardingsprocedure. Het ontbindingsverzoek is afgewezen. Werknemer heeft in december 2023 de verwachting kenbaar gemaakt dat hij zich per 1 februari 2024 beter zou kunnen melden. JBRR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, h-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding op de g-grond summier is onderbouwd. Het huidige ontbindingsverzoek op basis van een verstoorde arbeidsrelatie is volgens JBRR niet in de eerste plaats ingegeven door de ziekmelding van werknemer maar door de situatie die zou zijn ontstaan na de mededeling van X in februari 2022 dat de functie van werknemer zou zijn komen te vervallen. Op grond van de stellingen van partijen en de overgelegde stukken is een voldoende consistent beeld ontstaan dat reeds in de aanloop van de ziekmelding van werknemer op 28 februari 2022 frictie is ontstaan tussen hem en X en dat partijen ook daarna van mening verschilden over de re-integratie van werknemer alsmede het

optreden van de ingeschakelde bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen. Volgens JBRR zou werknemer onredelijke eisen hebben gesteld en JBRR tal van verwijten hebben gemaakt in het kader van een beëindigingsovereenkomst. JBRR heeft dit standpunt verder niet onderbouwd, zodat daarmee niet kan worden gesteld dat de situatie daarmee zodanig was verslechterd dat sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat het enkele feit dat hij zich wenst te verdedigen tegen het ontbindingsverzoek en zelf procedures heeft gestart in de gegeven omstandigheden geen verstoorde arbeidsverhouding oplevert. Van een - goed - werkgever mag worden verlangd dat hij daar professioneel mee omgaat. Waaruit de gestelde ernstige verstoring dan zou bestaan, anders dan de hiervoor reeds besproken moeite die JBRR kennelijk heeft met de - gerechtvaardigde - wijze waarop werknemer voor zijn eigen rechten en positie opkomt, is onvoldoende geconcretiseerd. Hoewel uit het standpunt van JBRR blijkt dat er wat haar betreft geen behoorlijk draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer, rechtvaardigen de omstandigheden niet de conclusie dat sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Dat JBRR en werknemer moeite met elkaar hebben door alles wat is gebeurd en het feit dat ze elkaar in verschillende juridische procedures hebben betrokken, is niet onbegrijpelijk, maar onvoldoende is gebleken dat hun verhouding niet meer te repareren valt. Van een voldragen grond is geen sprake. Voor het beroep op deze grondslag heeft JBRR aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst volledig inhoudsloos is geworden, omdat herplaatsing in de eigen functie feitelijk onmogelijk is geworden en herplaatsing in een andere functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt vanwege de verstoorde relatie. In deze procedure gaat het niet om de vraag of er een bedrijfseconomische noodzaak was om de functie van werknemer te laten vervallen. Het oordeel daarover is in de eerste plaats aan het UWV. Het ontbreken van toestemming van het UWV voor een opzegging op bedrijfseconomische gronden kan in de gegeven omstandigheden niet 'gerepareerd' worden met een beroep op de h-grond. Ook het beroep op de i-grond slaagt niet. De ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5761

Zaaknummer: 10877878 VV VERZ 24-303

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: L. van de Vrugt en B.A. Boer

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet op tijd terugkeren na vakantie. Anders dan de kantonrechter acht het hof een dringende reden aanwezig.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2008 in dienst getreden bij Interboat. Werknemer heeft de Poolse nationaliteit en is de Nederlandse taal niet machtig. Interboat heeft in oktober 2022 haar medewerkers meegedeeld dat de collectieve vakantiesluiting in 2023 zal plaatsvinden in de weken 32 en 33 en dat werknemers de vakantie met één week kunnen verlengen. Werknemer heeft in mei 2023 vakantie aangevraagd voor de weken 30 tot en met 33 van dat jaar. Dit verzoek is niet ingewilligd. Op 1 juni 2023 heeft hierover (en over andere onderwerpen) met behulp van een vertaalster een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de bedrijfsleider. Interboat heeft toegelicht dat vanwege grote drukte de vakantieaanvraag niet werd ingewilligd. In een brief van 15 juni 2023 heeft Interboat dit bevestigd en daarbij geschreven dat werknemer had aangegeven het hier niet mee eens te zijn. Als werknemer toch vier weken op vakantie zou gaan, zou dat ernstige gevolgen hebben. Op 19 juli 2023 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer toestemming heeft gekregen om vanaf week 30 drie weken met vakantie te gaan, maar dat hij in week 33 van maandag tot en met donderdag weer aan het werk moest. Werknemer heeft op de heenreis naar zijn vakantieadres op vrijdag 21 juli 2023, in Polen, een auto-ongeval gehad. Werknemer heeft op zondag 23 juli 2023 een Poolse collega gebeld en gevraagd of deze aan Interboat wilde meedelen dat hij een ongeval heeft gehad. Die collega heeft aan dat verzoek voldaan. Op maandag 14 augustus 2023 (week 33) heeft werknemer zich niet op zijn werk gemeld. Interboat heeft die dag een brief aan hem verstuurd (ook per e-mail) waarin hem één laatste kans werd gegeven, om op de volgende dag op het werk te verschijnen waarbij met ontslag op staande voet werd gedreigd als hij hieraan geen gevolg gaf. Werknemer heeft zijn auto op woensdag 16 augustus 2023 bij de garage opgehaald. Op vrijdag 18 augustus 2023 is werknemer in Nederland teruggekeerd. Op die dag heeft Interboat hem op staande voet ontslagen. Werknemer heeft het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Interboat heeft

hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De kern van het verwijt dat Interboat werknemer maakt, is de te late terugkeer van vakantie. Het in weerwil van de gemaakte afspraken niet op het werk verschijnen kan een dringende reden voor de werkgever opleveren om ontslag op staande voet te verlenen. Interboat heeft tijdig aangegeven dat werknemers in de zomerperiode maximaal drie weken vakantie konden opnemen in de periode tussen de weken 31 en 34. Uiteindelijk is Interboat werknemer in zoverre ter wille geweest dat hij een week eerder (in week 30) met vakantie mocht. Daarbij heeft Interboat duidelijk aangegeven dat werknemer in week 33 terug moest zijn. Werknemer was voordat hij op vakantie ging duidelijk te verstaan gegeven dat hij op 14 augustus 2023 weer aan het werk moest en dat als hij langer wegbleef dit consequenties zou hebben. Een ontslag op staande voet behoort in dat geval tot de mogelijkheden, ook al werd die sanctie in de brief van 20 juli 2023 niet expliciet genoemd. Vaststaat dat het lichte letsel dat werknemer bij het ongeval had opgelopen op zich niet aan terugkeer en hervatting van het werk in de weg stond. Het probleem was het vervoer van de auto terug naar Nederland. Deze was pas op 16 augustus 2023 voor werknemer beschikbaar. Volgens werknemer was hem op 24 juli 2023 al bij het brengen van de auto naar de garage meegedeeld dat het (minstens) zo lang zou duren en had de auto eigenlijk nog langer bij de garage moeten blijven staan in verband met een onderzoek door de verzekering. Het hof is van oordeel dat werknemer bij deze stand van zaken waarmee hij op 24 juli 2023 al bekend was, had moeten onderzoeken hoe hij op alternatieve wijze tijdig terug zou kunnen zijn in Zwartsluis. Interboat heeft gewezen op alternatieven in de vorm van (goede) busverbindingen. Werknemer heeft er de voorkeur aan gegeven om met zijn eigen auto terug te gaan. Hij heeft over de problemen met zijn auto geen contact opgenomen met Interboat. Ten slotte heeft werknemer ook nadat de auto beschikbaar was geen poging gedaan om snel naar Zwartsluis terug te keren. Ter zitting heeft hij verklaard dat hij eerst heeft bijgeslapen en boodschappen heeft gedaan en pas 1,5 dag nadat hij zijn auto terug had gekregen met de terugreis is begonnen. Het beroep op overmacht van werknemer slaagt dan ook niet en het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4102

Zaaknummer: 200.338.849/01

Rechters: J.H. Kuiper, D.W.J.M. Kemperink en A. Elgersma

Advocaten: F.J. Bloem-Timmermans en H. Hulshof

Wetsartikelen: 7:677 bw

RECHTSPRAAK

Schadevergoeding voor werkgever na ongeoorloofde betalingen en fraude door werkneemster (artikel 7:661 lid 1 BW). Stelplicht en betwisting.

Feiten

Werkneemster is werkzaam geweest bij werkgever, een transportonderneming, waarvan X de directeur/eigenaar was. Hij is ook de vader van werkneemster. Vanaf 1 december 2020 was werkneemster in dienst als vervoersmanager, tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2023. In oktober/november 2022 heeft een medewerkster van werkgever geconstateerd dat in de boekhouding een bedrag van € 17.254,49 ontbrak. Onderzoek wees uit dat werkneemster bedragen van de zakelijke rekening van werkgever heeft overgemaakt naar bankrekeningen van haarzelf en/of haar toenmalige partner, en dat zij privérekeningen met bedrijfsgeld heeft betaald. Werkgever en werkneemster hebben een betalingsregeling afgesproken voor deze ongeoorloofde betalingen, waarbij werkneemster maandelijks € 500 aan werkgever terugbetaalt. In januari 2023 is werkgever erachter gekomen dat in de boekhouding valse facturen waren opgenomen, in de periode dat werkneemster de financiële administratie verzorgde. Werkneemster heeft toegegeven dat zij met enkele facturen heeft gefraudeerd. De kantonrechter heeft werkneemster veroordeeld om aan werkgever met ingang van 1 september 2023 maandelijks een bedrag van € 500 te betalen, totdat een bedrag van € 4.767,69 is voldaan, onder aftrek van wat in de periode tussen 6 juli 2023 en de datum van de uitspraak al is betaald. Daarnaast moet werkneemster aan werkgever een bedrag van € 23.004,83 betalen onder aftrek van wat in de periode tussen 6 juli 2023 en de datum van de uitspraak al is betaald. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkgever stelt zich op het standpunt dat er hier sprake is van ongeoorloofde betalingen en van fraude door werkneemster, waardoor op werkneemster op grond van artikel 7:661 lid 1 BW een schadevergoedingsplicht rust. De stelplicht en zo nodig de bewijslast van die ongeoorloofde betalingen en van fraude rusten op werkgever, omdat hij zich beroept op het rechtsgevolg daarvan, namelijk de verplichting om de schade te vergoeden. Op werkneemster

rust vervolgens de plicht om de ongeoorloofde betalingen en de fraude voldoende te betwisten. Van een bevrijdend verweer is geen sprake. Het hof ziet ook geen reden om hier tot een andere verdeling van de stelplicht of bewijslast te komen. Aangezien werkgever ook naar voren heeft gebracht dat van zijn kant aan de hand van in het geding gebrachte vervalste facturen en overzichten van concrete ongeoorloofde betalingen genoeg is gesteld, maar dat werkneemster de ongeoorloofde betalingen en de fraude onvoldoende heeft betwist, zal het hof de stellingen en de betwistingen beoordelen. In hoger beroep staat niet meer ter discussie dat werkneemster in elk geval een bedrag van € 23.004,83 is verschuldigd aan werkgever. Tegen deze vaststelling door de kantonrechter is immers geen beroep ingesteld. Werkgever meent dat het volledige restant aan hem moet worden toegewezen. Werkneemster heeft van bepaalde betalingen betwist dat die frauduleus waren, tegenover de erkenning van een aantal frauduleuze betalingen. Dat heeft zij gedaan per eigen bankrekeningnummer waarnaar zij gelden van werkgever heeft overgeboekt. Juridisch relevant is of de schade aan werkgever opzettelijk of bewust roekeloos is toegebracht. Werkneemster heeft erkend zich schuldig te hebben gemaakt aan fraude, waarbij het hof de betalingen die daarmee gemoeid waren, aanmerkt als schade voor werkgever die door haar opzettelijk of bewust roekeloos is toegebracht. Werkneemster heeft de gestelde bedragen onvoldoende betwist. De conclusie is daarom dat van de € 12.751,69 die in 2022 en 2023 op het loon van werkneemster werd ingehouden, een bedrag van € 5.500 betrekking heeft op de afbetalingsregeling en een bedrag van € 3.274,31 betrekking heeft op iets anders dan het fraudebedrag ($€ 1.000 + € 1.192 + € 1.082,31$). Deze bedragen komen niet in mindering op het fraudebedrag. Dat betekent dat het restant van € 3.977,38 (namelijk $€ 12.751,69 - € 5.500 - € 3.274,31$) wel al is ingehouden op het fraudebedrag. Aangezien het bezwaar van werkgever tegen de berekening van de kantonrechter is beperkt tot een reeds ingehouden bedrag van € 4.169,38 zal het hof dat overnemen. Voor het fraudebedrag dat werkneemster aan werkgever moet betalen betekent een en ander het volgende. Het verzochte schadebedrag is € 50.366,06. Een bedrag van € 23.004,83 staat vast. Van het resterende bedrag heeft werkneemster een totaalbedrag van € 3.250 niet voldoende betwist, maar de rest wel. Op het fraudebedrag van € 26.254,83 (te weten $€ 23.004,83 + € 3.250$) is al ingehouden een bedrag van € 4.169,38, zodat werkneemster aan werkgever een bedrag moet vergoeden van € 22.085,45

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3440

Zaaknummer: 200.334.090

Rechters: G.A. Diebels, M. Willemse en R.S. de Vries

Advocaten: S.J. Heijtlager en J. Peute

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding tussentijds opgezegd. Werkgeefster dient een billijke vergoeding van € 2.500 te betalen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij werkgeefster B.V. als recruiter op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 mei 2024. Werkneemster heeft zich op 22 augustus 2023 ziek gemeld. Na een gesprek in het kader van haar re-integratie heeft werkneemster een brief van werkgeefster ontvangen waarin onder verwijzing naar het gesprek wordt medegedeeld dat het dienstverband per 1 maart 2024 wordt beëindigd. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de beëindiging, maar werkgeefster heeft de beëindiging in stand gelaten. Werkneemster heeft verschillende vorderingen ingesteld: een billijke vergoeding, een transitievergoeding en de gemaakte kosten van rechtsbijstand. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding heeft werkneemster gegrond in het opzeggen van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster tijdens de ziekte van werkneemster, in strijd met het opzegverbod. Werkgeefster voert aan dat sprake is geweest van een re-integratiegesprek waarin over een beëindiging is besproken. Ter compensatie van de beëindiging werd een beëindigingsvergoeding van € 7.851,77 uitgekeerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is komen vast te staan dat tijdens het re-integratiegesprek is overeengekomen dat eerder zou worden opgezegd met instemming van werkneemster. Werkgeefster heeft eenzijdig een niet ondertekend gespreksverslag overgelegd maar is niet meer in staat de opnames waar het verslag op gebaseerd zou zijn over te leggen. Dat betekent dat werkgeefster in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW heeft opgezegd. Er wordt een billijke vergoeding toegekend. Bij de berekening van de billijke vergoeding neemt de kantonrechter mee dat onvoldoende vaststaat dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werkneemster na 1 mei 2024 zou hebben verlengd. De kantonrechter vindt het werkgeefster aan te rekenen de arbeidsovereenkomst van werkneemster te hebben opgezegd tijdens haar ziekte. Werkgeefster heeft werkneemster zonder haar medeweten bij de bedrijfsarts beter

gemeld terwijl zij nog ziek was. Werkneemster heeft veel stress ervaren en kon tot 1 mei 2024 geen WW-uitkering krijgen. De kantonrechter vindt een billijke vergoeding van € 2.500 passend, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 maart 2024 tot de dag van algehele voldoening. De andere aan werkgeefster gemaakte verwijten, zoals het heimelijk opnemen van het re-integratiegesprek, getuigen niet van goed werkgeverschap maar zijn geen aanleiding om een hogere billijke vergoeding vast te stellen. Het restant aan te betalen transitievergoeding wordt eveneens toegewezen, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf 1 april 2024. Het bedrag aan gevorderde niet-genoten vakantie-uren is niet voldoende gemotiveerd betwist door werkgeefster en wordt toegekend. Werkneemster heeft verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van haar daadwerkelijk gemaakte kosten voor rechtsbijstand. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in redelijkheid buitengerechtelijke kosten heeft moeten maken om de loonvordering vergoed te krijgen. Werkgeefster heeft zich ernstig verwijtbaar en niet als goed werkgever gedragen. Er wordt een vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte buitengerechtelijke kosten toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3509

Zaaknummer: 11065175 \ UE VERZ 24-103 MS/1270

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: E.T. Vreugdenhil en mr. R.P. de Boer

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:611 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op grond van artikel 17 Haags Rechtsvorderingsverdrag vrijgesteld van verplichting tot zekerheidstelling. Kantonrechter bevoegd (artikel 21 lid 1 sub a onder i Brussel I-bis). Nederlands recht van toepassing (artikel 8 lid 1 Rome I).

Feiten

Werknemer is in dienst van Trust Project Services D.O.O. (gevestigd in Kroatië) dan wel Trust Project Services NL B.V. (gevestigd in Nederland). Op enig moment is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter – kort gezegd – primair het ontslag op staande voet te vernietigen dan wel subsidiair hem een billijke vergoeding, de wettelijke transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe te kennen. Trust Kroatië en Trust Nederland hebben de kantonrechter verzocht werknemer te veroordelen tot het stellen van zekerheid tot een bedrag van € 2.436 voor een eventuele proceskostenveroordeling. Ter onderbouwing van dit verzoek stellen Trust Kroatië en Trust Nederland dat werknemer geen woonplaats of gewone verblijfplaats in Nederland heeft, zodat hij op grond van artikel 224 Rv verplicht is zekerheid te stellen voor de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen zekerheidstelling

Werknemer stelt dat sprake is van een uitzondering op de verplichting tot zekerheidstelling en beroept zich daarbij op artikel 17 van het Haags Rechtsvorderingsverdrag. In dat artikel is bepaald dat aan onderdanen van verdragsluitende staten die in een van die staten hun domicilie hebben, geen zekerheid kan worden opgelegd op grond van hun hoedanigheid van vreemdeling of op grond van gemis van domicilie of verblijfplaats in het land, wanneer zij als eiser voor de rechtbank van een andere verdragsluitende staat optreden. Aangezien zowel het land waar werknemer zijn woon- of gewone verblijfplaats heeft (in de beschikking is dat land geanonimiseerd; red.) als Nederland partij is bij het Haags Rechtsvorderingsverdrag, is werknemer op grond van dit verdrag in verbinding met artikel 224 lid 2 onder a Rv vrijgesteld

van de verplichting tot het stellen van zekerheid. Het verweer van werknemer slaagt en de vordering tot het stellen van zekerheid wordt daarom afgewezen.

Bevoegdheid kantonrechter

De kantonrechter oordeelt zich (op grond van artikel 21 lid 1 sub a onder i Brussel I-bis) bevoegd om van de onderhavige zaak kennis te nemen, omdat werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden weliswaar op meerdere plaatsen heeft gewerkt, maar hij steeds werd aangestuurd vanaf het kantoor in Moerdijk. Ook haalde hij daar als chauffeur collega's op en verrichtte hij daar op kantoor geregeld werkzaamheden. Moerdijk was dan ook de locatie waar werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verrichtte. Daarbij is vooralsnog niet relevant welke vennootschap als werkgever dient te worden aangemerkt. Zowel Trust Nederland als Trust Kroatië is immers in een lidstaat gevestigd.

Toepasselijk recht

In lijn met wat hiervoor is overwogen, moet Nederland worden aangemerkt als het land van waaruit werknemer zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht(te). Op grond van artikel 8 lid 2 Rome I is op de onderhavige arbeidsovereenkomst Nederlands recht van toepassing.

In de hoofdzaak

In de hoofdzaak wordt een mondelinge behandeling gepland. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4407

Zaaknummer: 10967273 AZ VERZ 24-8 (T)

Rechters: Van Dam

Advocaten: K.K.A. Aaron-de Bies en S.A.A.C. van Gassen

Wetsartikelen: 17 Haags Rechtsvorderingsverdrag, 21 Brussel I-bis, 8 Rome I en 224 Rv

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad Albert Heijn e-Commerce niet-ontvankelijk in verzoek tot naleving WOR. OR is opgehouden te bestaan en vormt nu onderdeelcommissie van GemOR. Als zodanig is hij niet bevoegd te procederen. GemOR heeft procesbevoegdheid, maar wenst procedure niet voort te zetten.

Feiten

Albert Heijn Online B.V. (hierna: Albert Heijn) exploiteert een online supermarkt. De Ondernemingsraad Albert Heijn e-Commerce (hierna: de OR) is in 2013 als aparte ondernemingsraad ingesteld. Op 11 augustus 2023 heeft Albert Heijn aan de OR medegedeeld dat zij het voornemen heeft om voor de afdeling Planning & Support een nieuw telefoonsysteem te introduceren. De OR heeft de nietigheid van het besluit ingeroepen, omdat volgens de OR het nieuwe systeem functies heeft die instemmingsplichtig zijn op grond van de WOR. In november 2023 heeft Albert Heijn haar besluit tot wijziging van de medezeggenschapsstructuur bekendgemaakt. Dit besluit hield in dat er één gemeenschappelijke ondernemingsraad zou worden ingesteld (de GemOR). Vanaf 5 december 2023 werkt Albert Heijn met het nieuwe telefoonsysteem. Op 10 januari 2024 heeft de OR bij deze rechtbank een verzoek ingediend om voor recht te verklaren dat het besluit van Albert Heijn tot wijziging van de medezeggenschapsstructuur door instelling van de GemOR niet bevorderlijk is voor de toepassing van de WOR. Bij beschikking van 15 april 2024 (zie AR 2024-0578) zijn de verzoeken van de OR afgewezen. De OR is per 1 mei 2024 opgehouden te bestaan en een onderdeelcommissie geworden van de GemOR. De OR verzoekt voor recht te verklaren dat het besluit tot invoering van een nieuw telefoonsysteem instemmingsplichtig is op grond van de WOR.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

OR niet procesbevoegd

Het onderhavige verzoek tot naleving van de WOR kan op grond van artikel 36 lid 2 WOR (alleen) worden ingediend door de ondernemingsraad en de ondernemer. Vast staat dat de OR is opgehouden te bestaan per 1 mei 2024. De OR is sindsdien een onderdeelcommissie van de GemOR en geen ondernemingsraad meer in de zin van de WOR. De OR heeft als onderdeelcommissie geen bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen. Die bevoegdheid komt nu de GemOR toe en hij kan die bevoegdheid niet aan de OR als onderdeelcommissie overdragen.

Toezegging Albert Heijn maakt OR niet procesbevoegd

De OR stelt dat Albert Heijn heeft toegezegd in te stemmen met het voortzetten van lopende procedures die door de OR zijn aangespannen. Niet is komen vast te staan dat die toezegging betrekking had op de onderhavige procedure. Los daarvan oordeelt de kantonrechter dat een toezegging van Albert Heijn de OR niet procesbevoegd kan maken; dit zou indruisen tegen het systeem van de wet. Alleen de GemOR is als ondernemingsraad bevoegd te procederen. De GemOR wenst de procedure echter niet voort te zetten.

OR kan niet als procespartij optreden

De OR heeft verder een beroep gedaan op rechtspraak en literatuur waaruit zou blijken dat een ondernemingsraad die is opgehouden te bestaan toch in rechte kan optreden als procespartij. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Een opgehouden ondernemingsraad kan nog optreden als procespartij indien het gaat om zijn belangen over aangelegenheden die speelden vóór de opheffing of die betrekking hebben op de opheffing en voor zover dat nodig is teneinde zijn belangen te waarborgen. Dit laatste is in deze zaak niet aan de orde. Het gaat in deze zaak om het waarborgen van de medezeggenschapsrechten, meer specifiek de instemmingsplicht. Het mandaat om de belangen van de kiezers te waarborgen ligt inmiddels bij de GemOR. In die zin worden de medezeggenschapsrechten en daarmee de belangen van de OR gewaarborgd en is het niet noodzakelijk dat de OR zijn procesbevoegdheid houdt.

De conclusie is dat de kantonrechter de OR niet-ontvankelijk verklaart in zijn verzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:670

Zaaknummer: 10963923 EJ VERZ 24-4

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen, F.E.W. Staubach, J.M. van Slooten, S.H.J. Hogendoorn en C. Nekeman

Wetsartikelen: 27 WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Terugbetalingsregeling voor TQ-opleiding TUI-vliegers in cao is rechtsgeldig. TUI hoeft TQ-opleiding niet kosteloos aan te bieden, omdat het gaat om een opleiding voor het verkrijgen van een (beroeps)kwalificatie waarover een vlieger al bij aanvang van de werkzaamheden moet beschikken.

Feiten

Bij TUI Airlines Nederland B.V. (hierna: TUI fly), onderdeel van de internationale reisorganisatie TUI Group, zijn ruim 200 vliegers in dienst. Circa 90% van de vliegers is lid van de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV). Op de vliegers is de cao vliegers TUI fly Nederland versie februari 2023 (hierna: de cao) van toepassing, die is gesloten tussen TUI fly en de VNV. TUI fly vliegt met drie verschillende vliegtuigtypes. Om een vliegtuigtype te mogen besturen, moet een vlieger – naast het vliegbrevet waarover hij voorafgaand aan zijn indiensttreding al beschikt – beschikken over een Type Qualification (hierna: TQ). Als de vlieger bij indiensttreding (nog) niet over de juiste TQ beschikt, volgt hij de TQ-opleiding na indiensttreding bij TUI fly. Ook wanneer de vlieger tijdens het dienstverband op een ander vliegtuigtype gaat werken, moet de vlieger een TQ-opleiding voor dat vliegtuigtype volgen. De TQ-opleiding (als de vlieger nog niet over de juiste TQ beschikt) wordt door TUI fly verzorgd en bekostigd. De opleidingskosten variëren van € 30.000 tot € 50.000. In Bijlage 13 van de cao en in het Beleid Opleidingsbond staat een terugbetalingsregeling opgenomen. In deze zaak vragen de VNV en TUI fly gezamenlijk om een uitspraak te doen over de geldigheid van die terugbetalingsregeling, met betrekking tot een aantal specifieke opleidingssituaties.

Oordeel

De kantonrechters zijn van oordeel dat de terugbetalingsregeling voor de TQ-opleiding niet nietig is. Anders dan VNV heeft betoogd, lezen de kantonrechters in het door partijen aangehaalde Unierecht géén verplichting voor TUI fly om de TQ-opleiding aan haar vliegers aan te bieden. TUI fly heeft terecht opgemerkt dat de verplichting op grond van Verordening (EU) nr. 1178/2011 om een TQ-opleiding te volgen, zich tot de vlieger en niet tot TUI fly richt.

Er is geen bepaling in het Unierecht waaruit volgt dat de operator/exploitant (TUI fly) verplicht is een TQ-opleiding aan de vlieger te verstrekken. Ook op grond van nationaal recht geldt voor TUI fly geen verplichting om de TQ-opleiding aan de vliegers te verstrekken. Die plicht kan niet worden aangenomen op grond van artikel 7:611a lid 1 BW. Hoewel (partijen het erover eens zijn dat) de opleiding noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie, is hier de uitzonderingssituatie van toepassing, omdat het gaat om een opleiding waarover de vlieger bij eerste aanvang van de werkzaamheden moet beschikken, een beroepskwalificatie. Dat volgt ook uit de wetsgeschiedenis. Tussen partijen is immers niet in geschil dat de vlieger zijn functie pas kan en mag uitoefenen nadat de TQ-opleiding is afgerond. Voor wat betreft het bepaalde in artikel 1.3 van de Wet luchtvaart overwegen de kantonrechters dat die bepaling tot doel heeft te voorkomen dat een luchtvaartmaatschappij ongekwalificeerde vliegers inzet, en niet om de luchtvaartmaatschappij te verplichten ongekwalificeerde vliegers (zelf) op te leiden. Tot slot wordt geoordeeld dat ook in Bijlage 13 van de cao geen verplichting voor TUI fly kan worden gelezen om de TQ-opleiding aan de vliegers aan te bieden. In de tekst van Bijlage 13 van de cao staat dat de vliegers verplicht zijn de TQ-opleiding te volgen. Hieruit volgt geen verplichting voor TUI fly om de TQ-opleiding aan de vliegers te verstrekken. De kantonrechters zijn dus al met al van oordeel dat de terugbetalingsregeling voor de TQ-opleiding in Bijlage 13 van de cao niet nietig is, waar het gaat om de TQ-opleiding die de vlieger bij indiensttreding moet volgen als hij nog niet in het bezit is van een geldige TQ voor het vliegtuigtype waarop hij tewerkgesteld wordt. Hetzelfde geldt voor de TQ-opleiding die gevolgd moet worden bij een vrijwillige overstap tijdens dienstverband. Ook dan moet de vlieger immers al voor aanvang van de werkzaamheden over de juiste TQ beschikken. De kantonrechters overwegen nog dat geen beslissing zal worden gegeven over het verzoek van de VNV om te bepalen dat vliegers bij uitdiensttreding geen opleidingskosten hoeven terug te betalen aan TUI fly. Een dergelijke beslissing valt buiten het kader van de algemene rechtsvragen die partijen hebben voorgelegd. De kantonrechters verklaren voor recht dat ten aanzien van een aantal opleidingssituaties (1) de TQ-opleidingen door TUI fly niet kosteloos hoeven te worden aangeboden, (2) dat daarvoor een terugbetalingsregeling mag worden overeengekomen, en (3) dat Bijlage 13 van de cao met ingang van 1 augustus 2022 rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2087

Zaaknummer: 10737552

Rechters: W. Aardenburg, P.J. Jansen en M.M. Kruithof

Advocaten: A. Stege en R.E.M. Vink-Dijkstra

Wetsartikelen: 96 Rv en 7:611a BW

RECHTSPRAAK

De loonvorderingen van werknemer worden toegewezen. Door tegenstrijdige communicatie zijn de gevolgen van het verschil tussen twee overgelegde arbeidsovereenkomsten voor ProTech3D Solutions B.V.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2022 in dienst getreden bij ProTech3D Solutions B.V. (hierna: ProTech). Werknemer heeft zijn sleutelbeen gebroken en heeft zich daarna ziek gemeld. Vanaf 1 december 2023 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. Volgens werknemer heeft ProTech sindsdien te weinig salaris betaald en is sinds maart 2024 helemaal geen salaris meer betaald. Werknemer vordert het te weinig betaalde loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. ProTech voert aan in maart 2024 een loonstop te hebben toegepast en werknemer op 24 mei 2024 op staande voet te hebben ontslagen op de grond dat werknemer een arbeidsovereenkomst zou hebben vervalst om een te hoge loonvordering te kunnen instellen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nergens blijkt uit dat werknemer zich niet aan enige re-integratieverplichting heeft gehouden of werk heeft geweigerd. Vaststaat dat werknemer sinds 23 augustus 2023 ziek is, ProTech pas eind maart 2024 een bedrijfsarts heeft ingeschakeld en dat de bedrijfsarts op 5 april 2024 een advies voor re-integratie heeft gegeven. ProTech heeft aangevoerd dat werknemer al eerder re-integratieafspraken zou hebben gemaakt, maar heeft dit niet geconcretiseerd. Er was geen reden een loonstop toe te passen. ProTech moet ook het loon vanaf het ontslag op staande voet doorbetalen. Het ontslag op staande voet is gestoeld op valsheid in geschrifte, terwijl (nog) niet kan worden aangenomen dat daar sprake van is. Daarnaast is het ontslag op staande voet enkele dagen voor de mondelinge behandeling gegeven. De termijn om het ontslag aan te vechten staat nog open en werknemer heeft aangevoerd dat van plan te zijn. Het verweer van ProTech dat werknemer vanaf 24 mei 2024 geen recht meer heeft op loon wordt daarom gepasseerd. Partijen hebben beiden ondertekende arbeidsovereenkomsten overgelegd waarin wordt uitgegaan van andere

salarissen en andere percentages van doorbetaling bij ziekte. Het is aan ProTech om aan te tonen dat werknemer de door hem voorgelegde arbeidsovereenkomst heeft vervalst, wat ProTech onvoldoende heeft gedaan. Daarbij wordt betrokken dat ProTech dubbelzinnige verklaringen heeft afgelegd over de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst. Zo is uit correspondentie gebleken dat de arbeidsovereenkomst met het hogere loon en de hogere doorbetaling wel door ProTech zou zijn erkend, en lijkt ProTech in andere correspondentie te erkennen dat pas vanaf februari 2024 sprake zou zijn geweest van het werken met 70% doorbetaling. ProTech dient de wettelijke verhoging van 50% over de loonvordering te betalen. De wettelijke rente over de loonvordering wordt eveneens toegewezen en ProTech wordt veroordeeld salarisspecificaties te verstrekken aan werknemer. ProTech wordt niet veroordeeld de wettelijke verhoging te betalen over het loon vanaf juni 2024; er dient terughoudend te worden omgegaan met het toewijzen van een geldvordering in kort geding. Tot slot wordt ProTech in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5758

Zaaknummer: 11051142 VV EXPL 24-200

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: E.J.W. Schuijlenburg en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding wordt toegewezen aan de beheerder van een camping die ruim twee jaar nagenoeg geen loon heeft ontvangen.

Feiten

Werknemer is vanaf oktober 2014 in dienst getreden van een camping. De camping wordt geëxploiteerd door werkgeefster B.V., een vennootschap van een van de gedaagden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Recreatie van toepassing. De werkzaamheden van werknemer bestaan onder ander uit het beheren van de camping. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband afwisselend loon van verschillende aan werkgeefster B.V. gelieerde vennootschappen ontvangen. Vanaf februari 2022 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Eind maart 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster tevergeefs gesommeerd het loon te betalen. In dit kort geding vordert werknemer betaling van het achterstallig loon, te vermeerderen met de maximale wettelijke verhoging en wettelijke rente. Twee van de drie gedaagden hebben verweer gevoerd dat zij geen werkgever van werknemer zijn. Werkgeefster voert aan de juiste werkgever te zijn, maar geeft aan dat de (loon)vorderingen van werknemer moeten worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer al langere tijd geen loon heeft ontvangen wordt het spoedeisend belang aangenomen. Omdat werkgeefster gemotiveerd heeft uiteengezet werkgever te zijn, worden de loonvorderingen tegen de andere gedaagden afgewezen. Tussen partijen is in geschil wat de correcte loonschaal uit de cao Recreatie voor werknemer is. Dit betreft een constitutief oordeel dat bovendien meer onderzoek vereist, waarvoor in kort geding geen ruimte is. Op de loonvordering zelf wordt wel ingegaan. Werkgeefster heeft erkend dat werknemer nog recht heeft op loon over de gevorderde maanden. Partijen zijn ter zitting akkoord gegaan met het verrekenen van de loonvordering met het kassaldo dat werknemer uit hoofde van zijn functie nog onder zich heeft. De loonvordering wordt toegewezen onder verrekening van het kassaldo. De wettelijke verhoging wordt toegewezen maar gematigd tot 30%, omdat werknemer ruim twee jaar heeft gewacht met het starten van een loonvorderingsprocedure en niet duidelijk is waarom hij dit niet

eerder heeft gedaan. De wettelijke rente wordt toegewezen vanaf de datum van de dagvaarding omdat ook voor de wettelijke rente van belang is dat werknemer zeer lang heeft gewacht. Werknemer vordert eveneens doorbetaling van het loon vanaf 1 mei 2024, vooralsnog 95% in verband met zijn ziekte en het recht op doorbetaling van 95% van het loon krachtens de cao Recreatie. Ook deze vordering wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3552

Zaaknummer: 11106746 \ UV EXPL 24-118

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: mr. L. Timmermans, J.W. Menkveld en J.M. van Dijk

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Gevorderde schadevergoeding niet toewijsbaar, nu werkgeefster niet aan haar stelplicht heeft voldaan. De kantonrechter kan niet tot de conclusie komen dat werknemer als gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid schade heeft toegebracht aan werkgeefster.

Feiten

Wacker Neuson B.V. (hierna: WN) exploiteert een bedrijf dat zich onder meer bezighoudt met de verkoop en verhuur van machines die worden gebruikt in de bouw. Werknemer is op 15 september 1980 in dienst getreden bij WN. Vanaf 2017 is werknemer aangesteld als rental manager Nederland. Op 8 juni 2021 is een collega van werknemer, die werkzaam was op de salesafdeling, op staande voet ontslagen vanwege een grootschalige fraude binnen de verkoopafdeling. Per 1 maart 2022 heeft WN een nieuwe algemeen directeur gekregen. Omdat deze algemeen directeur graag wilde weten hoe de verhuurafdeling ervoor stond en van mening was dat werknemer hem daarover onvoldoende inzicht gaf, is hij op enig moment samen met de financieel directeur van WN een onderzoek gestart naar die afdeling. Op 25 november 2022 heeft WN werknemer op staande voet ontslagen vanwege, kort gezegd, frauduleus handelen. Dit ontslag op staande voet heeft bij de rechter geen stand gehouden. In deze zaak vordert WN schadevergoeding van werknemer, omdat deze de geldende voorschriften en procedures voor de verhuur van machines zou hebben geschonden en WN daardoor schade zou hebben geleden. Volgens WN is die schade het gevolg van opzet of bewuste roekeloosheid als bedoeld in artikel 7:661 lid 1 BW. Werknemer betwist deze vordering gemotiveerd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat WN niet aan haar stelplicht heeft voldaan. Ten eerste heeft zij in het licht van de gemotiveerde betwisting van werknemer onvoldoende weten toe te lichten en te onderbouwen wat de precieze inhoud was van de voorschriften en procedures die werknemer zou hebben geschonden. Hoewel op zichzelf in beginsel juist is dat het evident is dat je geen producten van je werkgever gratis mag weggeven, betekent het enkele feit dat dit is gebeurd naar het oordeel van de kantonrechter echter nog niet dat werknemer de wil had

om WN schade te berokkenen of zich roekeloos heeft gedragen en zich daarvan bewust was. Werknemer of zijn medewerkers kan/kunnen immers, zoals werknemer betoogt, ook uit commerciële overwegingen hebben besloten zogenoemde nulfacturen te versturen, hoge kortingen te geven en/of geen transport- en verzekeringskosten in rekening te brengen. WN heeft desgevraagd ter zitting namelijk niet weersproken dat werknemer de commerciële vrijheid had om afwijkende afspraken te maken, zodat hiervan moet worden uitgegaan. Werknemer heeft ten aanzien van die afwijkende afspraken bovendien onweersproken aangevoerd dat hij heeft gehandeld in lijn met hetgeen hij al 20 jaar gewend was te doen en dat hij in al die jaren nooit op die handelwijze is aangesproken, bijvoorbeeld door de financieel of commercieel directeur. Het is daarnaast naar het oordeel van de kantonrechter wel degelijk mogelijk dat werknemer of zijn medewerkers fouten en/of verkeerde afwegingen heeft/hebben gemaakt, wat in die gevallen niet kan worden aangemerkt als het opzettelijk of door roekeloosheid toebrengen van schade. Gelet op het door werknemer gevoerde verweer, had WN (voldoende) aanvullende feiten en omstandigheden moeten aanvoeren op grond waarvan zou moeten worden aangenomen dat werknemer niettemin en anders dan hij zelf doet voorkomen, de wil heeft gehad om WN schade te berokkenen, althans waaruit naar objectieve maatstaven kan worden afgeleid dat hij voorafgaand aan het ontstaan van de schade zich daadwerkelijk bewust was van de roekeloosheid van zijn handelen. Nu WN dit heeft nagelaten, heeft zij ook wat dit betreft niet aan haar stelplicht voldaan.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3242

Zaaknummer: 10582760

Rechters: F. Koster

Advocaten: A.P.J.M. Verbeek, mr. R. Winters en P.F.A. Reichenbach

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt nog loon, vakantietoelage, niet-genoten vakantiedagen, overuren en declaraties tegoed te hebben van werkgever. De kantonrechter wijst de vordering toe.

Feiten

Werknemer is deze procedure gestart omdat hij oud-medewerker is van werkgever en vindt dat werkgever hem nog loon, vakantietoelage, niet-genoten vakantiedagen, overuren en declaraties moet uitbetalen. Werknemer vordert – samengevat – dat werkgever wordt veroordeeld om aan hem een bedrag van € 3.123,21 en de wettelijke verhoging over een bedrag van € 2.912,93 te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en kosten. Daarnaast vordert werknemer dat werkgever wordt veroordeeld om aan werknemer een deugdelijke bruto/netto-eindafrekening te verstrekken, op straffe van een dwangsom. Werkgever voert verweer. Volgens werkgever heeft werknemer de verkeerde bv gedagvaard.

Oordeel

Werknemer heeft in repliek het verweer van werkgever weersproken. Werkgever heeft – hoewel zij daartoe door de kantonrechter wel in de gelegenheid is gesteld, niet gereageerd op de conclusie van repliek. Het had wel op de weg van werkgever gelegen om nader toe te lichten wanneer de arbeidsovereenkomst van werknemer met haar is beëindigd en uit welke verklaringen en/of gedragingen blijkt dat werknemer en de betreffende vennootschap zich vervolgens jegens elkaar hebben verbonden vanaf 1 december 2022. Ook de gestelde einddatum van het dienstverband had een nadere onderbouwing van werkgever vereist in het licht van het door haar erkennen van de vordering van de opgebouwde vakantietoelage tot en met 1 september 2023. Nu zij dat alles heeft nagelaten, moet aan dat verweer als onvoldoende onderbouwd voorbij worden gegaan.

Welke bedragen moet werknemer nog ontvangen?

Werknemer maakt aanspraak op uitbetaling van opgebouwde vakantietoelage van 1 juni 2023 tot en met 1 september 2023. Werkgever heeft tegen dit onderdeel van de vordering geen verweer gevoerd. De kantonrechter zal daarom € 517,26 bruto toewijzen. Werknemer maakt

aanspraak op uitbetaling van opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen (inclusief vakantietoeslag daarover). Hij stelt dat hij zelf heeft bijgehouden hoeveel verlof hij heeft opgenomen en dat er nog 18,5 opgebouwde maar niet-genoten verlofdagen overblijven. Werkgeefster heeft dit onderdeel van de vordering betwist, maar niet aangegeven waarom de door werknemer aangegeven uren niet juist zijn en niet verwezen naar een eigen verlofadministratie. In repliek heeft werknemer nogmaals verwezen naar de eigen administratie. Hierop heeft werkgeefster niet meer gereageerd. Daarom moet ervan worden uitgegaan dat de opgave van werknemer juist is. De kantonrechter zal daarom € 1.966,09 bruto toewijzen. Werknemer maakt aanspraak op uitbetaling van overuren en stelt dat hij regelmatig werd gevraagd om extra te werken of in te vallen voor een zieke collega. Werkgeefster heeft inhoudelijk geen verweer gevoerd tegen dit onderdeel van de vordering, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat de opgave van werknemer van de overuren juist is. De kantonrechter zal daarom € 429,58 bruto toewijzen. Werknemer maakt aanspraak op uitbetaling van niet-uitbetaalde declaraties (tankbonnen). Werkgeefster heeft tegen dit onderdeel van de vordering geen verweer gevoerd. De kantonrechter zal daarom € 210,28 netto toewijzen. Alle bedragen worden vermeerderd met de wettelijke rente en kosten en dienen voorzien te zijn van een deugdelijke bruto/netto-eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3412

Zaaknummer: 10989582

Rechters: R.F. van Aalst

Advocaten: R. van de Weide

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:625 BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

FNV is bevoegd om naleving van de cao te vorderen, ook voor ongebonden ex-werknemers.

Feiten

FNV is partij bij de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Bedrijf X en bedrijf Y oefenen een transportbedrijf uit en vallen onder de werkingssfeer van de cao. De cao is van 29 september 2021 tot en met 31 december 2022 en van 13 januari 2023 tot en met 31 december 2023 algemeen verbindend verklaard. Tijdens deze periodes zijn bedrijf X en bedrijf Y gebonden aan de cao (artikel 3 Wet AVV). Bedrijf X en bedrijf Y zijn verplicht om op verzoek van FNV binnen vier weken aan te tonen dat een aantal specifieke cao-bepalingen wordt nageleefd (artikel 78 van de cao). Deze controlebevoegdheid heeft FNV overgedragen aan Stichting VNB. Stichting VNB heeft aan de hand van door bedrijf X en bedrijf Y aangeleverde stukken geconstateerd dat zij de cao niet volledig naleven. Daarop heeft VNB aan bedrijf X en bedrijf Y gevraagd om aanpassingen door te voeren en nabetalingen te verrichten. Bedrijf X en bedrijf Y hebben dat niet gedaan. FNV eist in deze procedure dat bedrijf X en bedrijf Y worden veroordeeld om de cao na te leven, nabetalingen te verrichten aan haar (ex-)werknemers en een schadevergoeding te betalen aan FNV. Bedrijf X en bedrijf Y hebben een bevoegdheidsincident opgeworpen. Zij betwisten dat FNV de bevoegdheid heeft om in rechte op te treden namens ongebonden werknemers die niet meer werkzaam zijn bij bedrijf X en bedrijf Y en die ook nooit om naleving van de cao hebben gevraagd toen zij nog wel in dienst waren. Volgens bedrijf X en bedrijf Y heeft FNV die bevoegdheid alleen als zij op grond van artikel 3:305a BW optreedt namens die werknemers.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat FNV wel de bevoegdheid heeft om naleving van de cao te vorderen voor deze groep ongebonden ex-werknemers. De incidentele vordering wijst zij daarom af. De eis in de hoofdzaak wordt toegewezen. FNV kan als vakbond die partij is bij de cao op eigen titel eisen dat een werkgever de cao naleeft. Over de periodes van algemeenverbindendverklaring geldt dat FNV ook nakoming kan vorderen van een werkgever die niet gebonden is aan de cao, zoals bedrijf X en bedrijf Y (artikel 3 lid 2 en 4 Wet AVV). De

vraag of individuele werknemers bezwaar hebben gemaakt tegen de gedragingen van bedrijf X en bedrijf Y is daarbij niet van belang. Ook hoeven werknemers niet uit te spreken dat zij nakoming willen van hun rechten uit de cao. De omstandigheid dat werknemers nooit om naleving van de cao hebben verzocht, doet dus niet af aan de bevoegdheid van de FNV om voor die werknemers een vordering in te stellen. Als contractspartij heeft FNV ook een zelfstandig belang bij en recht op nakoming. De Hoge Raad heeft wel overwogen dat in het dictum tot uitdrukking moet worden gebracht dat toewijzing van de vordering alleen betrekking heeft op de nakoming van een verplichting van de werkgever tegenover (ex)-werknemers die daarop aanspraak kunnen maken. Daarvoor is voldoende dat de gevorderde nabetalingen zijn gekoppeld aan loonberekeningen die overeenkomstig de cao zijn gemaakt. Hieruit volgt dat FNV ook een nakomingsvordering kan instellen voor ex-werknemers van bedrijf X en bedrijf Y die tijdens de periodes van algemeenverbindendverklaring van de cao in dienst waren, maar die dat nu niet meer zijn. Een andersluidend oordeel zou de beschermingsgedachte van artikel 15 Wet CAO en artikel 3 Wet AVV bovendien uithollen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5576

Zaaknummer: 10605485

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: D.M.A. Oud en mr. S. de Groot

Wetsartikelen: 3:305a BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie van de overeenkomst van medewerker die via een tussenbureau werkzaam is geweest bij het RIVM. Geen arbeidsovereenkomst met het RIVM. Geen payrollovereenkomst of arbeidsovereenkomst met het tussenbureau. De omstandigheden wijzen veeleer op een opdrachtovereenkomst.

Feiten

X heeft via verschillende tussenbureaus bij het RIVM gewerkt. Eerst heeft hij die werkzaamheden verricht als werknemer van zo'n tussenbureau; later werd X als zzp'er via een tussenbureau bij het RIVM geplaatst. Vanaf medio 2022 liep de plaatsing als zzp'er bij het RIVM via Headfirst IT B.V. (hierna: HeadFirst). Die plaatsing van X bij het RIVM werd opgezegd per 1 mei 2023. X stelt zich op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst had met hetzij het RIVM, hetzij HeadFirst, zodat de opzegging niet rechtsgeldig is. De kantonrechter heeft geoordeeld dat X geen arbeidsovereenkomst heeft met het RIVM en ook niet met HeadFirst. Het doel van het hoger beroep van X is om alsnog te laten vaststellen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met het RIVM dan wel met HeadFirst.

Oordeel

Bestaat er een arbeidsovereenkomst tussen X en RIVM?

X erkent dat het RIVM niet rechtstreeks aan hem betaalde, zodat hij het rechtsvermoeden niet tegenover het RIVM kan invoeren. Het RIVM heeft terecht aangevoerd dat in een situatie als deze allereerst moet worden gekeken naar de vraag of het RIVM en X zich tot elkaar hebben verbonden. Dit moet dus worden onderscheiden van de daaropvolgende vraag hoe, als dan een overeenkomst wordt aangenomen, die overeenkomst moet worden gekwalificeerd. Volgens het hof hebben het RIVM en X zich niet tot elkaar verbonden, zodat tussen hen inderdaad geen overeenkomst bestaat. Vaststaat dat X met zijn werkzaamheden bij het RIVM is begonnen krachtens zijn arbeidsovereenkomst met Itera en de inleenovereenkomst tussen Linkit en het RIVM. Vervolgens heeft zijn eenmanszaak overeenkomsten gesloten met achtereenvolgens Linkit en HeadFirst, welke bedrijven op hun beurt een inleenovereenkomst

hadden gesloten met het RIVM. Er is dus op geen moment rechtstreeks gecontracteerd tussen X en het RIVM. De rechtszekerheid verzet zich tegen een geruisloze vervanging van de tussen X en het RIVM bestaande verhouding van ingeleende werknemer respectievelijk zzp'er tot inlener, in een werknemer-werkgeververhouding. Onder omstandigheden kan dat anders zijn, bijvoorbeeld wanneer de 'inlener' onderhandelingen voert met de arbeidskracht en in een laat stadium een 'derde' ertussen schuift om het 'werkgeverschap' uit te besteden. In ieder geval is enkel tijdverloop onvoldoende. De omstandigheden van dit geval rechtvaardigen naar het oordeel van het hof echter geen afwijking van het uitgangspunt dat geen geruisloze vervanging plaatsvindt.

Bestaat er een payrollovereenkomst tussen X en Headfirst?

Ondanks de bewoordingen van het petitum is de uitleg van het hof dat X een verklaring voor recht vraagt dat sprake is van een payrollovereenkomst met HeadFirst. In het verweerschrift van HeadFirst is erop gewezen dat hier niet wordt voldaan aan het exclusiviteitsvereiste. Op vragen van het hof hierover tijdens de mondelinge behandeling antwoordde X dat er praktisch gezien geen ruimte was om aan een ander ter beschikking te worden gesteld, omdat hij voor 36 uur per week werd ingezet bij het RIVM. Het hof neemt dat niet over. Het criterium is immers niet of er praktisch ruimte bestaat voor terbeschikkingstelling aan een derde maar of HeadFirst alleen met toestemming van het RIVM bevoegd is X aan een ander ter beschikking te stellen. Daarover heeft X niets aangevoerd. X heeft onvoldoende onderbouwd dat hier sprake is van een payrollovereenkomst

Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst tussen X en Headfirst

Voor zover met het petitum toch is bedoeld om (naast het beroep op het bestaan van een payrollovereenkomst) ook een arbeidsovereenkomst met HeadFirst aan te nemen gebaseerd op het rechtsvermoeden van bestaan van een arbeidsovereenkomst, dan gaat ook dat niet op. Het hof is van oordeel dat HeadFirst het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst heeft weerlegd. In dat kader heeft HeadFirst gewezen op de feitelijke gang van zaken. Gelet op al hetgeen HeadFirst heeft aangevoerd, afgezet tegen wat X naar voren heeft gebracht, wijzen de omstandigheden volgens het hof veeleer op het bestaan van een overeenkomst van opdracht tussen X/zijn eenmanszaak en HeadFirst.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:3494

Zaaknummer: 200.335.754

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, G.A. Diebels en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: D. Schwartz, R.T. Boogers en P.J. Mijnsen

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt niet-ontvankelijk verklaard in haar vordering tot betaling van de Ziektewetuitkering jegens haar ex-werkgever die eigenrisicodrager is. De overige – samenhangende – vorderingen worden afgewezen.

Feiten

Sinds 1 november 2022 was werkneemster in dienst bij Fivoor B.V. in de functie van Begeleider C. Fivoor is eigenrisicodrager voor de Ziektewet. Op 17 september 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 29 september en op 18 oktober 2023 geoordeeld dat werkneemster niet arbeidsongeschikt is. Fivoor heeft werkneemster daarom op 18 oktober 2023 weer beter gemeld. Op 31 oktober 2023 heeft werkneemster een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. De arbeidsovereenkomst is op 1 november 2023 van rechtswege geëindigd door het verstrijken van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst. Op 18 december 2023 heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster op 29 september 2023 wel arbeidsongeschikt was. Daarna heeft werkneemster nogmaals een deskundigenoordeel aangevraagd, waarin het UWV heeft geoordeeld dat werkneemster in de periode 18 tot en met 31 oktober 2023 arbeidsongeschikt was. In onderhavige kortgedingprocedure eist werkneemster dat Fivoor wordt veroordeeld tot het betalen van (1) de Ziektewetuitkering vanaf 1 november 2023 met een verhoging van 50%, (2) een voorschot van de niet betaalde verlofuren van in totaal € 4.000, (3) de gemaakte kosten voor twee deskundigenoordelen en de door werkneemster betaalde eigen bijdragen en (4) een schadevergoeding van € 10.000 wegens slecht werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Indien werkneemster aanspraak wenst te maken op een Ziektewetuitkering, dan dient er eerst een besluit van het UWV te zijn waarin staat dat werkneemster hier recht op heeft. Werkneemster dient het UWV aan te spreken voor het vaststellen van haar recht op en betaling van de Ziektewetuitkering en dient zo nodig de bestuursrechtelijke rechtsgang te volgen. Als een ex-werkgever een eigenrisicodrager is voor de Ziektewet, dan keert de ex-werkgever namelijk namens het UWV het ziekgeld uit. Indien

de ex-werkgever dit niet doet, dan kan de werknemer op grond van artikel 63a lid 3 ZW het UWV hiervoor aanspreken. Werkneemster is derhalve in onderdeel 1 van haar vordering niet-ontvankelijk. Omdat de vordering van werkneemster tot vergoeding van de gemaakte kosten voor de deskundigenoordelen volgens de kantonrechter samenhangen met de vordering tot betaling van de Ziektewetuitkering, is volgens de kantonrechter geen plaats voor de toewijzing van deze vordering in kort geding. Ook de vordering tot het betalen van een voorschot van de verlofuren wordt afgewezen. Werkneemster heeft haar spoedeisend belang niet nader onderbouwd en al was wel sprake van een spoedeisend belang, dan nog is de toewijzing van de vordering afhankelijk van de vraag of werkneemster arbeidsongeschikt was. Tot slot oordeelt de kantonrechter met betrekking tot het door werkneemster gestelde ernstig verwijtbaar handelen van Fivoor dat werkneemster hiervoor onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren heeft gebracht. De eindconclusie is dan ook dat werkneemster in onderdeel 1 van haar vordering niet-ontvankelijk is en dat de overige vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5648

Zaaknummer: 11065093

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: mr. G. de Haas en J.C. Bröckling

Wetsartikelen: 63a lid 3 ZW