

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 42, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1435](#) 11-10-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3166](#) 10-10-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1643](#) 01-10-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6098](#) 30-09-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2748](#) 05-09-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2369](#) 03-09-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2018:3222](#) 20-11-2018

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:16357](#) 10-10-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:15406](#) 10-10-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:16359](#) 09-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9676](#) 04-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9767](#) 04-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9798](#) 03-10-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6886](#) 02-10-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6704](#) 02-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10063](#) 01-10-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6753](#) 30-09-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6756](#) 30-09-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:15495](#) 26-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5545](#) 25-09-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5566](#) 25-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9715](#) 25-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6683](#) 25-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9795](#) 24-09-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:9760](#) 20-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9829](#) 20-09-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:9794](#) 19-09-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:6691](#) 17-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6680](#) 05-07-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:16351](#) 06-06-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2022:6273](#) 15-04-2022

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 03-10-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert betaling van loon. Werkgeefster betaalt vlak voor mondelinge behandeling achterstallig loon, maar weigert wettelijke verhoging te betalen.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Smart Vitaal B.V. (hierna: Smart Vitaal) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die loopt tot 30 november 2024. Op 18 april 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Zij heeft vanaf mei 2024 geen loon ontvangen. Werkneemster vordert betaling van het loon vanaf de maand mei, betaling van het vakantiegeld dat zij uiterlijk op 30 juni 2024 had moeten ontvangen, de wettelijke verhoging en wettelijke rente over deze bedragen, plus een veroordeling van Smart Vitaal om het toekomstige loon te betalen en om bruto-nettospecificaties over te leggen van het toekomstige loon, dit laatste op straffe van een dwangsom. Op 17 september 2024 heeft Smart Vitaal, vlak voor de mondelinge behandeling, het loon over mei tot en met augustus 2024 alsnog betaald, wat werkneemster heeft bevestigd. Smart Vitaal weigert echter de wettelijke verhoging te betalen. Volgens Smart Vitaal had werkneemster haar vooraf moeten vertellen over gezondheidsproblemen die op dat moment al bestonden. Ook zouden er problemen zijn met het gebruik van de Nederlandse taal en zou werkneemster niet op het kantoor van Smart Vitaal, maar thuis willen werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster recht heeft op doorbetaling van loon tijdens ziekte, iets wat Smart Vitaal niet betwist. Smart Vitaal heeft opgemerkt dat zij de loonbetaling zou hebben opgeschort omdat zij niet met werkneemster in contact kwam, maar heeft zelf tijdens de zitting erkend dat zij werkneemster hierover geen brieven heeft gestuurd. Hoewel Smart Vitaal verschillende uitspraken doet over een vermeende mededelingsplicht van werkneemster met betrekking tot haar gezondheidstoestand, worden deze stellingen op geen enkele manier onderbouwd. Ook zijn er geen signalen van problemen met de Nederlandse taal of discussies over het al dan niet thuiswerken. De kantonrechter oordeelt dan ook dat geen gegronde reden bestaat om de loonbetaling op te schorten. Omdat Smart Vitaal op 17

september 2024 het loon tot en met augustus 2024 heeft betaald, zal de vordering van loonbetaling voor zover die op deze maanden ziet worden afgewezen. De vordering tot betaling van het vakantiegeld wordt toegewezen, omdat Smart Vitaal dit niet heeft betwist. De vordering voor toekomstige salarissen wordt ook toegewezen, omdat het aannemelijk is dat deze niet zonder tussenkomst betaald zullen worden. De dwangsom voor het niet verstrekken van loonstroken wordt afgewezen, omdat Smart Vitaal daar niet in verzuim is geweest. Het (door)betalen van het salaris is een van de primaire verplichtingen van een werkgever jegens een werknemer. Omdat hier iedere reden voor opschorting of te late betaling ontbreekt, wijst de kantonrechter de door werkneemster gevorderde wettelijke verhoging over de loonbetaling over de maanden mei, juni, juli en augustus 2024 toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9795

Zaaknummer: 11254290 VV EXPL 24-391

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A.M. Gidding en I.B. Jansse

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werkneemster tot betaling achterstallig loon. Vermoeden arbeidsomvang. Loon tijdens ziekte inclusief toeslagen voor slaap- en aanwezigheidsdiensten.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2022 in dienst bij werkgeefster, een kleinschalige zorginstelling, als "helpende plus". Het oorspronkelijke contract van zeven maanden werd stilzwijgend verlengd, waardoor werkneemster nu een overeenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Haar uurloon was € 13,27 exclusief vakantiebijslag en is vanaf 1 januari 2024 verhoogd naar € 13,60. Ze werkt voornamelijk nachtdiensten van 11 tot 12 uur. In de periode januari-mei 2024 varieerde haar loon, met een laagste betaling van € 1.262,16 netto in februari. Na haar ziekmelding op 24 mei 2024 betaalde werkgeefster maandelijks € 556,55 netto zonder loonspecificaties. Werkneemster stelt dat zij zowel voor als na haar ziekmelding te weinig loon heeft ontvangen. Ze vordert nabetalingen van € 8.242,52 voor januari-mei 2024 en € 7.487,28 (subsidiar € 5.037,90) voor juni-augustus 2024, plus de wettelijke verhoging. Daarnaast vraagt zij om de uitbetaling van de eindejaarsuitkering over de periode van 1 maart 2022 tot en met 31 december 2024. Ook vordert zij een veroordeling om binnen zeven dagen na betekening van dit vonnis (herstel)loonstroken dan wel duidelijke specificaties te verstrekken, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 250 per dag tot een maximum van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster sinds de ziekmelding in mei 2024 aanzienlijk minder loon heeft betaald, wat resulteert in een daling van ruim € 700 netto per maand.

Loon januari-mei 2024

De diensten van werkneemster tussen januari en mei 2024 staan vast en werkgeefster betwist niet dat deze zijn aan te merken als slaap- of aanwezigheidsdiensten. Uit de cao volgt dat werkneemster recht heeft op € 14,47 bruto per 1 januari 2024. Werkgeefster heeft € 8.242,52 bruto te weinig loon betaald over de periode januari-mei 2024. Het verweer dat loon contant

of aan derden is betaald, slaagt niet, omdat dit in 2024 niet heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft zonder nadere toelichting producties overgelegd die kennelijk zien op betalingen van het loon van werknemster. Een groot deel van die betalingen zijn echter verricht in 2023 en houden dus geen verband met de vordering van het achterstallige loon met ingang van 1 januari 2024. Werkgeefster stelt daarnaast dat zij het loon steeds heeft betaald op basis van door werknemster opgegeven gegevens via WhatsApp. Dit verweer slaagt niet, omdat werknemster op grond van de cao recht heeft op een hoger loon. Werkgeefster is verantwoordelijk voor een juiste uren- en salarisadministratie.

Loon juni-augustus 2024

Voor wat betreft de hoogte van het loon over de periode juni-augustus 2024 doet werknemster een beroep op artikel 7:610b BW. Zij stelt namelijk dat uitgegaan moet worden van een vermoeden van de arbeidsomvang van 194 uur, wat overeenkomt met een maandloon van € 3.105,76 bruto. De kantonrechter oordeelt dat werknemster minimaal recht heeft op dit bedrag tijdens haar ziekteperiode, inclusief toeslagen voor avond- en nachtdiensten. Uit de cao volgt immers dat die toeslagen meetellen bij de vaststelling van de hoogte van het loon tijdens ziekte. Omdat werkgeefster slechts € 556,55 netto per maand heeft betaald en geen loonspecificaties heeft verstrekt, gaat de kantonrechter uit van de stelling van werknemster dat van een bruto-equivalent van € 610 uitgegaan kan worden. Het achterstallige loon over juni-augustus 2024 wordt vastgesteld op € 2.495,76 bruto per maand, wat in totaal neerkomt op € 7.487,28.

Overige vorderingen

De wettelijke verhoging wordt ook toegewezen. Niet in geschil is dat werknemster jaarlijks in november op grond van de cao recht heeft op betaling van een eindejaarsuitkering van 8,33% van het jaarloon. Omdat werkgeefster deze nog nooit heeft betaald, wordt ook de gevorderde betaling van de eindejaarsuitkering toegewezen. Tegen de vordering van werknemster om werkgeefster te veroordelen om (herstel)loonstroken te verstrekken, heeft werkgeefster geen afzonderlijk verweer gevoerd. Dit onderdeel inclusief de daarmee samenhangende dwangsom wordt daarom ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6756

Zaaknummer: 11288022/ CV EXPL 24-4369

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: F.E.L. Teerling en L.N. Hermans

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft rechtmatig belang bij het verstrekken van het huisartsenjournaal van werknemer, gelet op de vorderingen van werknemer op grond van werkgeversaansprakelijkheid.

Feiten

Werknemer is in dienst bij CLdN. Op 27 juni 2023 heeft volgens werknemer een arbeidsongeval plaatsgevonden, waardoor hij schade lijdt. CLdN betoogt dat geen sprake is (of niet hoeft te zijn) van causaal verband tussen de schade die werknemer lijdt en het ongeval van 27 juni 2023. CLdN wil, om dit standpunt te onderbouwen, weten of de (fysieke en psychische) klachten die werknemer stelt te hebben al aanwezig waren vóór het ongeval. Zij heeft werknemer gevraagd om inzage in zijn huisartsenjournaal vanaf 27 juni 2021, twee jaar vóór het ongeval, zodat hier duidelijkheid over komt. Werknemer heeft deze informatie niet aan CLdN verstrekt. CLdN vordert nu op grond van artikel 843a Rv dat werknemer het huisartsenjournaal aan haar verstrekt. Werknemer heeft niet op de vordering gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat CLdN een rechtmatig belang heeft bij het verstrekken van het huisartsenjournaal. Zij moet zich als werkgeefster verweren tegen de vorderingen van werknemer, die zijn gebaseerd op de werkgeversaansprakelijkheid. Een van de verweren waarover dan beslist moet worden, is het al dan niet aanwezig zijn van causaal verband tussen de klachten van werknemer en het ongeval op 27 juni 2023. Van een gewichtige reden aan de kant van werknemer is niet gebleken. Van de situatie waarin redelijkerwijs kan worden aangenomen dat een behoorlijke rechtsbedeling ook zonder de verschaffing van het huisartsenjournaal is gewaarborgd is ook niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9829

Zaaknummer: 11142712 CV EXPL 24-14429

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu en M.R. Lauxtermann

Wetsartikelen: 843a Rv

RECHTSPRAAK

De wijziging van de bonusregeling houdt een wijziging in van het beloningssysteem en is instemmingsplichtig.

Feiten

Het geschil tussen de Ondernemingsraad en PPD gaat over een wijziging van de bonusregeling die geldt voor bepaalde medewerkers van PPD. Binnen PPD gold voor medewerkers een Long-Term Incentive Program (LTI). Dit programma gaf aanvankelijk recht op een bonus in de vorm van een geldbedrag. Sinds eind 2021 is PPD een dochteronderneming van het Amerikaanse Thermo Fisher Scientific Inc. (hierna: 'Thermo Fisher'). In het voorjaar van 2022, na de overname, zijn in het kader van een overgangsregeling bonussen uitgekeerd die overeenkwamen met de waarde van de LTI, omdat PPD zelf geen beursnotering meer had. Sinds 2023 wordt de LTI (met terugwerkende kracht) niet meer uitgevoerd, maar is The Thermo Fisher Equity Award Program (EAP) ingevoerd. De Ondernemingsraad is van mening dat PPD op grond van artikel 27 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) instemming had moeten vragen voor het besluit om de LTI te vervangen door de EAP, omdat het gaat om een wijziging van een beloningssysteem. De Ondernemingsraad vraagt een verklaring voor recht dat het intrekken van de LTI en het invoeren van de EAP een instemmingsplichtig besluit is en dat het besluit, bij gebrek aan instemming, nietig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het besluit om de LTI te vervangen door de EAP een wijziging van het beloningssysteem inhoudt als bedoeld in artikel 27 lid 1 onder c WOR. Het gaat hier om een verandering van het beoordelingskader. Het besluit heeft gevolgen voor de onderlinge rangorde en vormt een trendbreuk met het verleden. Het besluit heeft ook niet in de eerste plaats betrekking op primaire arbeidsvoorwaarden, zoals het basissalaris. PPD had daarvoor instemming moeten vragen aan de Ondernemingsraad, tenzij sprake is van een besluit dat niet aan PPD kan worden toegerekend. Daar is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van. Vast staat immers dat er sprake is van een bijzondere (zeggenschaps)relatie tussen PPD en Thermo Fisher. PPD is immers een (volle) dochteronderneming van Thermo Fisher. Daarnaast heeft te gelden dat het besluit rechtstreeks ingrijpt op de onderneming van

PPD. Het besluit betreft beleid waarvoor nu juist in Nederland ondernemingsraden zijn ingesteld. De verzoeken worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9798

Zaaknummer: 11025794 VZ VERZ 24-3483

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.M.M. Janssen, T. Yekhleif en J.H. Hagoort

Wetsartikelen: 27 WOR en 27 lid 1 sub c WOR

RECHTSPRAAK

Werkneemster had redelijkerwijs kunnen weten dat haar openlijke (negatieve) uitlatingen over werkgeefster tot een vertrouwensbreuk zouden leiden. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2010 bij het ASz in dienst getreden. Begin 2017 kreeg werkneemster een relatie met een andere werknemer, X. Zij meldde dit aan haar leidinggevende, L. In maart 2020 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. In 2020 ontstond een arbeidsconflict tussen ASz en X, hetgeen tot procedures heeft geleid. Werkneemster, nog arbeidsongeschikt thuis, heeft hierover met collega's gesproken en heeft de procedures (actief) bijgewoond. Op 21 januari 2021 adviseerde de bedrijfsarts werkneemster te re-integreren. Werkneemster is vooraf uitgenodigd voor een gesprek, maar dat gesprek is geëscaleerd en werkneemster en L hebben elkaar over en weer verwijten gemaakt. Op 25 februari 2021 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd vanwege de verstoord geraakte arbeidsverhoudingen. Ook de rapportages daarna geven eenzelfde beeld. Partijen hebben gesproken over een mogelijk beëindiging en gecorrespondeerd over vermeende negatieve uitlatingen over L tegen collega's. Mediation is uiteindelijk niet ingezet, omdat werkneemster X als vertrouwenspersoon wenste en ASz dit niet acceptabel vond. Werkneemster heeft aangifte gedaan tegen collega D voor aanranding en een klacht tegen collega B ingediend voor het niet adequaat oppakken van klachten over D. Het UWV heeft geoordeeld dat er geen sprake was van enige restverdiencapaciteit. Werkneemster heeft zich een maand later, op 6 mei 2022, volledig hersteld gemeld. ASz verzoekt ontbinding op de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het debat over de verstoorde arbeidsverhouding spitst zich toe op een conflict over de betrokkenheid en rol van werkneemster bij het arbeidsconflict tussen ASz en L enerzijds en X anderzijds, een uit de hand gelopen emotionele discussie daarover, en het uiteindelijk wegvallen van draagvlak binnen de afdeling P&O Beleid en Advies voor de terugkeer van

werkneemster. Het niet van de grond komen van mediation speelt daarbij een rol. Het hof oordeelt dat met de openlijke uitlatingen in de procedures met X, werkneemster redelijkerwijs wist dat dit tot een vertrouwensbreuk met L zou leiden. Het betoog dat haar optreden geen haar toe te rekenen omstandigheid is, faalt. Voor het bestaan van de g-grond doet niet ter zake of werkneemster daar (ook) een verwijt te maken is. Bij deze stand van zaken lag het in ieder geval voor de hand dat L een gesprek wilde voeren voordat werkneemster weer zou beginnen met werken. Dat mediation niet van de grond is gekomen is naar het oordeel van het hof aan werkneemster te wijten, nu het in de gegeven omstandigheden onredelijk is dat werkneemster X als vertrouwenspersoon bij de mediation aanwezig wilde hebben. Werkneemster heeft de verzuimbegeleiding bovendien in negatieve zin beïnvloed door de koppeling te maken met het conflict. Verder is duidelijk geworden dat er onrust op de afdeling is ontstaan en dat het draagvlak voor werkneemster is weggefallen hetgeen ook volgt uit verklaringen. Het hof oordeelt dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Van ernstig verwijtbaar handelen van ASz is geen sprake. Naar het oordeel van het hof kunnen de kwesties van de aanranding, de ondersteuning en het advies dat ASz volgens werkneemster aan haar had moeten bieden, evenals de zorgvuldigheid van de klachtafhandeling, in het midden blijven. Wat daar ook van zij, een causaal verband tussen deze kwesties en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ontbreekt. Ook voor het overige (het vermeend grovelijk schenden van re-integratieverplichtingen en het bewust aansturen op een onwerkbaar situatie) is het hof van oordeel dat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1643

Zaaknummer: 200.324.481/01

Rechters: R.S. van Coevorden, R.J.F. Thiessen en M.B. Kerkhof

Advocaten: D. Müskens en D.I.M.E. Hermans

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:683 lid 3 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werkneemster, die aan borstkanker lijdt, is niet verlengd. Toychamp XL B.V. is er niet in geslaagd te bewijzen dat het niet verlengen niet met de ziekte van werkneemster te maken had. Vanwege het strijdig met gelijkebehandelingswetgeving ernstig verwijtbaar handelen van Toychamp XL B.V. wordt aan werkneemster een billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Op 14 september 2020 is werkneemster bij Toychamp XL B.V. (hierna: Toychamp) in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst van werkneemster, die aan borstkanker lijdt, is niet verlengd. Werkneemster heeft verzocht om onder meer de aanzegvergoeding, een billijke vergoeding of een schadevergoeding wegens schending van artikel 7:611 BW. Aan de verzochte billijke vergoeding heeft werkneemster onder meer ten grondslag gelegd dat Toychamp bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst in strijd heeft gehandeld met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz). In de tussenbeschikking van 22 maart 2024 heeft Toychamp de opdracht gekregen te bewijzen dat de chronische ziekte van werkneemster geen rol heeft gespeeld bij de beslissing om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten. Toychamp heeft hier uitvoering aan gegeven door een schriftelijke verklaring van een HR-medewerkster in te dienen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Toychamp is niet geslaagd in de bewijsopdracht. De HR-medewerkster verklaart dat zij werkneemster op geen enkele wijze heeft voorgehouden dat zij een verlenging van haar arbeidsovereenkomst kon verwachten. Daar staat echter tegenover dat Toychamp na de standaardaanzegging in de arbeidsovereenkomst ook op geen enkel moment signalen heeft afgegeven dat zij de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet zou verlengen. Integendeel, het leek erop dat niets aan een verlenging in de weg stond. Zoals is overwogen in de tussenbeschikking van 22 maart 2024 staat tussen partijen immers vast dat werkneemster goed functioneerde en dat Toychamp en collega's ook geen probleem hadden

met de persoon van werkneemster. Verder verklaart de HR-medewerkster dat zij en een collega in overleg met de directie hebben besloten niet tot verlenging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster over te gaan. De HR-medewerkster verklaart daarbij dat de ziekte van werkneemster niet de reden is geweest voor deze beslissing. Volgens de HR-medewerkster had Toychamp andere redenen voor de beslissing, die niet samenhangen met de ziekte. De HR-medewerkster laat echter na om te concretiseren wat deze andere redenen dan waren. Toychamp is ook niet verplicht om die reden(en) te geven, maar in de waardering van het bewijs speelt het wel een rol, temeer nu vaststaat dat werkneemster goed functioneerde en er ook geen problemen waren met de persoon van werkneemster. Gezien het voorgaande en nu Toychamp geen ander bewijs heeft aangeboden bijvoorbeeld door middel van het horen van getuigen is de kantonrechter van oordeel dat niet met een voldoende mate van zekerheid is komen vast te staan dat de chronische ziekte van werkneemster geen rol heeft gespeeld bij de beslissing van Toychamp om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten. Dat brengt mee dat de kantonrechter er in deze procedure van uitgaat dat Toychamp bij de beslissing om de arbeidsverhouding met werkneemster niet voort te zetten een verboden onderscheid heeft gemaakt in de zin van artikel 4 Wgbh/cz. In beginsel brengt dat naar het oordeel van de kantonrechter eveneens mee dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Toychamp in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW. Toychamp heeft niets, althans onvoldoende, aangevoerd om van dit uitgangspunt af te wijken. Daarom zal de kantonrechter werkneemster een billijke vergoeding toekennen. Gezien alle omstandigheden, waaronder de ernst van het verwijt, de geschatte inkomensschade en het psychisch leed aan de zijde van werkneemster, kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van 10.000. Toychamp wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6680

Zaaknummer: 10774009 AZ VERZ 23-70 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

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

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:673 lid 9 BW en 4 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld vanwege onacceptabel gedrag naar zijn leidinggevenden. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 4 oktober 2000 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Gom, een bedrijf dat zich richt op schoonmaakwerkzaamheden. Hij was laatstelijk werkzaam als medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen op het object HTM tegen een salaris € 2.355,85 (excl. 8% vakantietoeslag en overige emolumenten) bruto per vier weken op basis van 192 contracturen. Gom heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer op grond van de toepasselijke cao niet langer recht had op een bedrijfsauto en een telefoon. Met de nieuwe leidinggevenden, de assistent-rayonmanager en de rayonmanager, verliep de communicatie en samenwerking van meet af aan moeizaam. Gom heeft in de jaren die volgden werknemer meerdere keren moeten aanspreken op onacceptabel gedrag, zoals onacceptabele verwensingen, zonder geldige reden afwezig zijn, onfatsoenlijk reageren door te schreeuwen, leidinggevenden onevenredig sms'en als zij onbereikbaar zijn, en te laat komen. Dit heeft geen verandering in het gedrag van werknemer met zich gebracht. Gom heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verwijtbaar handelen. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Gom verwijt werknemer enerzijds het meerdere keren niet of te laat verschijnen op het werk en anderzijds zijn gedrag tegenover zijn leidinggevenden, in het bijzonder de rayonleidster en de assistent-rayonmanager. Bij het laatste zou het dan vooral gaan om het voortdurend spreken met stemverheffing en schelden, veelvuldig sms-en en bellen alsmede bedreigend, althans als bedreigend ervaren gedrag, waaronder in elk geval het in de brief van 21 maart 2017 genoemde plaatsen van een briefje onder de ruitenwisher van de auto van de rayonleidster. Gom heeft er daarbij op gewezen dat dit gedrag al vanaf het begin van haar arbeidsrelatie met werknemer speelt, met dien verstande dat dit vanaf december 2016 is geëscaleerd. Het hof is van oordeel dat in elk geval bedoeld gedrag van werknemer ten opzichte van zijn

leidinggevers voldoende is komen vast te staan. Voor wat betreft, kort gezegd, het taalgebruik (het voortdurend spreken met stemverheffing en schelden) kan dit worden aangenomen op grond van de hiervoor geciteerde correspondentie zijdens Gom, waarin telkens specifieke voorvallen gedetailleerd worden beschreven. Weliswaar ontkent werknemer tijdens die voorvallen woorden als 'leugenaar(s)', 'hoer', 'potten' en 'krijg kanker' te hebben gebruikt, maar deze betwisting moet als onvoldoende worden gepasseerd, nu hij tegelijkertijd erkent dat de in de brieven genoemde besprekingen inderdaad hebben plaatsgevonden en ook bij herhaling aangeeft dat hij boos was en dat hij nu eenmaal geen andere woorden kent. Daarnaast blijkt uit het dossier voldoende dat werknemer veelvuldig telefonisch of per sms contact zocht met de rayonleidster en heeft werknemer ook erkend dat het briefje onder de ruitenwisser van de auto van de rayonleidster van hem afkomstig was. De hiervoor genoemde gedragingen en uitingen zijn stuk voor stuk niet acceptabel. Gelet op het structurele karakter en de toenemende intensiteit daarvan kan het hof zich bovendien goed voorstellen dat de leidinggevers van werknemer dit zelfs als intimiderend zijn gaan ervaren. Dat werknemer nimmer de bedoeling heeft gehad zijn leidinggevers te bedreigen of bedreigend over te komen, maakt dat niet anders. Naar het oordeel van het hof kwalificeert dit gedrag, zeker nu dit zich uitstrekt over een langere periode en werknemer daarop bij herhaling is aangesproken, in de gegeven omstandigheden als verwijtbaar handelen en/of nalaten in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:3222

Zaaknummer: 200.225.789/01

Rechters: J.A. van Dorp, C.J. Frikkee en C.J. Loonstra

Advocaten: G.M.S. Koot en M.J. Paulissen

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het ontbreken van gelden uit de kluis houdt geen stand. Er staat niet vast dat werknemer het geld heeft laten verdwijnen.

Feiten

Werknemer is sinds 11 september 2023 in dienst bij werkgever als bedrijfsleider. Op 6 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarin gesproken is over de verkoop van werkgever, het eventueel beëindigen van de arbeidsovereenkomst en de gang van zaken bij een faillissement van een onderneming. Op 7 mei 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen vanwege het ontbreken van € 47 uit de kluis, het nalaten iedere dag een kassatelling te doen en het niet kunnen traceren van een bedrag ter hoogte van € 4.080,51. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Werkgever legt aan het ontslag op staande voet onder meer ten grondslag dat € 47 ontbreekt uit de reservekluis. Tussen partijen staat vast dat werknemer een sleutel had van deze kluis, die gebruikt werd om het wisselgeld in de kassa aan te vullen. Werknemer betwist dat hij geld uit deze kluis heeft laten verdwijnen. Werkgever heeft verklaard dat er oorspronkelijk een tweede sleutel van de kluis was, maar dat die al ruim twee jaar geleden kwijt is geraakt. Werkgever weet niet waar deze sleutel nu is. Dit brengt naar het oordeel van de kantonrechter mee dat niet uitgesloten kan worden dat een derde de beschikking heeft over deze sleutel van de kluis (en de € 47 heeft weggenomen). Het kwijtraken van de kluissleutel komt naar het oordeel van de kantonrechter voor rekening en risico van werkgever. En bij verlies van een van kluissleutels had het op de weg van werkgever gelegen om een nieuwe kluis aan te schaffen. Nu hij dit niet heeft gedaan, kan niet met een voldoende mate van zekerheid vastgesteld worden dat werknemer geld uit de kluis heeft laten verdwijnen. Buiten het feit dat werknemer een sleutel van de kluis had, is er immers geen enkele aanwijzing dat werknemer de ontbrekende € 47 heeft laten verdwijnen. Daarom levert dit onderdeel geen dringende reden op en draagt het ook niet bij aan een dringende reden. Werknemer betwist verder dat hij

verantwoordelijk is voor het feit dat werkgever een bedrag van € 4.080,51 niet kan traceren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever zijn stelling dat werknemer ervoor verantwoordelijk is dat voormelde € 4.080,51 niet te traceren is onvoldoende onderbouwd. Daarbij is met name van belang dat uit de omschrijving van partijen van het afstortingsproces naar het oordeel van de kantonrechter volgt dat dit geen professioneel en voldoende beveiligd proces is, hetgeen voor rekening en risico van werkgever komt. Werkgever heeft achteraf op basis van de boekhouding geconcludeerd dat er te weinig geld is afgestort, maar deze controle had naar het oordeel van de kantonrechter eerder kunnen en moeten plaatsvinden. Bovendien laat het proces zoals dat nu is te veel ruimte voor alternatieve scenario's voor het niet te traceren zijn van voormelde € 4.080,51, waarvoor werknemer niet verantwoordelijk kan worden gehouden. Ten eerste kan het niet te traceren bedrag zijn veroorzaakt door niet juist (intern) afstorten op de dagen dat werknemer niet werkte. Ten tweede valt niet uit te sluiten dat X bij het tellen of het wegbrengen van de enveloppen een vergissing heeft gemaakt of iets is verloren. Ten derde kunnen derden het geld hebben weggenomen toen de enveloppen in het kantoor lagen. Uiteraard hoeft dit allemaal niet het geval te zijn, maar het zijn wel mogelijkheden die ervoor zorgen dat werkgever naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende heeft onderbouwd en/of aangetoond dat juist werknemer verantwoordelijk is voor het niet kunnen traceren van voormelde € 4.080,51. Kortom: van een dringende reden is geen sprake. Het ontslag op staande voet houdt geen stand. Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen. Werknemer keert terug op de werkvloer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6683

Zaaknummer: 11166277 \ AZ VERZ 24-42

Rechters: A. Zander

Advocaten: mr. K. Bastiaans en M. Henneman

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Een uit de hand gelopen conflict in een ijssalon leidt tot een ontslag op staande voet. De rol van werknemer in dit conflict is niet komen vast te staan. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven, zodat aan werknemer een billijke vergoeding wordt toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als verkoopmedewerker. Werkgeefster exploiteert een ijssalon. Werknemer is samen met zijn ouders mede-eigenaar geweest van de ijssalon. Hoewel de ijssalon is verkocht, is werknemer samen met zijn ouders nog altijd mede-eigenaar van een boven de ijssalon gelegen appartement. Er is afgesproken dat twee werknemers van de ijssalon tegen een vergoeding in het appartement zouden wonen. Op 23 juni 2024 is een gesprek ontstaan over de huur voor het appartement tussen een vennoot en de ouders van werknemer. Werknemer is hierbij aangeschoven. Na het gesprek is werknemer naar het appartement gegaan om de sloten te vervangen. Vervolgens is de vennoot samen met een van de bewoners van het appartement naar het appartement gekomen. Partijen zijn met elkaar in gevecht geraakt. Werknemer heeft aangifte gedaan van mishandeling. De vennoot en de bewoner zijn door de politie aangehouden. De zaak is geseponeerd wegens gebrek aan bewijs. Werknemer is op 26 juni 2024 op staande voet ontslagen vanwege verbaal en fysiek geweld, eerst in de ijssalon en vervolgens in het appartement. Werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet maar verzoekt een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster verzet zich tegen toewijzing van de verzoeken. Werknemer heeft de vennoot uitgescholden en wilde hem fysiek bejegenen, en heeft vervolgens in de woning een keukenmes gepakt. Werkgeefster verzoekt de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen bestaat onenigheid over het gedrag van werknemer in de ijssalon en in het appartement. Op basis van een overgelegde video van de ijssalon is de dreigende houding niet (duidelijk) zichtbaar. De politie heeft de zaak met betrekking tot de gebeurtenissen in het appartement geseponeerd vanwege gebrek aan bewijs.

Omdat partijen lijnrecht tegenover elkaar staan, is niet vast te stellen wie het gelijk aan zijn zijde heeft. De gestelde dringende reden is niet voldoende aannemelijk geworden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Er wordt een billijke vergoeding toegekend. Werknemer heeft een billijke vergoeding van € 12.500 verzocht. Werknemer zou bij voortduren van de arbeidsovereenkomst tot 1 oktober nog drie maandsalarissen hebben ontvangen. De kantonrechter acht het onwaarschijnlijk dat werknemer nog jaren voor werkgeefster zou hebben gewerkt. Daarnaast heeft werknemer zelf ook een kwalijke rol gespeeld door eigenrichting te plegen. Werknemer was nog maar redelijk kort in dienst van werkgeefster en kan met zijn ervaring in de ijsbranche elders inkomsten verwerven. Er wordt een billijke vergoeding van € 4.000 toegekend. De gefixeerde schadevergoeding wordt niet toegewezen, omdat de vervaltermijn inmiddels gepasseerd is. Het achterstallig salaris dat werknemer heeft gevorderd wordt toegewezen, de blote ontkenning van werkgeefster doet daar onvoldoende aan af. Er wordt een wettelijke verhoging van 15% toegewezen. Werknemer heeft toewijzing van de redelijke en werkelijke proceskosten verzocht. Werkgeefster is tekortgeschoten door werknemer op staande voet te ontslaan, waardoor een deel van de advocaatkosten in redelijkheid zijn gemaakt en worden toegewezen. Aan de strenge eisen die gelden voor het toewijzen van een verzoek tot betaling van de werkelijke proceskosten is niet voldaan. Met betrekking tot het ontslag op staande voet wordt werkgeefster veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15406

Zaaknummer: 11208956 \ RP VERZ 24-50414 en 11275829 \ RP VERZ 24-50473

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: R.M. van der Zwan en E.M. van der Niet

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot schadevergoeding van tandartspraktijk jegens arbodienst wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen tegenover zieke werkneemster wordt afgewezen, omdat tandartspraktijk de overeengekomen klachtplicht van een maand heeft geschonden.

Feiten

Care4Dental B.V. heeft op 2 januari 2021 een overeenkomst genaamd 'Zorg op Maat basis Pakket' gesloten met De Bedrijfspoli B.V. met betrekking tot arbobegeleiding en re-integratie. In de overeenkomst is de aansprakelijkheid van De Bedrijfspoli uitgesloten, ook in het geval een (tegenstrijdig) deskundigenoordeel van het UWV wordt gegeven. Indien sprake is van opzet of grove schuld is volgens de overeenkomst de aansprakelijkheid van De Bedrijfspoli beperkt tot de (maximale) dekking van de beroepsaansprakelijkheidsverzekering. In de op de overeenkomst van toepassing zijnde algemene voorwaarden is opgenomen dat de opdrachtgever binnen een kalendermaand nadat hij bekend was of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn met het schadetoebrengende feit moet klagen bij De Bedrijfspoli. Bij Care4Dental is werkneemster, werkzaam als tandartsassistente, op enig moment ziek uitgevallen. Op 6 juli 2020 heeft zij een WIA-aanvraag bij het UWV ingediend. In dat kader heeft het UWV het re-integratieverslag van Care4Dental beoordeeld en is het UWV tot de conclusie gekomen dat Care4Dental, zonder deugdelijke grond, niet genoeg heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. De WIA-aanvraag is afgewezen, omdat werkneemster minder dan 35% arbeidsongeschikt werd geacht. Care4Dental heeft daarna bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Ook deze aanvraag heeft het UWV geweigerd wegens het feit dat Care4Dental onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster binnen 26 weken de bedongen werkzaamheden niet in aangepaste vorm kan verrichten. Dit baseerde het UWV onder andere op een advies van de bedrijfsarts. Op 3 augustus 2021 heeft Care4Dental een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend. Bij beschikking van 14 oktober 2021 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft Care4Dental daarbij veroordeeld een billijke vergoeding van € 100.000 bruto te betalen wegens seksuele intimidatie, het ten onrechte eenzijdig terugplaatsen van werkneemster in een lagere functie

en het onvoldoende nakomen van re-integratieverplichtingen. Bij brief van 24 oktober 2022 heeft Care4Dental De Bedrijfspoli aansprakelijk gesteld voor de door haar geleden schade, zijnde een bedrag van € 89.591,26, wegens het verstrekken van een onjuist advies op basis waarvan het UWV de ontslagvergunning heeft geweigerd en het tekortschieten in de verzuimbegeleiding. In onderhavige procedure vordert Care4Dental dat de kantonrechter voor recht verklaart dat De Bedrijfspoli is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de overeenkomst, dan wel dat sprake is van een onrechtmatige daad, en dat De Bedrijfspoli wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding. De Bedrijfspoli voert verweer en stelt onder andere dat Care4Dental niet aan haar klachtplicht heeft voldaan.

Oordeel

De kantonrechter is het met De Bedrijfspoli eens dat Care4Dental haar eventuele recht op schadevergoeding heeft verspeeld wegens het niet tijdig klagen en oordeelt als volgt. Op basis van de algemene voorwaarden had Care4Dental binnen één kalendermaand nadat zij bekend was of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn met het schadetoebrengende feit moeten klagen bij De Bedrijfspoli. De schadevergoeding waarop Care4Dental aanspraak maakt, bestaat uit betaald loon tijdens ziekte tot einde wachttijd en uit een gedeelte van de door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding. Volgens de kantonrechter had Care4Dental dus in ieder geval na de ontbindingsbeschikking van de kantonrechter redelijkerwijs bekend moeten zijn met de verwijten die zij De Bedrijfspoli in onderhavige procedure maakt. Care4Dental is echter pas een jaar later tot aansprakelijkheidstelling overgegaan. Zij heeft daarmee de overeengekomen klachttermijn van een maand ruimschoots overschreden. De klachttermijn van een maand is naar het oordeel van de kantonrechter bovendien niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, omdat in dit geval sprake is van twee professionele partijen zonder aanwijzingen voor enige ongelijkheid en omstandigheden aangaande de totstandkoming van de overeenkomst niet zijn gesteld. Ook is volgens de kantonrechter geen sprake van een onrechtmatige daad, nu Care4Dental hieraan dezelfde verwijten ten grondslag heeft gelegd en dus niet is gebleken dat deze verwijten onafhankelijk van de schending van de contractuele verplichtingen onrechtmatig zijn. Derhalve worden de vorderingen van Care4Dental afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6704

Zaaknummer: 428513

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: G.S. Snippe en P. Willems

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is zakelijk betrokken bij (oprichting van) concurrent en handelt daarmee in strijd met concurrentiebeding uit arbeidsovereenkomst en aandeelhoudersovereenkomst. Werknemer is boete verschuldigd van € 75.000.

Feiten

Sinds 2014 werkten werknemer en Y samen als jointventurepartners in bedrijf 1, waarvan Y meerderheidsaandeelhouder is door middel van zijn persoonlijke holding X (hierna: werkgever). Werknemer was minderheidsaandeelhouder. In het kader van de jointventuresamenwerking door middel van bedrijf 1 hebben werknemer en werkgever in februari 2014 een aandeelhoudersovereenkomst gesloten. De aandeelhoudersovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Tussen werknemer en werkgever is in dezelfde periode ook een arbeidsovereenkomst gesloten. Ook de arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Op 13 juli 2022 is tijdens de AVA van werkgever en bedrijf 1 besloten aan werknemer ontslag op staande voet te verlenen, zowel uit zijn dienstverband met werkgever als uit zijn hoedanigheid van bestuurder van bedrijf 1. De kern van het onderhavige geschil betreft de vraag of werknemer zich jegens werkgever onbehoorlijk heeft gedragen door de onderneming van bedrijf 1 (de door werkgever gedreven onderneming) concurrentie aan te doen en vertrouwelijke bedrijfsinformatie naar buiten te brengen. Werkgever stelt dat werknemer het concurrentiebeding in zowel de aandeelhoudersovereenkomst als in de arbeidsovereenkomst heeft overtreden, onder meer door belang te hebben bij het concurrerende bedrijf Z. Werknemer betwist dat hij concurrerende activiteiten (heeft) verricht.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat Z een concurrent is van bedrijf 1. Werknemer betwist ook niet dat het hem verboden was bij een onderneming als Z betrokken te zijn. Het komt dan ook aan op het antwoord op de vraag of werknemer die betrokkenheid wel had. De rechtbank oordeelt dat uit een chat met de vriendin van werknemer volgt dat die zakelijke betrokkenheid er was. In de chat spreekt werknemer zich in

de periode van medio juli – eind november 2021 herhaaldelijk uit over zijn zakelijke betrokkenheid bij bedrijf Z. De chat maakt bovendien duidelijk dat werknemer zich er terdege van bewust was dat hij zich bezighield met zaken die niet door de beugel konden en dat daarom verhullende constructies waren bedacht waarmee zijn (aandelen)belang in Z onder de radar zou blijven. Werknemer heeft in de chat aangegeven zich te hebben ingedekt met een naar eigen zeggen ‘briljante constructie waar bijna onmogelijk iemand achter kan komen’. De inhoud van de chat leidt dan ook tot de conclusie dat werknemer zakelijk betrokken was bij naam Z. Die conclusie wordt bovendien ondersteund door het feit dat documenten van bedrijf Z zijn aangetroffen op de desktop van werknemer bij bedrijf 1, waaronder rapportages voor klanten van Z en een conceptarbeidsovereenkomst met een werknemer van Z, die een wervende tekst voor Z openbaar heeft gemaakt waarvan de tekst ofwel afkomstig was van werknemer ofwel vooraf met hem is gedeeld. Dat het gebruikelijk is om over dergelijke documenten van de concurrent te beschikken heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt en is ook bepaald ongeloofwaardig in het licht van hetgeen hiervoor is overwogen. De rechtbank oordeelt op grond van het voorgaande dat vaststaat dat werknemer zakelijk betrokken is (geweest) bij (de oprichting van) Z en daarmee in strijd heeft gehandeld met artikel 6 van de aandeelhoudersovereenkomst en artikel 8 van de arbeidsovereenkomst. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van in totaal € 75.000 aan werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9715

Zaaknummer: C/10/646141 / HA ZA 22-821

Rechters: J.M.J. Arts

Advocaten: H.G. Ruis en M.W. Huijzer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen TU Delft en universitair hoofddocent wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is hij heeft nagelaten hier iets aan te veranderen.

Feiten

Op 1 juli 2000 is werknemer in dienst getreden bij de Technische Universiteit Delft (hierna: TU Delft), laatstelijk als universitair hoofddocent 2 bij de faculteit Elektrotechniek, Wiskunde en Informatie (hierna: EWI) op de afdeling Quantum and Computer Engineering (hierna: QCE). Op 30 oktober 2019 heeft werknemer een e-mail van zijn leidinggevende ontvangen, waarin is opgenomen dat hij van werknemer verwacht dat hij zijn houding aanpast naar de regels en richtlijnen van EWI. De leidinggevende wijst daarbij op een terugkerend patroon in gedrag, waaronder het door werknemer weigeren van een R&O-evaluatie, het zonder toestemming creëren van een eigen afdeling en website en het niet komen naar departementsvergaderingen. Uiteindelijk heeft over 2021 alsnog een R&O-evaluatie plaatsgevonden, waarbij het functioneren van werknemer is beoordeeld aan de hand van de criteria onderwijs, onderzoek, valorisatie en leidinggeven & organisativalorisatie. De totaalevaluatie van werknemer bedroeg 1 (onder basisniveau). Uit het evaluatieverslag blijkt met name dat werknemer afwezig en onzichtbaar is op sectie- en afdelingsniveau en dat hij zijn administratieve verplichtingen niet nakomt (onderdeel leidinggeven & organisatie). Vervolgens is een verbetertraject voor werknemer opgestart, dat heeft plaatsgevonden in 2022 en begin 2023. De conclusie van dit verbetertraject is volgens TU Delft dat het traject niet tot voldoende verbetering heeft geleid. In onderhavige procedure verzoekt TU Delft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Werknemer verzoekt om afwijzing van het ontbindingsverzoek en verzoekt, voor zover de kantonrechter wel tot ontbinding overgaat, om een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt.

Er is geen sprake van disfunctioneren. Alhoewel de kantonrechter het met TU Delft eens is dat werknemer steken heeft laten vallen in zijn communicatie, administratie en bereikbaarheid, volgt de kantonrechter TU Delft niet in haar stelling dat werknemer zodanig slecht presteerde dat dit tot een totaalevaluatie van '1' moest leiden. Hierbij is van belang dat de kantonrechter heeft aangenomen dat werknemer kennelijk wel goed (genoeg) presteert voor wat betreft het doen van onderzoek en het geven van onderwijs; twee kernonderdelen van een docent aan de TU Delft. Het ligt voor de hand elk criterium even zwaar te laten meewegen. In dat geval zou dit moeten leiden tot een totaalevaluatie van 2,25, wat niet tot de conclusie "presteren onder basisniveau" zou kunnen leiden. Wel is volgens de kantonrechter sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Hiervoor is van belang dat werknemer jarenlang door TU Delft is aangesproken op zijn werkhouding, zijn aanwezigheid en zijn bereikbaarheid voor collega's en studenten, terwijl werknemer nagelaten heeft iets aan zijn werkhouding te veranderen. Hierdoor zijn de spanningen tussen partijen zodanig hoog opgelopen dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing ligt om die reden, maar ook wegens het gegeven dat het gezien de mate van specialisatie binnen elke sectie lastig is om naar een andere sectie over te stappen, niet in de rede. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Voor de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van een dienstverband van 1 juli 2000 tot 1 december 2024. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Hoewel de wijze waarop TU Delft de situatie met werknemer heeft aangepakt niet altijd deugdelijk is geweest en TU Delft ten aanzien van het verbetertraject zorgvuldiger had kunnen handelen, kan niet worden gesproken van ernstig verwijtbaar handelen door TU Delft.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:16357

Zaaknummer: 11214136 RP VERZ 24-50417

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: mr. N.J. van der Linden-De Jong en mr. Z.N. Daniels-Ashruf

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a en 9 sub a en c BW, 7:669 lid 1 en 3 sub d, g en i BW, en

RECHTSPRAAK

Voorzieningenrechter beperkt FNV-staking bij NS rondom Schiphol wegens onaanvaardbare risico's voor de openbare orde en veiligheid.

Feiten

FNV probeert het kabinet te bewegen tot een structurele (verbeterde) zwaarwerkregeling te komen, die het voor werknemers met zware beroepen mogelijk maakt om al voor de AOW-leeftijd te stoppen met werken. In dat kader hebben er vanaf 23 mei 2024 diverse collectieve acties in verschillende sectoren plaatsgevonden. Op 15 augustus 2024 heeft FNV NS medegedeeld dat er op woensdag 11 september 2024 tussen 4.00 uur en 8.00 uur landelijke werkonderbrekingen bij NS en het streekvervoer zullen plaatsvinden. Op 4 september 2024 heeft Schiphol FNV gevraagd om een bevestiging dat in ieder geval een minimumdienstregeling (vier keer per uur een trein tussen Amsterdam Centraal, Schiphol en Hoofddorp) blijft rijden tussen 8.00 en 11.00 uur. Zij deed daarbij een beroep op een eerder gewezen kortgedingvonnis tussen Schiphol en FNV, waarin de voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat bij een eerdere staking op 28 mei 2019 zo'n zelfde minimumdienstregeling moest blijven rijden. Voor de staking op 11 september 2024 zijn tussen partijen echter geen afspraken over een minimumdienstregeling tot stand gekomen. In onderhavige kortgedingprocedure vordert Schiphol dan ook dat de voorzieningenrechter de door FNV aangekondigde staking beperkt, in die zin dat de voorzieningenrechter FNV gebiedt ervoor zorg te dragen dat NS op 11 september 2024 tussen 4.00 en 11.00 uur in staat is om een minimumdienstregeling te laten rijden, FNV verbiedt enige andere collectieve acties bij NS te organiseren of ondersteunen die de minimumdienstregeling verstoren, vertragen of belemmeren en FNV gebiedt haar leden en andere werknemers van NS tijdig en adequaat te informeren mee te werken aan de minimumdienstregeling. De gemeente Haarlemmermeer heeft zich (succesvol) in onderhavige procedure aan de zijde van Schiphol gevoegd, omdat ook zij grote gevolgen voor de openbare orde en veiligheid voorziet als de aangekondigde staking ongeclausuleerd doorgaat.

Oordeel

De voorzieningenrechter wijst de vorderingen van Schiphol toe en oordeelt als volgt. Een

collectieve actie ex artikel 6 lid 4 ESH kan volgens artikel G ESH alleen worden beperkt indien dit maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. Hiervan is volgens de voorzieningenrechter sprake. Volgens de voorzieningenrechter heeft Schiphol namelijk aan de hand van grafieken voldoende onderbouwd dat problemen ontstaan vanwege het piekmoment in de vroege ochtend van zowel passagiers- als personeelsstromen. Schiphol heeft daarbij laten zien dat zelfs bij een staking van 'slechts' vier uur de gevolgen voor het wegennet op en rond Schiphol ingrijpend zijn en dit allerlei risico's voor de openbare orde en veiligheid met zich meebrengen, waaronder: (i) grote aantallen aankomende passagiers op Schiphol die niet weggelaten, (ii) vertrekkende passagiers die vast komen te zitten in het verkeer en zich lopend over de snelweg naar Schiphol gaan begeven, (iii) een grote terroristdreiging wegens de grotere mensenmassa en (iv) minder vluchtmogelijkheden en minder mogelijkheden voor hulpdiensten om snel ter plaatse te komen. Daar komt bij dat – ook wanneer de minimumdienstregeling geldt – er nog steeds actie wordt gevoerd door FNV met de nodige hinder voor Schiphol. Dit geldt temeer nu de staking deel uitmaakt van een breed pakket aan landelijke collectieve acties in diverse sectoren gedurende een langere periode. Verder oordeelt de voorzieningenrechter dat er geen reële, passende, alternatieven of maatregelen voorhanden zijn om de te verwachte risico's voldoende te ondervangen. De door FNV aangedragen alternatieven voor reizigers vormen geen oplossing en zorgen er niet voor dat de onaanvaardbare drukte op het wegennet wordt voorkomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:9760

Zaaknummer: C/15/356589 / KG ZA 24-523

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: S.F. Sagel, M.B. Kerkhof, M.F.A. Dankbaar, H.C.S. van Deijk-Amzand en M.N.M. van der Zande

Wetsartikelen: 6 lid 4 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Oud-werknemer zorginstelling krijgt afgebakend locatie- en contactverbod opgelegd.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij Stichting Laurens. Laurens vordert in kort geding oplegging aan werknemer van een locatie- en contactverbod. Werknemer is niet ter zitting verschenen; tegen hem is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een eis in kort geding kan worden toegewezen als de eisende partij hierbij zoveel spoed heeft dat die de uitkomst van een gewone procedure niet hoeft af te wachten (artikel 254 lid 1 Rv). Uit de stellingen van Laurens volgt dat deze spoed aanwezig is. De eis wordt toegewezen, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond lijkt (artikel 139 Rv). De kantonrechter legt werknemer een afgebakend locatieverbod op. De kantonrechter verbiedt werknemer voorts om op welke manier dan ook contact op te nemen met huidige of voormalige medewerkers van Laurens die in dienst zijn (geweest) sinds 1 april 2020, leden van de raad van bestuur van Laurens daaronder begrepen, op straffe van een dwangsom van € 1.000 voor iedere overtreding, met een maximum van € 25.000. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9794

Zaaknummer: 11282528 VV EXPL 24-422

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E.H. de Joode

Wetsartikelen: 254 Rv en 139 Rv

RECHTSPRAAK

ABN AMRO geslaagd in opgedragen bewijs dat twee van haar medewerkers aan een klant hebben gevraagd om een personal fee. Volgt vernietiging van beslissing in eerste aanleg en alsnog afwijzing van de bonusvorderingen van de betreffende medewerkers.

Feiten

Twee werknemers zijn in dienst van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN AMRO). In deze zaak heeft het hof op 6 september 2022 een tussenarrest uitgesproken. Bij voornoemd tussenarrest is ABN AMRO toegelaten tot het bewijs van haar stelling dat werknemers op 19 september 2012 en/of 15 november 2012 aan (vertegenwoordigers van) Oil Marketing & Trading International (hierna: OMTI) hebben verzocht om een personal fee. OMTI is een klant van ABN AMRO. Ter uitvoering van deze bewijsopdracht heeft ABN AMRO twee getuigen doen horen.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat ABN AMRO is geslaagd in het opgedragen bewijs en dat op grond daarvan kan worden aangenomen dat werknemers, zowel tijdens een etentje bij een getuige thuis, als tijdens een diner op 15 november 2012 op enige wijze ter sprake hebben gebracht dat zij een personal fee wilden ontvangen van (vertegenwoordigers van) OMTI. Nu ABN AMRO is geslaagd in haar bewijsopdracht, is de slotsom in principaal appèl dat de grief slaagt en het bestreden vonnis niet in stand kan blijven. De vorderingen van werknemers worden alsnog afgewezen en zij worden veroordeeld tot terugbetaling van het bedrag dat ABN AMRO hun uit hoofde van het bestreden vonnis heeft betaald, met veroordeling in de kosten van beide instanties.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2369

Zaaknummer: 200.293.048/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C. Boot en M.W. Speksnijder

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 166 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek oud-werknemer tot gelasten voorlopig getuigenverhoor niet gehonoreerd. Misbruik van procesrecht. Er hebben reeds verscheidene (kort geding)procedures plaatsgevonden. Werknemer heeft geen nieuwe feiten en omstandigheden naar voren gebracht.

Feiten

Op 30 juli 2007 is werknemer in dienst getreden van Royal Flora Holland U.A. (hierna: RFH). Hij was laatstelijk werkzaam als allround medewerker logistiek en distributie en verrichtte ook werkzaamheden als OR-lid en FNV-kaderlid, maakte onderdeel uit van verschillende commissies en was vertrouwenspersoon voor collega's. Werknemer heeft eind 2021 (tijdens de coronapandemie) meermaals antivaccinatiefilmpjes naar collega's gestuurd. Hiervoor heeft werknemer van RFH een waarschuwing ontvangen. Op 12 januari 2022 heeft werknemer een antivaccinatiebericht naar zijn leidinggevende gestuurd. Vervolgens hebben gesprekken plaatsgevonden tussen partijen. Werknemer weigerde echter inhoudelijk in gesprek te gaan. Op 26 januari 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld en de bedrijfsarts adviseerde een korte time-out. Per 8 februari 2022 heeft RFH werknemer een loonstop opgelegd. De kantonrechter te Amsterdam heeft geoordeeld dat RFH gerechtigd was de loonstop op te leggen. RFH heeft de salarisbetaling vanaf 2 maart 2022 hervat. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is – na twee afgewezen wrakingsverzoeken van werknemer, één tegen de kantonrechter en één tegen de wrakingskamer – met ingang van 29 augustus 2022 ontbonden (zie AR 2022-1044). Werknemer is verscheidene kortgedingprocedures begonnen tegen zowel RFH als anderen. In al deze procedures is (grotendeels) in voor werknemer ongunstige zin beslist. Werknemer verzoekt in het onderhavige geding onverwijld een voorlopig getuigenverhoor te bevelen. Hij heeft de namen van 21 op te roepen getuigen opgesomd. Daaronder bevinden zich: de ambtelijk secretaris van de ondernemingsraad, (voormalige) werknemers van RFH, de bedrijfsarts, medewerkers van een dienstverlener op het gebied van sociale zekerheid, de huisarts en de dochter, zoon en levenspartner van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van werknemer tot het gelasten van een

voorlopig getuigenverhoor niet kan worden gehonoreerd, omdat sprake is van misbruik van procesrecht door werknemer én omdat werknemer onvoldoende belang heeft bij inwilliging van zijn verzoek. Werknemer is er niet in geslaagd zijn verzoek voldoende duidelijk, en dus ook concreet, te maken. Hij heeft niet of nauwelijks andere, nog te onderzoeken feiten en omstandigheden naar voren gebracht ten opzichte van het gehele complex van feiten en omstandigheden dat al door diverse kantonrechters is beoordeeld en die in de zaak van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst inmiddels onherroepelijk heeft geleid tot de ontbinding van die overeenkomst. Het strookt niet met het gesloten stelsel van rechtsmiddelen in Nederland als, min of meer, diezelfde feiten en omstandigheden wederom onderdeel van een verder voortdurende rechtsstrijd tussen partijen zou worden. Daar komt nog bij dat de juridische kansen van werknemer op een geslaagde schadevordering tegen RFH nagenoeg nihil moeten worden geacht. De kantonrechter verwijst in dit kader ter motivering naar de ontbindingsbeschikking van 29 juli 2022. Voor zover werknemer heeft gesteld met name schadevergoeding te wensen voor de kosten die hij heeft gemaakt om zich tegen de aantijgingen van RFH te verweren, geldt dat een vordering daartoe kansloos moet worden geacht. Het ligt zelfs meer voor de hand de opgelopen en nog steeds oplopende (proces)kosten van RFH in aanmerking te nemen, in plaats van die van werknemer. Door vast te houden aan de wens om voort te procederen en het onderhavige verzoek in te dienen, maakt werknemer misbruik van zijn recht een dergelijk verzoek in te dienen. Ook heeft hij zoals gezegd onvoldoende belang bij zijn verzoek. Afwijzing van het verzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2024

Zaaknummer: 10479076 RP VERZ 23-50215

RECHTSPRAAK

Dat voor toepassing van artikel 7:658 lid 2 BW opzet/bewuste roekeloosheid gericht moet zijn op specifieke schadeposten waarvan vergoeding wordt gevorderd, vindt geen steun in het recht. Het gaat om ongevalsrisico, niet om wijze waarop zich daaruit concrete schadeposten manifesteren.

Feiten

De heer X is beveiligers en ondernemer. X is directeur en indirect eigenaar van het beveiligingsbedrijf New Generation Security B.V. In februari 2019 zijn Dutchweek B.V. (een evenementenbureau) en X overeengekomen dat X beveiligingswerkzaamheden voor Dutchweek zou verrichten in de “Dutchweek Saalbach” in maart 2019. Tijdens het uitoefenen van die werkzaamheden is X op 21 maart 2019 betrokken geraakt bij een geweldsincident met een bezoeker. De bezoeker heeft aangifte gedaan van zware mishandeling. X is in juli 2019 naar Salzburg gereisd om zich bij de rechtbank te verantwoorden over het incident. Aan Dutchweek heeft X bericht dat hij rechtsvervolging heeft kunnen ‘afkopen’. In een verklaring van een kassamedewerkster van Dutchweek staat dat X haar heeft beschermd en heeft gehandeld uit ‘noodzakelijk verweer’. X vordert veroordeling van Dutchweek tot betaling van € 8.555,89. X grondt zijn vordering op de stelling dat Dutchweek jegens hem haar zorgplicht ex artikel 7:658 BW heeft geschonden. De door X gestelde schade bestaat uit de door X gemaakte kosten voor het zich moeten verantwoorden voor de Oostenrijkse strafrechter. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Het hof komt niet toe aan de vraag of Dutchweek geldt als werkgever van de beveiligers, dan wel een daarmee gelijkgestelde in de zin van artikel 7:658 lid 4 BW, en volstaat met het oordeel dat X onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat hij opzettelijk en onnodig geweld heeft gebruikt en dat daarmee de schade waarvan hij vergoeding vordert in belangrijke mate het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid (zie AR 2023-0991). X heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Conclusie A-G (Lindenbergh)

De conclusie van de A-G strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Onderdeel 1 voert aan dat het er bij de beoordeling van opzet/bewuste roekeloosheid niet om gaat of X de klap in belangrijke mate opzettelijk of bewust roekeloos zou hebben uitgedeeld, maar of X de schade (de kosten van het in Oostenrijk ter verantwoording worden geroepen voor de rechter) in belangrijke mate opzettelijk of bewust roekeloos veroorzaakt zou hebben. Ten aanzien van onderdeel 1 overweegt de A-G als volgt. Dat, zoals het onderdeel kennelijk voorstaat, voor toepassing van artikel 7:658 lid 2 (slot) BW het opzet gericht moet zijn op (of – in geval van bewuste roekeloosheid – bewustheid moet bestaan ten aanzien van) de specifieke (wijze van veroorzaking van de) schadeposten waarvan vergoeding wordt gevorderd, vindt geen steun in het recht. Ook als het zou gaan om bewuste roekeloosheid, gaat het in artikel 7:658 lid 2 BW immers om bewustheid ten aanzien van het *ongevalsrisico*; niet ten aanzien van de wijze waarop zich daaruit uiteindelijk concrete schadeposten manifesteren. Het past niet om dan voor gevallen van opzet een dergelijke eis wel te stellen. Onderdeel 1 faalt. Onderdelen 2 en 4 falen bij gebrek aan feitelijke grondslag. Onderdeel 3 stelt dat het oordeel van het hof, dat niet uit de beelden zou volgen dat sprake was van een dusdanige dreiging dat die alleen afgewend kon worden door het uitdelen van een klap, in plaats van bijvoorbeeld door het beetpakken en wegduwen van de bezoeker, ontoereikend is gemotiveerd. De A-G stelt bij de bespreking van dit onderdeel voorop dat het hier bestreden oordeel sterk verweven is met waarderingen van feitelijke aard en dat dit oordeel in cassatie slechts in beperkte mate kan worden onderzocht op de begrijpelijkheid van de motivering van het hof. Het hier bestreden oordeel van het hof acht de A-G, gezien in het licht van de stellingen van partijen en gelet op de camerabeelden, niet onbegrijpelijk. De stellingen van het onderdeel als zodanig doen aan het oordeel bovendien geen afbreuk. Duidelijk is dat de weigering van de bezoeker om te vertrekken op zichzelf geen klap rechtvaardigt. Voor zover al sprake was van de bedoelde prikkende bewegingen, volgt daaruit niet dat sprake was van een dusdanige dreiging dat die alleen afgewend kon worden door het uitdelen van een klap, in plaats van het beetpakken of wegduwen van de bezoeker. Aldus faalt ook onderdeel 3.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. 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: 11-10-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1435

Zaaknummer: 23/04353

Rechters: M.J. Kroeze, H.M. Wattendorff en K. Teuben

Advocaten: J.H.M. van Swaaij en R.J. ter Rele

Wetsartikelen: 7:658 BW en 81 RO

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek COR dat stichting niet in redelijkheid tot besluit, onder andere strekkende tot wijziging medezeggenschapsstructuur, had kunnen komen. Besluit om meerdere ondernemingsraden en COR te vervangen door één OR past bij tegengaan eilandvorming binnen uit fusies voortgekomen stichting.

Feiten

Stichting Pluryn is een organisatie die zich landelijk inzet voor jongeren en jongvolwassenen met een medische, pedagogische, psychologische en/of psychiatrische hulpvraag. Binnen Pluryn werken circa 6.400 medewerkers en 650 vrijwilligers, verdeeld over meer dan 440 locaties en voor verschillende doelgroepen. Pluryn is voortgekomen uit fusies tussen verschillende zorgorganisaties. Sinds 6 juli 2021 fungeren binnen Pluryn een OR Volwassenen, een OR Jeugd en een OR Ondersteunende diensten. De COR fungeert overkoepelend. In oktober 2023 heeft Pluryn aan de COR laten weten het voornemen te hebben het aansturingsmodel te herijken. De herijking zal in drie fases worden gerealiseerd. Het gaat om herijking van de teams, de directie (die compacter moet) en de medezeggenschap. Pluryn wenst de huidige ondernemingsraden en de COR te vervangen door één ondernemingsraad. Op 4 december 2023 heeft Pluryn over het voorgenomen besluit een adviesaanvraag bij de COR ingediend, die zij nader heeft toegelicht in de overlegvergadering van 11 december 2023. Bij brief van 4 maart 2024 heeft de COR advies uitgebracht. Op 12 maart 2024 heeft Pluryn het besluit Herijking aansturingsmodel (hierna: het besluit) genomen en schriftelijk aan de COR kenbaar gemaakt. De COR heeft bij de Ondernemingskamer beroep ingesteld tegen het besluit en verzocht dat besluit kennelijk onredelijk te verklaren.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt.

Wezenlijke invloed

De Ondernemingskamer constateert dat de COR concreet adviseerde eerst voorrang te geven

aan de teamontwikkeling van onderaf, met de huidige directeuren, voordat tot vermindering van het huidige aantal directeuren zou worden overgegaan. De COR had in het advies de vrees uitgesproken dat wanneer de eerste stap de vermindering van het aantal directeuren zou zijn, de gewenste fysieke nabijheid die cruciaal is voor de gewenste teamontwikkeling niet wordt bereikt. Het besluit leidt als eerste stap tot vermindering van het aantal directeuren en wijkt daarmee af van het advies van de COR. De toelichting op dit deel van het besluit vermeldt dat in de huidige situatie teammanagers hoofdzakelijk door de directeur BV worden aangestuurd. In de nieuwe situatie wordt dit gelijk verdeeld over de directeur BV en de directeur Z&B. Door het duale integrale management zal de *span of control* van een individuele directeur naar teammanagers en hoofden behandeling onder de tien blijven, hetgeen zowel door directeuren als de COR haalbaar wordt geacht. Daarmee blijft de nabijheid van de directeur richting teammanagers gewaarborgd en zal deze waarschijnlijk verbeteren, aldus de toelichting van Pluryn. De Ondernemingskamer is van oordeel dat Pluryn met deze toelichting voldoende inhoudelijk en concreet op het advies heeft gerespondeerd. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer volgt uit de toelichting op het besluit niet dat de COR geen wezenlijke invloed op het besluit heeft gehad.

Gevolgen voor in de onderneming werkzame personen

De COR meent verder dat Pluryn in strijd met artikel 25 lid 3 WOR onvoldoende inzicht heeft gegeven in de gevolgen van het besluit voor de in de onderneming werkzame personen en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen. De Ondernemingskamer slaat in dit kader acht op het feit dat Pluryn een fusieorganisatie is, waarbinnen sprake is van onvoldoende uniformering en standaardisering. Voorts kunnen de precieze gevolgen van het voorgenomen besluit niet al worden gegeven; daarover zal eerst in de (reeds aangekondigde) derde fase een inventarisatie moeten plaatsvinden. De in deze fase over dit onderwerp verstrekte informatie is, gegeven de specifieke situatie bij Pluryn, niet onvoldoende voor het uitoefenen van een volwaardige medezeggenschap.

Medezeggenschap

De COR heeft ten slotte geadviseerd de huidige gelaagde medezeggenschapsstructuur te handhaven. Pluryn heeft het besluit de huidige ondernemingsraden en de COR te vervangen door één ondernemingsraad voor Pluryn toegelicht met de mededeling dat de wijzigingen in de zeggenschap erop zijn gericht om als één Pluryn te handelen, waarbij onderlinge samenhang en zicht op afhankelijkheden groter worden. De Ondernemingskamer acht de door Pluryn gegeven toelichting op de afwijking van het advies niet onvoldoende. Het besluit is in zijn algemeenheid erop gericht de eilandvorming binnen Pluryn tegen te gaan en tot meer eenheid te komen. Daarbij past op zichzelf al de wijziging van de medezeggenschap waartoe is

besloten.

Conclusie

De slotsom luidt dat de door de COR aangevoerde feiten en omstandigheden, ieder afzonderlijk dan wel in onderlinge samenhang bezien, niet kunnen leiden tot het oordeel dat Pluryl niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2748

Zaaknummer: 200.339.848/01 oK

Rechters: C.C. Meijer, W.A.H. Melissen en D. Kingma

Advocaten: C. Nekeman en T. van Malssen

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

Onverschuldigde betaling werkgever. Cao Uitzendkrachten. Einde dienstverband. Ziekte.

Feiten

Werknemer is op 29 maart 2021 in dienst getreden bij IQ Select B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, meer in het bijzonder een uitzendovereenkomst fase A. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat deze van rechtswege eindigt op de in de opdrachtbevestiging vermelde einddatum. IQ heeft tweemaal een opdrachtbevestiging aan werknemer gestuurd. In de eerste opdrachtbevestiging staat als aanvangsdatum 30 maart 2021 en als einddatum 28 september 2021. In de tweede opdrachtbevestiging staat als aanvangsdatum 29 september 2021 en als einddatum 27 maart 2022. Op 8 oktober 2021 heeft IQ schriftelijk aan werknemer medegedeeld dat de inlener werknemer niet meer zal oproepen voor het verrichten van arbeid en dat werknemer vanaf 11 oktober 2021 geen recht meer heeft op loondoorbetaling. IQ heeft vervolgens op 28 februari 2022 een bedrag van € 5.000 naar werknemer overgemaakt, met als betalingskenmerk 'achterstallige betaling'. Bij beslissing van 24 mei 2022 heeft het UWV het verzoek van werknemer tot toekenning van een Ziektewetuitkering afgewezen, met als reden dat werknemer op en na 4 oktober 2021 niet wegens ziekte of gebreken ongeschikt was voor het verrichten van zijn arbeid. Op 10 juni 2022 heeft werknemer IQ in kort geding gedagvaard en diverse loonvorderingen ingesteld. Dit heeft geleid tot een vonnis waarbij de vorderingen van werknemer zijn afgewezen. IQ stelt dat zij op uitdrukkelijk verzoek van werknemer op 28 februari 2022 een bedrag van € 5.000 aan hem heeft betaald, zodat werknemer - tijdens het destijds lopende geschil tussen partijen over het al dan niet verschuldigd zijn van loon - niet in financiële problemen zou raken. Volgens IQ is deze betaling voorwaardelijk gedaan, in die zin dat IQ dit bedrag slechts terecht aan werknemer heeft betaald indien mocht blijken dat IQ daadwerkelijk nog loon aan werknemer verschuldigd was. IQ stelt zich op het standpunt dat uit het vonnis van 20 juli 2022 volgt dat werknemer na 11 oktober 2021 niet meer in dienst was bij IQ, zodat hij geen recht heeft op loondoorbetaling en het bedrag van € 5.000 dus onverschuldigd is betaald. Volgens IQ is werknemer op 11 oktober 2021 zelf akkoord gegaan met beëindiging van zijn dienstverband. Daarom vordert IQ in deze procedure dat werknemer wordt veroordeeld het bedrag van €

5.000 aan IQ terug te betalen.

Oordeel

Vast staat dat werknemer in ieder geval tot en met 4 oktober 2021 zijn werkzaamheden heeft verricht en dat IQ het loon tot 11 oktober 2021 aan werknemer heeft uitbetaald, een en ander conform de salarisspecificatie over de periode van 4 oktober 2021 tot en met 10 oktober 2021. Werknemer heeft niet betwist dat IQ op 28 februari 2022 een bedrag van € 5.000 aan hem heeft betaald en dat partijen in dat kader zijn overeengekomen dat deze betaling slechts is gedaan onder voorwaarde dat vast komt te staan dat werknemer nog recht op (achterstallig) loon had. Beoordeeld moet dan ook worden of werknemer vanaf 11 oktober 2021 nog recht heeft op doorbetaling van het loon. Partijen verschillen op dat punt vooral van mening over de vraag of werknemer akkoord is gegaan met beëindiging van zijn dienstverband bij IQ per 11 oktober 2021 dan wel of de arbeidsovereenkomst na die datum is blijven voortduren. Of de arbeidsovereenkomst wel of niet per 11 oktober 2021 tot een einde is gekomen kan - voor wat betreft de loonvordering over de periode van 11 oktober 2021 tot 18 februari 2022 - evenwel in het midden blijven, nu uit de toepasselijke CAO blijkt dat de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 22 van de CAO op grond van artikel 5.2 van de arbeidsovereenkomst is uitgesloten. Dat leidt ertoe dat - ook als de arbeidsovereenkomst na 11 oktober 2021 zou hebben voortgeduurd - IQ slechts loon aan werknemer verschuldigd zou zijn over de periode waarin hij daadwerkelijk arbeid heeft verricht, tenzij werknemer arbeidsongeschikt was. Het staat voorts vast dat het UWV bij beslissing van 24 mei 2022 aan werknemer heeft medegedeeld dat hij geen recht heeft op een Ziektewetuitkering. Gelet op de beslissing op het bezwaar van het UWV van 6 februari 2023 is niet komen vast te staan dat werknemer in de periode van 11 oktober 2021 tot 18 februari 2022 arbeidsongeschikt was, zodat hij - ook als de arbeidsovereenkomst na 11 oktober 2021 zou zijn blijven voortduren - vanwege de overeengekomen uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting geen aanspraak kan maken op betaling van enig bedrag aan loon. In de beslissing op bezwaar van 6 februari 2023 heeft het UWV vastgesteld dat werknemer per 18 februari 2022 arbeidsongeschikt was. Vervolgens ligt de vraag voor of werknemer over de periode van 18 februari 2022 tot en met 27 maart 2022 (zijnde de datum waarop het dienstverband op grond van artikel 2.1 van de arbeidsovereenkomst in elk geval van rechtswege eindigt) recht heeft op doorbetaling van het loon. Om die vraag te kunnen beantwoorden moet eerst beoordeeld worden of de arbeidsovereenkomst wel of niet per 11 oktober 2021 tot een einde is gekomen. De kantonrechter stelt vast dat dit niet het geval is. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst is blijven doorlopen totdat deze per 27 maart 2022 van rechtswege is geëindigd. Vast staat dat aan werknemer een Ziektewet-uitkering is toegekend per 18 februari 2022 ter hoogte van 70% van het dagloon. Op grond van artikel 25 lid 6 van de cao heeft de werknemer bij

arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid. Op grond van lid 7 van datzelfde artikel geldt de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid (in dit geval 18 februari 2022) als wachtdag, waarover de werknemer geen recht op doorbetaling van loon heeft. Dat betekent dat IQ in dit geval gehouden is de Ziektewetuitkering aan te vullen, in die zin dat zij 20% van het loon over de periode van 19 februari 2022 tot en met 27 maart 2022 aan werknemer verschuldigd is. De kantonrechter veroordeelt werknemer kort en goed om aan IQ terug te betalen het bedrag van € 5.000, verminderd met het netto-equivalent van de door IQ verschuldigde aanvulling van 20% van het loon van werknemer over de periode van 19 februari 2022 tot en met 27 maart 2022 en de wettelijke rente over dat loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9767

Zaaknummer: 10791419

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.E. Missaar, S.C. Boswinkel-van Duijn en J.W. Janssens

Wetsartikelen: 6:203 BW

RECHTSPRAAK

***Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet. Te zwaar middel.
Werkgever is transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige
opzegging en billijke vergoeding verschuldigd.***

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2022 in dienst getreden van Atlas Hotel. Bij e-mailbericht van 30 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen, nu zij zich niet aan de geldende gedragsregels houdt. Werkneemster zou vaak te laat op werk verschijnen, gecorrigeerd moeten worden voor uitgevoerde werkzaamheden en meerdere keren (achter elkaar) in het geheel niet zijn verschenen op werk. Bij brief van 17 juli 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster bericht dat de redenen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd afzonderlijk noch in samenhang het ontslag kunnen rechtvaardigen, en verzocht een minnelijke regeling te treffen. Werkneemster berust in de beëindiging van het dienstverband en verzoekt bij beschikking Atlas Hotel te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Atlas Hotel voert verweer.

Oordeel

De in het e-mailbericht van 30 mei 2024 opgegeven redenen kunnen het ontslag op staande voet naar het oordeel van de kantonrechter niet rechtvaardigen. Atlas Hotel heeft met het ontslag op staande voet gegrepen naar de zwaarst mogelijke arbeidsrechtelijke sanctie. Het ontslag op staande voet moet immers worden gezien als een ultimatum remedium. Het had op de weg van Atlas Hotel gelegen werkneemster eerst op voldoende duidelijke wijze te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van het niet (of te laat) op het werk verschijnen en de betaling van haar loon eventueel op te schorten alvorens haar toevlucht te nemen tot een zo drastische maatregel als een ontslag op staande voet. Van een dergelijke voldoende duidelijke (niet voor misverstand vatbare) waarschuwing is niet gebleken. Atlas Hotel stelt weliswaar (in haar e-mailbericht van 30 mei 2024) dat er voorafgaande waarschuwingen zijn gegeven, maar gelet op het door werkneemster ingenomen standpunt dat zij nimmer een (officiële) waarschuwing van Atlas Hotel heeft ontvangen vanwege het niet (tijdig) op de werkvloer

verschijnen en nimmer is gewezen op de mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties, had het op de weg van Atlas Hotel gelegen nader toe te lichten en te onderbouwen wanneer werkneemster waarschuwingen heeft ontvangen. Nu Atlas Hotel dit heeft nagelaten is niet komen vast te staan dat werkneemster eerdere waarschuwingen heeft ontvangen. Geconcludeerd moet worden dat in dit geval een dringende reden voor onverwijld opzegging ontbreekt, en dat een andere minder verstrekkende maatregel hier had volstaan, temeer nu niet gebleken is van eerder getroffen disciplinaire maatregelen. Nu de gehanteerde ontslaggronden in rechte geen stand houden, heeft Atlas Hotel de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd in de zin van artikel 7:671 BW. Nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat Atlas Hotel heeft opgezegd en van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster geen sprake is, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. Werkneemster maakt tevens aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Nu hiervoor geoordeeld is dat niet rechtsgeldig is opgezegd, komt aan werkneemster een billijke vergoeding toe. Bij de bepaling van de omvang van de billijke vergoeding zal de kantonrechter rekening houden met alle bijzondere omstandigheden van het geval en deze vergoeding matigen tot € 2.500 bruto. Daarbij is gelet op voornoemde omstandigheden, als ook de leeftijd van werkneemster, de korte duur van het dienstverband, de hoogte van het loon, en werkneemsters kansen op de arbeidsmarkt (die goed zijn gelet op het enorme tekort aan personeel in veel onderdelen van de economie).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6691

Zaaknummer: 11233014

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: G. Bremmers en R.R.J.W. Delsing

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Geen spoedeisend belang met betrekking tot schorsing concurrentiebeding en loonvordering. Ook de in reconventie door werkgever gevorderde boete vanwege schending van het concurrentiebeding wordt vanwege een gebrek aan spoedeisend belang afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2022 in dienst getreden bij werkgever als hostess parfumerie/beautyspecialiste. Partijen zijn per 1 januari 2024 met wederzijds goedvinden uit elkaar gegaan. Werkneemster is daarna elders in dienst getreden. Werkgever heeft het loon over november en december 2023 en de eindafrekening niet betaald aan werkneemster. Werkneemster heeft op 6 januari 2024 aanspraak gemaakt op betaling van de achterstallige bedragen. Werkgever heeft laten weten aanspraak te maken op een contractuele boete omdat werkneemster het verbod op nevenwerkzaamheden had overtreden en het concurrentiebeding had geschonden, en heeft zich op verrekening van de boete met de nog te ontvangen bedragen beroepen. Werkgever heeft in juni 2024 een boete van € 92.500 gevorderd van werkneemster vanwege het schenden van het concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding. Per 1 augustus 2024 is werkneemster bij haar nieuwe werkgever uit dienst getreden. Werkneemster vordert schorsing van het concurrentiebeding en vordert betaling van het loon over november en december, te verhogen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkneemster voert aan dat zij het concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding niet heeft geschonden en zij dus geen boete heeft verbeurd. Werkgever voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken, en vordert een veroordeling van werkneemster tot betaling van de boete.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij een loonvordering in kort geding wordt de spoedeisendheid in beginsel aangenomen. In deze zaak gaat het echter om een loonvordering over een relatief korte periode met betrekking tot een periode in het verleden. Werkneemster heeft inmiddels een andere baan. Werkneemster heeft onvoldoende gesteld waarom zij nu

een spoedeisend belang heeft. Werkgever heeft ter zitting erkend dat een concurrentiebeding met een looptijd van twee jaar in strijd is met de van toepassing zijnde cao. Nu de maximumtermijn van zes maanden al verstreken is, verbeurt werkneemster geen nieuwe boetes waardoor werkneemster bij haar vordering tot schorsing van het concurrentiebeding geen (spoedeisend) belang heeft. Werkneemster wordt in de proceskosten in conventie veroordeeld. De vordering van werkgever wordt evenmin toegewezen. Werkgever is er al maanden van op de hoogte dat werkneemster het concurrentiebeding overtreedt, en heeft desondanks maanden stilgezet. Het spoedeisend belang wordt daarom niet aangenomen. Niet is gebleken van een situatie die zodanig accuut of ernstig was dat werkgever de bodemprocedure niet kan afwachten. Werkgever wordt in de proceskosten in reconventie veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6753

Zaaknummer: 11279442 \ CV EXPL 24-4303

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: S.L. Smits-Emons

Wetsartikelen: 254 Rv, 7:625 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Werkgeefster heeft camerabeelden niet bewaard. Ernstig verwijtbaar handelen door geld weg te nemen uit het wisselbakje en het aanmaken van emballagebonnen en deze te verzilveren.

Feiten

Werkneemster is op 5 november 2019 in de functie van kassamedewerkster A fulltime in dienst getreden bij D-Pers B.V. Zij is in die functie voor haar gaan werken in de Dirk van den Broek-vestiging van D-Pers te Gouda. Per 1 december 2019 heeft zij de functie kassamedewerkster B gekregen en met ingang van 24 april 2022 is zij gepromoveerd tot teamleidster kassa. Haar salaris bedroeg laatstelijk gemiddeld € 2.475 bruto per maand, inclusief 8% vakantietoeslag. Zij is per 23 maart 2024 overgeplaatst naar de Dirk van den Broek-vestiging van D-Pers aan de Zwart Janstraat te Rotterdam. Daar werd anders gewerkt dan in Gouda. Er was weinig gezag voor leidinggevend en de regels waren vaak onduidelijk. Als leidinggevende heeft zij meerdere malen waarschuwingen moeten uitdelen. Bij brief d.d. 16 april 2024 heeft D-Pers haar bevestigd dat haar leidinggevende op die datum telefonisch met haar heeft besproken dat het vermoeden was ontstaan dat zij direct of indirect betrokken was bij een verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag zou kunnen zijn, in verband waarmee zij, in afwachting van het hiernaar in te stellen onderzoek, met onmiddellijk ingang is geschorst en de loonbetaling is stopgezet. De precieze uitkomst van dat onderzoek is werkneemster niet bekend. Wel is haar meegedeeld dat daaruit zou zijn gebleken dat zij op 3 en 7 april 2024 contante geldbedragen heeft weggenomen uit het geldwisselbakje en dat zij op 13 april 2024 vier emballagebonnen met een totaalwaarde van € 23,10 had aangemaakt, had verzilverd en zich het geld zou hebben toegeëigend. Op 24 april 2024 is zij op staande voet ontslagen. Een van de maatregelen bij een ontslag op staande voet is dat er een registratie plaatsvindt in het interne en externe waarschuwingsregister. De interne registratie geldt voor 8 jaar en de externe registratie voor 1 jaar. D-Pers heeft werkneemster in het interne en externe waarschuwingsregister geregistreerd. Daarnaast heeft zij voor alle filialen een winkelverbod opgelegd gekregen. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag, en tevens D-pers te veroordelen tot betaling van (achterstallig) salaris en verwijdering

uit het interne en externe waarschuwingsregister.

Oordeel

Het onderzoek heeft onder meer bestaan uit het analyseren van (de thans niet meer voorhanden zijnde) camerabeelden en het ondervragen van werknemster op 19 april 2024. Werkneemster voert aan dat weliswaar juist is dat zij geld uit het wisselgeldbakje heeft gehaald, maar dat heeft zij volgens haar gedaan met toestemming van haar leidinggevende, omdat het tweemaal, althans eenmaal is voorgekomen, op 29 en 30 maart 2024, althans op 29 maart 2024, dat het Safepay-apparaat (kassa 21 en/of 16) het niet deed toen een klant met contant geld wilde betalen. Verder stelt zij dat zij, nadat zij hierover contact had gehad met de afdeling ICT van D-Pers, de betreffende klanten heeft geholpen door met de eigen pinpas/telefoon voor hen af te rekenen. Ook betwist zij dat zij met emballagebonnen heeft gefraudeerd. Aanleiding om haar met het bewijs van die feiten te belasten is er niet, nu zij, hetgeen in de gegeven omstandigheden wel van haar verwacht mocht worden, daartoe geen (voldoende gespecificeerd) bewijsaanbod heeft gedaan. De kantonrechter komt tot het oordeel dat voldoende aannemelijk is dat werknemster zonder toestemming van D-pers contant geld heeft ontvreemd uit het wisselgeldbakje en zij de door haar geproduceerde emballagebonnen heeft geïncasseerd en zich de opbrengst heeft toegeëigend, zonder dat dit de instemming had van D-Pers. Het ontslag op staande voet houdt stand en uit de aan het ontslag ten grondslag gelegde, vaststaande feiten volgt dat werknemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zij kan daarom geen aanspraak maken op de transitievergoeding. D-Pers is voorts bevoegd om werknemster voor de duur van 1 jaar een winkelverbod op te leggen. De hierop betrekking hebbende verzoeken van werknemster komen derhalve niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:15495

Zaaknummer: 11176739 EJ VERZ 24-82654

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: S. van der Giessen en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding omdat partijen in een uitzichtloze situatie zijn beland.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2007 in dienst getreden bij de gemeente. Per 1 mei 2013 is zij (van rechtswege) overgegaan naar werkgeefster, die sinds 2013 de dienstverlening op het gebied van werk, inkomen en schuldhulpverlening uitvoert voor verschillende gemeentes. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisatie (hierna: de cao SGO) van toepassing. Er werken 200 medewerkers. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als administratief medewerkster back office. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat partijen met elkaar in een uitzichtloze situatie zijn beland. Werkneemster heeft sinds de overgang in 2013 op verschillende plekken in de organisatie gewerkt. Dat was niet altijd passend, vanwege vakinhoudelijke redenen en/of vanwege verhoudingen. De laatste jaren heeft zij vooral klussen en diverse ondersteunende taken verricht, zonder een vast team. Omdat zij een vaste rol en een vast team miste, is gezocht naar een vaste plek. Die is gevonden, maar de plaatsing is niet goed verlopen vanwege vakinhoudelijke redenen en een steeds verder verstoord en verzuurd geraakte arbeidsverhouding. Volgens werkneemster is het de schuld van werkgeefster dat partijen in deze situatie zijn beland.

Oordeel

De kantonrechter komt tot de conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Uit het dossier volgt dat partijen een lange geschiedenis hebben met elkaar en de arbeidsverhouding al langere tijd onder druk staat. De kantonrechter concludeert dat een (belangrijke) oorzaak daarvan is gelegen in het feit dat werkneemster al sinds 2013 geen vaste functie heeft en daarmee ook geen vast team. Het staat vast dat dit voor haar niet prettig is geweest. Zij heeft ook herhaaldelijk haar ongenoegen hierover geuit bij werkgeefster. Uit de stellingen van partijen volgt dat zij in de loop der jaren allebei hebben geprobeerd om een vaste functie voor werkneemster te vinden binnen een vast team, maar tot op heden is dat niet gelukt. Hoewel de visie van partijen over de oorzaak daarvan niet eensluidend is, concludeert

de kantonrechter dat een terugkerend thema is dat partijen van mening verschillen over wat een geschikte functie is, waarbij het meermaals is voorgekomen dat werkneemster een passende functie voor zichzelf zag, maar werkgeefster haar niet geschikt vond voor de betreffende functie. Hoewel het voorgaande al langere tijd een onderwerp van gesprek is tussen partijen en partijen in 2018 al eens hebben gesproken over een beëindiging van het dienstverband, is de situatie tussen partijen begin 2024 geëscaleerd. De directe aanleiding was de (proef)plaatsing bij de backoffice die niet is geslaagd. Werkgeefster heeft uiteindelijk mediation voorgesteld om tot normalisering van de arbeidsverhouding te komen, maar partijen hebben elkaar daarin niet kunnen vinden als gevolg van de verstoring van de arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelt dat op grond van de uiteengezette omstandigheden herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2024 onder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zodat geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5566

Zaaknummer: 11193970 \ UE VERZ 24-185

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: J.E. Brouwer-Harbach

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:672 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Bijzondere overeenkomst. Nationaal of internationaal chauffeur. Loonvordering (met of zonder ontslag). Klachtplicht.

Feiten

Werknemer is bij BBS als koerier werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst van 4 augustus 2020 tot 4 maart 2022. De Cao beroepsgoederenvervoer is van toepassing. Werknemer is ingedeeld en heeft betaald gekregen overeenkomstig functiegroep C, schaal 0. Bij brieven van 17 mei 2022 en 10 juni 2022 heeft werknemer BBS aangemaand om hem over de periode dat hij in dienst was te betalen overeenkomstig functiegroep D, schaal 6. Werknemer heeft in deze brieven medegedeeld dat hij als internationaal koerier heeft gewerkt en dat hij in die functie, voordat hij bij BBS in dienst trad, al zes jaar ervaring had en hij daarom recht heeft op een loon gegrond op een indeling in functiegroep D schaal 6. BBS heeft daarop gereageerd en medegedeeld dat werknemer geen recht heeft op een loon overeenkomstig functiegroep D en BBS niet bekend is met de door hem gestelde zes ervaringsjaren. Werknemer vordert betaling van € 13.780,12 bruto aan loon, € 535,48 bruto aan toeslagen en € 716,48 bruto aan vergoeding voor oproepen van minder dan drie uren, wettelijke verhoging en rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten.

Oordeel

Belangrijk is de vraag of werknemer niet alleen nationale maar ook internationale ritten heeft gereden en hij daarin zes jaren ervaring had voordat hij voor BBS ging werken. Om dit te bewijzen heeft werknemer bij de dagvaarding onder meer twee loonstroken van Easymatch van juli en september 2018 overgelegd met daarop vermeld de functie 'Int. Chauffeur' en drie schriftelijke verklaringen die volgens werknemer afkomstig zijn van ex-werknemers van BBS. BBS betwist dat werknemer als internationaal koerier heeft gewerkt en dat hij in die functie al ervaring had voor hij in dienst trad bij BBS. Werknemer was daarvoor werkzaam in de zorg, aldus BBS. Werknemer heeft na de mondelinge behandeling bij akte verschillende stukken in het geding gebracht om te bewijzen dat hij internationale koeriersdiensten heeft gereden. Nadat BBS kennis had genomen van de in het geding gebrachte bewijsstukken van werknemer, heeft BBS aangevoerd dat het weliswaar zo is dat hij op grond van de cao recht

heeft op een bepaald loon waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaren geldt, maar dat ook gekeken moet worden naar de kennis en wetenschap die werknemer had ten tijde van het aangaan en de duur van de arbeidsovereenkomst. Werknemer kent de cao en de regels die gelden. Werknemer heeft niet aangetoond dat hij daarover heeft geklaagd. De kantonrechter overweegt dat BBS bij nader inzien lijkt te erkennen dat werknemer wel degelijk ervaring had als internationale koerier. Voor zover BBS niet heeft bedoeld haar betwisting van de internationale koeriersdiensten te laten varen, overweegt de kantonrechter dat BBS in haar akte de gelegenheid is geboden inhoudelijk te reageren op de bij akte overgelegde stukken van werknemer. BBS heeft in deze akte niet inhoudelijk gereageerd op deze stukken, terwijl uit het overgelegde WhatsAppverkeer, de loonstroken, rittenstaten en de diverse schriftelijke verklaringen volgt dat werknemer wel koeriersdiensten door heel Europa heeft gereden. De stelling dat werknemer bezig was met een opleiding in de zorg doet daar niet aan af. BBS heeft de stelling van werknemer dat hij wel internationale ervaring had voor hij bij BBS in dienst trad dan ook niet voldoende weersproken. De kantonrechter gaat dan ook uit van zes ervaringsjaren bij aanvang van het dienstverband bij BBS. Dat betekent dat werknemer ingedeeld had moeten worden in loonschaal D6. De klachtplicht van artikel 6:89 BW ziet niet op dit geval waarin sprake is van een gedeeltelijke niet-betaling van het loon.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:6886

Zaaknummer: 10599375 \ CV EXPL 23-2893

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: S.J. de Leng-van Vliet en B.A.L.H. Robijns

Wetsartikelen: 6:89 BW; 6:101 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. 'Terugswitch' tijdens de zitting toegestaan. 'Bedreiging' vormt hier geen dringende reden. Loonvordering deels toegewezen.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 september 2022 voor All Smiles Europe Purchase B.V. (hierna: All Smiles) als algemeen administratief medewerkster. Zij is op 8 april 2024 op staande voet ontslagen, omdat zij medewerkers van All Smiles zou hebben bedreigd en laten bedreigen. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging. Zij wil ook dat All Smiles wordt veroordeeld om het salaris door te betalen vanaf 8 april 2024 tot 23 september 2024, de dag waarop zij weer een nieuwe baan heeft gevonden. Zij verzoekt verder All Smiles te veroordelen om aan haar te betalen € 6.209,68 aan achterstallig loon, met wettelijke verhoging en wettelijke rente, en een vergoeding voor de buitengerechtelijke kosten van € 910,84. All Smiles is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

De wijziging van het verzoek is toegestaan

Na eerst vernietiging van het ontslag op staande voet te hebben verzocht, berust werkneemster alsnog in het ontslag. Vervolgens heeft All Smiles ter zitting te kennen gegeven dat zij een verzuimverzekering heeft, maar dat die verzekering de loondoorbetaling tijdens ziekte van werkneemster niet meer dekt in verband met het ontslag op staande voet van 8 april 2024. Daarom heeft werkneemster besloten om toch niet te berusten in het ontslag. Zij heeft haar verzoek gewijzigd en toch weer primair om vernietiging van het ontslag gevraagd om het zodoende mogelijk te maken - in het geval de kantonrechter zou oordelen dat het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven is - dat All Smiles alsnog een beroep doet op de verzuimverzekering. All Smiles heeft bezwaar gemaakt tegen de wijziging van het verzoek op de zitting. De kantonrechter oordeelt echter dat de wijziging in de gegeven omstandigheden is toegestaan.

Het ontslag op staande voet wordt vernietigd

De kantonrechter oordeelt dat in dit geval geen sprake is van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De manier waarop werkneemster heeft gecommuniceerd verdient geen schoonheidsprijs. Het is geen professionele en gezonde manier van communicatie tussen partijen. Anderzijds kan de kantonrechter zich echter ook wel iets voorstellen bij de emoties. Er bestond namelijk al lange tijd een aanzienlijke loonachterstand. Werkneemster heeft onbetwist gesteld dat zij hierdoor in financiële problemen is geraakt. De kantonrechter kan wel begrijpen dat een nieuwe weigering van All Smiles om het achterstallig loon te betalen en de eis dat zij akkoord moest gaan met beëindiging van de arbeidsovereenkomst terwijl zij ziek was, de nodige emoties bij haar hebben veroorzaakt. De teksten die werkneemster en de vriend hebben geuit kan de kantonrechter echter moeilijk bestempelen als een serieuze bedreiging. De door All Smiles aangevoerde omstandigheid dat vrienden van werkneemster in het verleden strafbare feiten hebben begaan maakt dat niet anders. All Smiles moet naast achterstallig loon het loon vanaf 8 april 2024 tot 23 september 2024 betalen. Het ontbindingsverzoek hoeft niet meer te worden beoordeeld en aan de subsidiaire vordering van werkneemster wordt ook niet meer toegekomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9676

Zaaknummer: 11147782 VZ VERZ 24-5575

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: mr. L.J. Witvliet en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 130 Rv; 283 Rv; 3:303 BW; 6:119 BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verzorgende die medische gegevens van een bewoonster naar zichzelf had gezonden vanwege een vermoeden van een levensdelict, heeft zich terecht beroepen op de klokkenluidersregeling en is ten onrechte op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer was in dienst van werkgeefster en werkzaam als verzorgende in een verpleegtehuis. Werknemer was betrokken bij de verzorging van een bewoonster voor wie op zeker moment een beleid in gang is gezet dat inhield het onthouden van voedsel en vocht om haar spoedig te laten versterven. Volgens werknemer was dat tegen de wil van de bewoonster. Werknemer heeft meermaals zijn twijfels geuit over dit beleid. Hij heeft zowel intern als extern hiervan melding gemaakt. Werknemer heeft, op een aantal momenten nadat hij niet meer was belast met de verzorging van de bewoonster, haar dossier geraadpleegd en een deel daarvan naar zijn privémail gestuurd. Vaststaat dat werknemer daarmee regelingen heeft geschonden die betrekking hebben op de bescherming van de privacy van de bewoonster en op geheimhouding van haar gegevens. Volgens werknemer heeft hij dat heeft gedaan omdat hij vreesde dat er niets werd gedaan met zijn melding als klokkenluider. Toen werkgeefster ontdekte dat werknemer het dossier had geraadpleegd en een deel daarvan had gedownload en naar zijn privémail had gestuurd, heeft zij hem om die reden op staande voet ontslagen. Volgens werknemer heeft hij als 'klokkenluider' ontslagbescherming. Volgens werkgeefster is dat niet zo, omdat zij werknemer niet heeft ontslagen omdat hij een klokkenluidersmelding heeft gedaan, maar omdat hij onbevoegd het dossier van de bewoonster heeft geraadpleegd en een deel daarvan op een onbeveiligde manier naar zichzelf heeft gestuurd. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat werknemer geen beroep kan doen op de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk) en het ontslag terecht was. Werknemer heeft het hof verzocht de bestreden beschikking te vernietigen en onder meer werkgeefster alsnog te veroordelen om aan hem te betalen een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Wet bescherming klokkenluiders

De kantonrechter oordeelde dat geen sprake was van een misstand omdat het ging om een individuele casus zonder een patroon of structureel handelen van de werkgeefster. Het hof is echter van oordeel dat werknemer terecht heeft aangevoerd dat de kantonrechter de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) te beperkt heeft uitgelegd. Werknemer vermoedde een levensdelict en handelen in strijd met de euthanasiewetgeving, wat het maatschappelijk belang raakt en niet afhankelijk is van een patroon. Het hof benadrukt dat de Wbk bescherming biedt bij een vermoeden van een misstand, zonder dat er bewijs is van een strafbaar feit. Het vermoeden van een levensdelict overstijgt een persoonlijk belang en raakt het openbaar belang, vooral omdat de betrokken bewoonster niet voor zichzelf kon opkomen. De Wbk is specifiek bedoeld voor dit soort ernstige situaties, en een melder mag rekenen op rechtsbescherming. Het hof concludeert dat werknemer recht heeft op bescherming onder de Wbk. Die bescherming houdt in dat uitgegaan moet worden van het vermoeden dat werknemer is ontslagen vanwege zijn melding van de misstand.

Ontslag op staande voet

Hoewel het hof erkent dat werknemer de regels heeft overtreden, oordeelt het hof dat dit ontslag niet gerechtvaardigd was. Werknemer handelde niet uit persoonlijk gewin, maar uit bezorgdheid voor de bewoonster en angst dat bewijsmateriaal verloren zou gaan. De ernst van de situatie en zijn gewetensnood speelden hierbij een belangrijke rol. Het hof erkent het belang dat de werkgeefster hecht aan geheimhouding, maar oordeelt dat de omstandigheden in dit geval geen dringende reden vormen voor ontslag op staande voet.

Vergoedingen

Het hof zal de verzochte transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding toewijzen. Het hof acht gelet op alle omstandigheden een billijke vergoeding van € 10.000 bruto billijk.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3166

Zaaknummer: 200.340.633_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en E.L. Traag

Advocaten: R.C. Breuls en R.A.M. Golsteijn

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 294 Sr en 1 Wbk

RECHTSPRAAK

BBL-leerling langer dan een derde deel opleiding ziek. Werkgeefster roept ontbindende voorwaarde in. Ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig, dus dienstverband duurt voort. Onverschuldigd betaalde transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 2 november 2020 voor de Stichting als helpende op basis van een flexcontract. Sinds 25 januari 2023 is werkneemster bij de Stichting in dienst als BBL-leerling verzorgende IG voor de duur van de opleiding (24 maanden), met een einddatum van uiterlijk 25 juli 2025. In artikel 12 van de leer-arbeidsovereenkomst staat dat de overeenkomst eindigt zonder opzegging als de werknemer door ziekte een derde van de opleiding niet kan volgen of als vaststaat dat de leerling de opleiding niet binnen de gestelde termijn kan afronden. Op 5 juni 2023 meldt werkneemster zich ziek. Op 16 april 2024 informeert de Stichting werkneemster per brief dat de leer-arbeidsovereenkomst per direct eindigt op basis van de ontbindende voorwaarde in artikel 12. Werkneemster verzoekt, kort samengevat, nietigverklaring van het op 16 april 2024 gegeven ontslag en een verklaring voor recht dat het tussen partijen gesloten dienstverband nog rechtsgeldig bestaat, omdat hetgeen in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen volgens werkneemster geen rechtsgeldige ontbindende voorwaarde is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad (HR 2 november 2012, ECLI:NL:HR:2012:BX0348) mag de ontbindende voorwaarde niet in strijd zijn met het gesloten ontslagstelsel, de vervulling moet objectief bepaalbaar zijn en mag niet afhankelijk zijn van de subjectieve wil van werkgever. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de aard, inhoud en context van de voorwaarde. De voor de arbeidsovereenkomst kenmerkende bescherming van de werknemer brengt mee dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. Deze ontbindende voorwaarde houdt in dat indien de werknemer door ziekte één derde deel van de totale duur van de opleiding niet heeft kunnen

volgen, de opleiding stopgezet dient te worden en de leer-arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder dat opzegging is vereist. Niet in geschil is dat werkneemster ziek is sinds 5 juni 2023. Dat is langer dan een derde deel van de opleiding, en ook kan worden aangenomen dat de Stichting op de ziekte geen invloed heeft gehad. In zoverre is de vervulling van de ontbindende voorwaarde objectief bepaalbaar en onafhankelijk van de wil van werkgever. Dat is echter minder duidelijk voor het stopzetten van de opleiding en de daaraan verbonden beëindiging van de leer-arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft onbetwist verklaard dat haar opleiding niet is beëindigd door het opleidingsinstituut. Aan het beroep van de Stichting op de ontbindende voorwaarde ligt geen besluit van het opleidingsinstituut ten grondslag. Een ontbindende voorwaarde op grond waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt wegens ziekte van de werknemer is in beginsel niet verenigbaar met het wettelijk ontslagstelsel, tenzij het voldoet aan de wettelijke eisen. Bij een leer-arbeidsovereenkomst kan een ontbindende voorwaarde geldig worden geacht, ook al is sprake van ziekte, zo blijkt uit de rechtspraak. In die gevallen gaat het echter om het intreden van een voorwaarde, onafhankelijk van de wil van de werkgever, zoals een besluit van het opleidingsinstituut of het zelf beëindigen van de opleiding door de werknemer. Die situatie doet zich in dit geval niet voor, omdat de werkgever het initiatief heeft genomen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 12 van die overeenkomst niet van rechtswege is geëindigd op 16 april 2024. Wel moet werkneemster de transitievergoeding aan de Stichting terugbetalen, omdat de arbeidsovereenkomst door de beslissing van de kantonrechter is blijven voortduren. Werkneemster moet daarom € 2.644,77 bruto aan de Stichting terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10063

Zaaknummer: 11157643 \ AO VERZ 24-49

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J.H. Prins en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding toegewezen.

Feiten

Werkneemster heeft Zorgzijn op 3 maart 2022 in kort geding gedagvaard en onder andere betaling van (achterstallig) loon gevorderd. Zorgzijn heeft bij haar conclusie van antwoord tevens een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevoegd op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a en 7:669 lid 3 sub g dan wel h BW. Aan dit verzoek legt Zorgzijn – kort gezegd – ten grondslag dat indien er een arbeidsovereenkomst tussen partijen bestaat, er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet langer kan voortduren. Werkneemster heeft in haar verweerschrift beaamd dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en heeft verzocht om toekenning van een transitievergoeding van € 21,90.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is het noodzakelijke vertrouwen voor een verdere vruchtbare samenwerking niet meer aanwezig. De verstoorde arbeidsverhouding is zodanig dat van Zorgzijn in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Partijen treft over en weer geen verwijt ten aanzien van de ontstane situatie en de reden die uiteindelijk aanleiding gaf tot indiening van dit voorwaardelijke ontbindingsverzoek. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal daarom worden ingewilligd, met de bepaling dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen per 1 juni 2022, voor zover in rechte komt vast te staan dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestaat. Omdat werkneemster slechts verweer heeft gevoerd en geen zelfstandig tegenverzoek heeft ingediend en in deze procedure de hoogte van een transitievergoeding niet kan worden vastgesteld, zal de kantonrechter aan werkneemster geen transitievergoeding toekennen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:6273

Zaaknummer: 9771127 \ EJ VERZ 22-124

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: mr. M.W.G. Koopmans en I. Leenders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster gemeente Amsterdam had tijdens re-integratie een tweede baan bij gemeente Rotterdam. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW. Geen recht op transitievergoeding en te veel betaald salaris (€ 14.050,69) moet worden terugbetaald.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2019 in dienst bij de Gemeente Amsterdam als klantbegeleidster werk en participatie, met een maandsalaris van € 4.752, exclusief individueel keuzebudget en andere emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst zijn de gedragscode en het verzuimprotocol van de gemeente van toepassing, die voorschrijven dat zij toestemming moet vragen voor nevenwerkzaamheden die mogelijk haar functie of gemeentebelangen beïnvloeden, en dat nevenwerkzaamheden tijdens ziekteverzuim in principe niet zijn toegestaan. Werkneemster meldt zich ziek op 16 oktober 2019 en ontvangt sinds 13 oktober 2021 een WGA-uitkering vanwege een arbeidsongeschiktheid van 80-100%. In juli 2022 meldt werkneemster zich ziek voor haar re-integratiewerkzaamheden wegens een COVID-besmetting. Werkneemster meldt zich hiervoor hersteld op 3 augustus 2022. Op 15 augustus 2022 dient de gemeente een ontslagaanvraag in bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, maar deze wordt afgewezen omdat herstel binnen 26 weken mogelijk wordt geacht. Na overleg en een ziekmelding in maart 2023 vanwege verslechterde belastbaarheid, vraagt de gemeente in oktober 2023 opnieuw om een ontslagvergunning, die in februari 2024 wederom wordt afgewezen. Het UWV baseert zijn oordeel op de vaststelling dat werkneemster vergelijkbaar werk doet bij de gemeente Rotterdam. De gemeente Amsterdam start vervolgens een integriteitsonderzoek waaruit blijkt dat werkneemster tevens een baan heeft bij de gemeente Rotterdam, die zij niet heeft gemeld. Op 8 februari 2024 stelt de gemeente Amsterdam vast dat werkneemster € 14.050,69 aan onterecht salaris heeft ontvangen door haar tweede dienstverband. Op 22 mei 2024 wordt de schorsing verlengd tot de kantonrechter een uitspraak doet over de ontbindingsprocedure, waarbij de gemeente ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op grond van artikel 7:689 BW en subsidiair artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer structureel of in ernstige mate niet voldoet aan zijn verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. De tekortkoming moet zodanig ernstig zijn dat deze op één lijn gesteld kan worden met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. De tekortkoming dan ook moet aanzienlijk zijn en wordt strenger beoordeeld dan de subsidiaire grond van verwijtbaar handelen (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). De strenge toets van artikel 7:686 BW wordt in dit geval doorstaan. De gemeente verwijt werknemster dat zij tijdens haar arbeidsongeschiktheid, zonder medeweten van de gemeente en de bedrijfsarts, in dienst is getreden bij een andere gemeente. Bovendien zou zij, na hiermee te zijn geconfronteerd, hierover een ongeloofwaardige verklaring hebben afgelegd en geen openheid van zaken hebben gegeven. Aan een ambtenaar in overheidsdienst worden hoge eisen gesteld ten aanzien van integriteit en betrouwbaarheid. Artikel 8 AW bepaalt dat het een ambtenaar is verboden om nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover dat in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid is verzekerd. De nevenwerkzaamheden zijn niet toegestaan als door de nevenwerkzaamheden het goed functioneren van de ambtenaar (in het kader van het vervullen van de functie) of van de gemeente in de weg staat of belemmert. Het niet nakomen van de gedragscode kan leiden tot ontslag. Vaststaat dat werknemster naast een bestaande dienstbetrekking bij de gemeente Amsterdam (terwijl zij in haar vierde ziektejaar zit zonder urenbouw van enige betekenis) op 1 april 2023 een tweede dienstverband voor 24 uren bij de gemeente Rotterdam is aangegaan in een nagenoeg vergelijkbare functie. Van een goed werknemster had op grond van de gedragscode en het verzuimprotocol mogen worden verwacht dat zij haar voornemen om in dienst te treden van de gemeente Rotterdam aan de gemeente Amsterdam had gemeld en daarvoor toestemming had gevraagd, en dat zij hiervan een melding had gedaan bij de bedrijfsarts. Werknemster heeft niets (of onjuist) verklaard over haar (verbeterde) belastbaarheid, en zij heeft belet dat de bedrijfsarts kon adviseren over de vraag of de werkzaamheden bij de gemeente Rotterdam herstelbelemmerend waren. Hetgeen door de bedrijfsarts is gerapporteerd kan niet anders worden uitgelegd dan dat bij werknemster (een mate van) opzet tot misleiding van de bedrijfsarts heeft bestaan en daarmee ook van de gemeente. Voorts is de gemeente daadwerkelijk benadeeld door het handelen van werknemster, nu werknemster in haar re-integratie kennelijk werkzaamheden had kunnen verrichten, hetgeen zij nu heeft verzuimd. Dat werknemster tijdens de mondelinge behandeling heeft aangegeven het (extra) salaris te hebben uitgegeven, waardoor zij het te veel ontvangen salaris niet direct aan de gemeente kan terugbetalen is zeer kwalijk. De stelling van werknemster dat zij naar de gemeente Rotterdam is uitgeweken vanwege stagnatie in haar re-integratie bij de gemeente Amsterdam, doet niets

af aan het verwijt dat zij zonder medeweten van de gemeente en de bedrijfsarts elders in dienst is getreden. Bovendien betwist de gemeente dat zij zich onvoldoende heeft ingespannen voor de re-integratie van werkneemster, terwijl werkneemster dit niet met relevante stukken onderbouwt. Gelet op deze feiten en omstandigheden is aan de maatstaf voor ontbinding op grond van artikel 7:686 BW voldaan. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster wordt geen rekening gehouden met de opzegtermijn. Voorts heeft werkneemster vanwege haar ernstig verwijtbare handelen geen recht op een transitievergoeding. Ook maakt de gemeente aanspraak op terugbetaling van het bedrag dat zij in 2023 te veel aan salaris aan werkneemster heeft betaald, te weten € 14.050,69.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:16359

Zaaknummer: 11146727 \ RP VERZ 24-50337

Rechters: D. Nobel

Advocaten: T.G.J. Horlings en S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 7:686BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Ondanks inspanningen van beide partijen kan het verschil van inzicht niet worden overbrugd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2024 in dienst bij werkgeefster als bedrijfsleider. Er bestaat, volgens werkgeefster, tussen partijen verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer invulling dient te geven aan de door hem uit te voeren taken. Ondanks inspanningen van partijen is het niet gelukt om het verschil van inzicht te overbruggen en in overleg tot een aanvaardbare oplossing te komen. Hiervan kan volgens haar geen van beide partijen een verwijt worden gemaakt. Herplaatsing in een andere passende functie ligt, gelet op de verstoring, niet in de rede. Daarom verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, dat de verstoring zodanig is dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren, dat geen van de partijen hiervan een verwijt treft en dat er geen herplaatsing van werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is. Daar komt bij dat, volgens de kantonrechter, geen opzegverbod aan de gevraagde ontbinding in de weg staat. Het verzoek wordt dan ook ingewilligd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2024. Daarnaast wordt werkgeefster veroordeeld tot het betalen van een beëindigingsvergoeding van € 5.000 bruto, waarin de wettelijke transitievergoeding is inbegrepen. Tot slot moet werkgeefster de proceskosten, tot een maximum van € 1.500 exclusief btw, vergoeden. De proceskosten worden voor het overige (voor zover nog van toepassing) gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5545

Zaaknummer: 11229273 \ UE VERZ 24-211

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: R. Kuizenga en D.J. Kolk

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

RECHTSPRAAK

De aanzegvergoeding hoeft niet te worden betaald, omdat de aanzegging rechtsgeldig is gedaan. Bovendien is artikel 7:668 lid 1 BW volgens lid 2 niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor een periode van korter dan zes maanden. De met ingang van 20 januari 2024 verlengde overeenkomst, voor de duur dat de overeenkomst in beraad mocht worden gehouden, is een dergelijke overeenkomst.

Feiten

Werknemer is op 20 juni 2022 voor de duur van zeven maanden bij Bema B.V. in dienst getreden in de functie van accountmanager. In deze overeenkomst is een autoregeling opgenomen die bepaalt dat werknemer, indien hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt, verantwoordelijk is voor de kosten voortvloeiend uit het eerder opzeggen van de leaseovereenkomst. Bij onderhandse akte d.d. 15 december 2022 is de arbeidsovereenkomst met ingang van 20 januari 2023 voor de duur van twaalf maanden verlengd tot 20 januari 2024. In deze akte is een aanzegbeding opgenomen. Bema heeft op 1 december 2023 mondeling voorgesteld om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te verlengen tot en met 31 december 2024. Werknemer heeft dit voorstel niet aanvaard, noch expliciet afgewezen. Op 18 januari 2024 heeft Bema schriftelijk aangeboden om de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 20 januari 2024 te verlengen tot 1 januari 2025. In de daartoe opgestelde conceptakte is wederom bij voorbaat de aanzegging gedaan in de zin van artikel 7:668 BW. Werknemer is na 19 januari 2024 blijven werken tot hij Bema op 30 januari 2024 heeft laten weten dat hij ander werk had gevonden. Werknemer verzoekt de kantonrechter om Bema te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding (neerkomend op € 4.354,83 bruto), om Bema te veroordelen de eindafrekening van het dienstverband per 1 maart 2024 op te maken en voor recht te verklaren dat Bema geen aanspraken heeft op werknemer wegens vergoeding van kosten uit hoofde van beëindiging van de leaseovereenkomst met betrekking tot de door werknemer tot einde dienstverband ter beschikking gestelde auto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het aanbod van Bema d.d. 1 december 2023 is mondeling gedaan, hetgeen met zich meebrengt dat het voorstel niet is gedaan overeenkomstig artikel 7:668 lid 1 BW. Doordat werknemer het aanbod niet onmiddellijk heeft aanvaard, is dit aanbod echter komen te vervallen (artikel 6:221 BW). De rechtsgeldig bij voorbaat gedane aanzegging bleef aldus staan. Het door Bema op 18 januari 2024 schriftelijk gedane aanbod om de arbeidsovereenkomst met ingang van 20 januari 2024 te verlengen tot 1 januari 2025, is evenmin gedaan overeenkomstig artikel 7:668 lid 1 BW. Het aanbod had immers uiterlijk een maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst moeten worden gedaan. Het aanbod is daarentegen geldig, omdat het niet kan komen te vervallen alvorens de termijn zou zijn verstreken waarbinnen het kon worden aanvaard. Aangezien het aanbod geen termijn noemt waarbinnen het moet worden aanvaard, geldt daarvoor een redelijke termijn (artikel 6:221 BW). Dat betekent dat wordt aangenomen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 20 januari 2024 is verlengd voor de duur dat werknemer het aanbod d.d. 18 januari 2024 in beraad mocht houden. Uit het feit dat werknemer van 20 tot en met 30 januari 2024 voor Bema bleef werken, kan niet op ondubbelzinnige wijze (artikel 3:35 BW) worden afgeleid dat werknemer het verlengingsvoorstel heeft geaccepteerd. Daarbij is van belang dat de termijn waarbinnen werknemer zich over het aanbod d.d. 18 januari 2024 kon beraden, op 30 januari 2024 nog niet was verstreken, althans feiten en omstandigheden waaruit iets anders kan volgen, zijn niet voldoende gebleken. Dat bij de tijd die werknemer heeft genomen om zich te beraden over het voorstel van Bema een rol heeft gespeeld dat hij zijn ene werkgever niet wilde verlaten alvorens hij een ander had gevonden, maakt dit niet anders en is, gelet op de leeftijd van werknemer, begrijpelijk. Dit brengt met zich mee dat Bema er tot en met in ieder geval 30 januari 2024 rekening mee had moeten houden dat werknemer haar aanbod zou kunnen accepteren, maar evenzeer zou kunnen verwerpen. Nu vaststaat dat werknemer op 30 januari 2024 eerst mondeling en daarna schriftelijk aan Bema heeft meegedeeld dat hij per 1 maart 2024 een nieuwe werkgever had en hij zijn overeenkomst met haar dus niet wilde verlengen, is de arbeidsovereenkomst tussen partijen per die datum van rechtswege geëindigd. Hieruit vloeit voort dat de vorderingen van Bema niet worden toegewezen. De door werknemer verzochte aanzegvergoeding is evenmin toewijsbaar. De aanzegging in de akte van 15 december 2022 is immers rechtsgeldig gedaan, terwijl het bepaalde in artikel 7:668 lid 1 BW volgens lid 2 van dat artikel niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een periode van korter dan zes maanden. De met ingang van 20 januari 2024 verlengde overeenkomst, voor de duur dat werknemer het aanbod d.d. 18 januari 2024 in beraad mocht houden, is een zodanige overeenkomst. Het verzoek met betrekking tot de eindafrekening zal wel worden toegewezen. Tevens heeft werknemer bij de verzochte verklaring voor recht onvoldoende belang, aangezien met deze beschikking vaststaat dat Bema op grond van de door haar genoemde autoregeling niets van hem heeft te vorderen. De

arbeidsovereenkomst is immers van rechtswege geëindigd. Tot slot worden de proceskosten gecompenseerd, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:16351

Zaaknummer: 10995026 EJ VERZ 24-81216

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: J. de Groot en K.C. de Koning

Wetsartikelen: 7:668 BW en 6:221 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens een verdenking van een misdrijf en het vervalsen van een verklaring niet rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Onderhoud Enschede B.V. (hierna: OE) is een uitvoeringsorganisatie van de gemeente Enschede en verantwoordelijk voor het integraal onderhoud van de openbare ruimte in die gemeente. Werknemer is vanaf 1 mei 2021 bij OE in dienst. Op 18 juli 2023 is werknemer aangehouden op verdenking van het plegen van een misdrijf. Daarna is hij in voorlopige hechtenis genomen. Eind september 2023 is de voorlopige hechtenis geschorst. Bij brief van 6 oktober 2023 is hij op staande voet ontslagen vanwege de gang van zaken, zijn langdurige afwezigheid als gevolg van de voorlopige hechtenis in verband met de verdenking van een strafbaar feit en het gebruik van de verklaring die niet afkomstig is van de directie die uitsluitend bevoegd is dergelijke verklaringen op te stellen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van het loon afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Wat betreft de gang van zaken heeft de kantonrechter de ontslagreden als te ruim en te vaag aangemerkt. De afwezigheid wegens detentie is als dringende reden door de kantonrechter afgewezen omdat er slechts sprake was van een verdenking van een strafbaar feit en dat levert op zichzelf geen dringende reden op. Het hof denkt hier hetzelfde over als de kantonrechter en verwijst naar wat deze hierover heeft overwogen. Nu de min of meer gebruikelijke zinsnede (de dringende redenen ieder voor zich en in onderling verband beschouwd) in de ontslagbrief ontbreekt moet inderdaad worden nagegaan of aan deze drie voorwaarden is voldaan. Het gebruikmaken van een onbevoegd opgemaakte en ondertekende verklaring om de rechter te overtuigen een verdachte te schorsen uit de voorlopige hechtenis is op zichzelf beschouwd een dringende reden. OE heeft op 26 september 2023 aan werknemer geschreven dat zij alle vertrouwen in werknemer was verloren en een gerechtelijke procedure wilde opstarten. Daarna verneemt OE van de recherche dat werknemer gebruik heeft gemaakt van een verklaring die niet afkomstig was van de directie en daarop volgt de ontslagbrief van 6

oktober. Uit die brief volgt in voldoende mate dat de directe aanleiding voor het ontslag op staande voet was het feit dat werknemer gebruik heeft gemaakt van een verklaring die niet afkomstig was van de directie. Dit moet werknemer, gelet op de brieven van 26 september en 6 oktober, redelijkerwijs ook duidelijk zijn geweest. De discussie spitst zich dus toe op de derde dringende reden, te weten het gebruik van de verklaring die niet afkomstig is van de directie die uitsluitend bevoegd is dergelijke verklaringen op te stellen. Dit verwijt veronderstelt dat werknemer moest begrijpen dat zijn vader niet gerechtigd was de verklaring, waaronder het hof beide verklaringen begrijpt, op te stellen ten behoeve van het schorsingsverzoek. Onbetwist is dat het verwijt er niet op ziet dat werknemer deze verklaringen zelf heeft opgesteld. Het gaat erom dat hij deze verklaringen heeft gebruikt wetende dat zijn vader geen bevoegdheid had deze namens OE op te stellen en te ondertekenen. Werknemer stelt hiertegenover dat hij niet wist dat aan zijn vader was gevraagd om deze verklaringen op te stellen. Ook voert hij aan dat zijn vader als een van zijn leidinggevendenden wel degelijk de verklaringen mocht opstellen. OE stelt echter dat er een duidelijke bevoegdheidsverdeling is; zij verwijst naar e-mails uit januari 2021 die zijn gewisseld tussen haar leidinggevendenden, waaronder de heer X. Hij is de leidinggevende van werknemer. Daaruit volgt dat de vader vanwege de familierelatie niet de leidinggevende van werknemer mag zijn. Volgens het hof heeft OE dit onvoldoende onderbouwd. Werknemer en zijn vader waren namelijk niet betrokken bij de mailwisseling. In de tweede plaats is naar het oordeel van het hof onvoldoende gebleken dat werknemer wist dat gebruik werd gemaakt van de verklaringen, althans ten minste de eerste verklaring. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Herstel van de arbeidsovereenkomst acht het hof niet mogelijk. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 5.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6098

Zaaknummer: 200.341.766

Rechters: A.J.J. van Rijen, S.C.P. Giesen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: H.C. van der Weide en E. Nijhoff

Wetsartikelen: 7:677 BW