

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 48, 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

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7011](#) 18-11-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6921](#) 12-11-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3065](#) 05-11-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3080](#) 05-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7157](#) 20-11-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5956](#) 15-11-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7926](#) 14-11-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:11374](#) 11-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11453](#) 11-11-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6761](#) 08-11-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6791](#) 07-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6106](#) 06-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6136](#) 06-11-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7776](#) 01-11-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5184](#) 31-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5954](#) 30-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6011](#) 29-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5979](#) 28-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11240](#) 25-10-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7320](#) 23-10-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11262](#) 18-10-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7317](#) 18-10-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7097](#) 16-10-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6483](#) 15-10-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6892](#) 07-10-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7316](#) 04-10-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7465](#) 21-03-2023

RECHTSPRAAK

Stichting Argos Zorggroep heeft ten onrechte een loonstop doorgevoerd, wegens gebrek aan passend werk en overleg over re-integratie. Vakantie-uren mogen wel worden afgeschreven.

Feiten

Werkneemster en Stichting Argos Zorggroep (hierna: Argos) zijn op 1 september 2020 een leer-arbeidsovereenkomst aangegaan. Werkneemster volgde op basis van de Wet educatie en beroepsonderwijs een beroepsbegeleidende leerweg voor verzorgende Individuele Gezondheidszorg. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 31 juli 2023. Op 28 mei 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Argos besluit tussen 14 maart en 31 mei 2022 een loonstop toe te passen, omdat zij van mening is dat werkneemster passend werk op afdeling Gaarde weigert. Volgens Argos was een overplaatsing van Baarsweg naar Gaarde noodzakelijk voor de opleiding, waarbij de werkzaamheden vergelijkbaar zouden zijn. Werkneemster stelt echter dat de taken op Gaarde zwaarder zijn door de ernstigere problematiek van de patiënten en dat deze niet passend waren gezien haar situatie. Werkneemster vordert loon en emolumenten over de periode van de loonstop, vergoeding voor 243 verlofuren die bij de eindafrekening zijn afgeschreven, en daarnaast wettelijke verhoging, rente, buitengerechtelijke kosten en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het deskundigenoordeel van het UWV van 25 april 2022 toont aan dat het werk op afdeling Gaarde niet passend is voor werkneemster, aangezien de opgedragen taken haar belastbaarheid overschrijden. Werk met minder prikkels, zoals werk zonder of met weinig contact met patiënten, zou wel geschikt zijn. Argos stelde dat de loonstop werd toegepast omdat werkneemster van 13 maart 2022 tot 31 mei 2022 niet bereikbaar was en zich volledig onttrok aan haar re-integratieverplichtingen. Uit de correspondentie blijkt niet dat Argos werkneemster heeft uitgenodigd voor een gesprek over haar re-integratie. In de brief van 9 maart 2022 werd werkneemster gevraagd zich op 11 maart om 08.00 uur te melden op afdeling Gaarde, maar waarschijnlijk weigerde zij omdat zij dacht dat van haar verwacht werd daar te werken, wat zij niet kon. In de brief van 14 maart 2022

werd de loonstop aangekondigd zonder een uitnodiging voor overleg. Pas op 23 mei 2022 werd werkneemster opnieuw benaderd, maar wederom zonder uitnodiging voor overleg, alleen met de mogelijkheid om schriftelijk te reageren. Gezien het deskundigenoordeel van het UWV van 25 april 2022 dat het aangeboden werk niet passend was, had Argos werkneemster moeten uitnodigen voor een overleg over haar re-integratie. Omdat dit niet gebeurde, oordeelt de kantonrechter dat de loonstop onterecht is doorgevoerd. De vordering tot betaling van loon over de genoemde periode welke niet door Argos is betwist, wordt toegewezen.

Wettelijke verhoging en wettelijke rente

De wettelijke rente is toewijsbaar vanaf de opeisbaarheidsdatum van elke salaristermijn. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil, nu in de gegeven omstandigheden van werkneemster meer initiatief verwacht had mogen worden om contact op te nemen met Argos over haar re-integratie.

Verlofuren

Het staat vast dat werkneemster verlof heeft aangevraagd om aan haar re-integratieverplichtingen te ontsnappen. Argos heeft ingestemd met de verlofaanvragen en was in beginsel gerechtigd om 243 uren van haar verlof af te schrijven. Dit zou alleen anders zijn als onomstotelijk vaststaat dat werkneemster in deze periode niet in staat was tot re-integratie. De kantonrechter oordeelt dat dit niet blijkt uit het deskundigenoordeel van het UWV. Daaruit blijkt dat de re-integratieverplichtingen van werkneemster voldoende zijn. Het rapport bevestigt dat werkneemster beperkte mogelijkheden had voor arbeid, maar zij koos ervoor vakantie op te nemen in plaats van deze te benutten. Hoewel het UWV suggereert dat zij tijdelijk niet kon overleggen met Argos, is dit onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter oordeelt dat niet is aangetoond dat werkneemster volledig niet in staat was tot re-integratie, waardoor Argos de vakantie-uren terecht heeft afgeschreven. Dit deel van de vordering wordt afgewezen.

Overige vorderingen

De incassokosten worden toegewezen, omdat aan alle voorwaarden is voldaan om deze kosten vergoed te krijgen. Hoewel beide partijen deels in het ongelijk zijn gesteld, oordeelt de kantonrechter dat Argos in de kosten van het geding moet worden veroordeeld. Argos heeft pas na de dagvaarding het achterstallig salaris en 41 ten onrechte afgeschreven vakantie-uren uitbetaald. Onder deze omstandigheden wordt Argos als grotendeels in het ongelijk gestelde partij beschouwd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11240

Zaaknummer: 10939275 CV EXPL 24-4508

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.W. Heespelink en L.J.P. Duijs

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die langer dan 10 jaar in dienst is krijgt nieuwe leidinggevende. Ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen omdat er geen redelijke gronden zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2013 in dienst bij werkgeefster. Per 1 januari 2020 is hij werkzaam in de functie van Principal Investment Manager. Werknemer heeft sinds 1 juli 2023 een nieuwe leidinggevende. In de periode van 24 juli tot 11 september 2023 voerde de leidinggevende vier een-op-een gesprekken met werknemer, waarbij al in het eerste gesprek kritiek werd geuit op zijn houding en gedrag. Dit gebeurde terwijl de leidinggevende werknemer slechts twee keer had meegemaakt in vergaderingen. Werknemer voelde zich hierdoor aangevallen, wat hij aangaf in zijn e-mail van 1 september 2023 en tijdens het gesprek op 11 september 2023. Na dit gesprek meldde hij zich voor het eerst in zijn loopbaan ziek. Partijen zijn vervolgens op advies van de bedrijfsarts een mediationtraject gestart. Na afronding van dit traject heeft de bedrijfsarts in april 2024 geoordeeld dat terugkeer van werknemer in zijn eigen functie een te groot gezondheidsrisico vormt vanwege het nog bestaande vertrouwensconflict. Partijen hebben gesproken over een andere functie, maar daar zijn partijen het niet eens over geworden. Werkgeefster vordert ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend: ontbinding onder toekenning een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.228,310,50, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Geen verstoorde arbeidsverhouding

Pas sinds de komst van de nieuwe leidinggevende is kritiek geuit op het functioneren van

werknemer, terwijl hij in de jaren daarvoor goede of voldoende beoordelingen ontving. Tijdens de End Year Review van 13 februari 2023, over 2022, werd werknemer voldoende beoordeeld. Een verklaring stelt dat werknemer niet goed is in het ontvangen van feedback en gebrek aan zelfreflectie heeft, maar nergens blijkt dat dit met hem is besproken. Zijn leidinggevende gaf aan werknemer te hebben aangesproken op basis van wat anderen haar hadden verteld en haar eigen eerste indrukken. Toch is onduidelijk waarom dit op deze intensieve wijze en zo kort na haar aantreden moest gebeuren. Het is duidelijk dat de verhouding tussen hen in de negen weken van haar leidinggevende periode verstoord raakte. Het is niet vast komen te staan dat de relatie tussen werknemer en werkgeefster hierdoor ernstig en duurzaam is verstoord. Werknemer werkt al tien jaar naar tevredenheid bij werkgeefster, behaalde altijd voldoende beoordelingen en kreeg ook een promotie. Ook in februari 2023 was zijn beoordeling nog voldoende. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Geen andere gronden

Werkgeefster baseert haar ontbindingsverzoek subsidiair op de h-grond, maar de aangevoerde feiten en omstandigheden zijn dezelfde als bij de g-grond. Deze zijn al als onvoldoende beoordeeld om ontslag op de g-grond te rechtvaardigen. De h-grond is niet bedoeld als reparatie van een onvoldoende onderbouwde ontslaggrond. Daarom moet ook dit verzoek tot ontbinding worden afgewezen. Daarnaast heeft werknemer slechts negen weken gewerkt onder zijn leidinggevende voordat hij zich ziek meldde. Daarna volgde een mediationtraject. Buiten de e-mails en verklaringen die in deze procedure zijn ingebracht, is nergens uit gebleken dat werknemer zou disfunctioneren.

Tot slot gaat het ook het beroep van werkgeefster op de i-grond niet op. Hoewel zij stelt dat de arbeidsovereenkomst een lege huls is, heeft zij niet aangetoond waarom werknemer, gezien zijn staat van dienst, niet op een andere functie kon werken met behoud van loon. Er zijn geen goede gronden voor ontbinding, mede omdat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen voor herplaatsing. Werknemer heeft voorgesteld de functie van projectleider Wet toekomst pensioen te vervullen, maar werkgeefster heeft dit voorstel niet serieus onderzocht.

De conclusie is dat er geen basis is voor ontbinding, zodat het verzoek wordt afgewezen. Omdat dit verzoek wordt afgewezen, is de voorwaarde voor de tegenverzoeken van werknemer niet vervuld, en worden deze niet behandeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6011

Zaaknummer: 11204945 \ UE VERZ 24-197

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: P.C.X. de Leede en P. van Wegen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Nabetaling loon en pensioenaftocht door werkgeefster toegewezen op grond van cao. Werknemer veroordeeld tot gefixeerde schadevergoeding en vergoeding schade bedrijfsauto.

Feiten

Werknemer is op 18 januari 2022 in dienst getreden bij werkgeefster, volgens werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden in het kader van een BBL-opleiding. Werkgeefster heeft gesteld dat werknemer aanvankelijk volgens de starttabel bouwplaatsmedewerker (cao Bouw en Infra) is ingeschaald, waarna per januari 2023 een garantieloon is gaan gelden. Werknemer heeft de geldigheid van de arbeidsovereenkomst betwist, met als argument dat deze niet is geparafeerd, niet volledig is ingevuld en afwijkingen bevat. Hij heeft daarbij gesteld terecht te zijn uitgegaan van functiegroep B (Stratenmaker II) bij zijn loonberekeningen.

In de tussenbeschikking van 14 februari 2024 heeft de kantonrechter werkgeefster opgedragen om specificaties in te dienen met betrekking tot de nabetalingen van loon en pensioenaftochten. Daarnaast kreeg werknemer de gelegenheid om te bewijzen dat werkgeefster hem opdracht heeft gegeven de bedrijfswagen te verplaatsen.

Oordeel

In de tussenbeschikking van 14 februari 2024 heeft de kantonrechter vastgesteld dat werknemer de functie stratenmaker/grondwerker heeft vervuld, behorend tot functiegroep A met een garantieloon volgens tabel 4.3 van de cao. De kantonrechter heeft dit oordeel gehandhaafd, omdat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat een andere arbeidsovereenkomst van kracht is geweest of dat functiegroep B toepasselijk is geweest.

Nabetaling loon en pensioenpremies

Werknemer heeft overzichten ingediend van betalingen en het verschil met het verschuldigde garantieloon. Hoewel niet alle details volledig zijn geweest, hebben de ingediende stukken het juiste verschil bevestigd, dat is toegewezen. Voor pensioenpremies

heeft werkgeefster verzuimd de gevraagde specificaties aan te leveren, waardoor deze vordering van werknemer wordt toegewezen, inclusief een gematigde dwangsom.

Schade bedrijfsauto

Werknemer stelt dat hij in opdracht van werkgeefster een bedrijfsauto heeft verplaatst toen de schade is ontstaan, maar heeft dit niet kunnen bewijzen. De kantonrechter acht aannemelijk dat werknemer zonder toestemming de wagen heeft gebruikt. De door werkgeefster gestelde schade van €750 is onderbouwd met een factuur en wordt toegewezen.

Onverschuldigd betaalde zorgpremies

Werkgeefster stelt € 2.291 aan onverschuldigd betaalde zorgpremies te hebben voldaan, maar heeft dit niet kunnen onderbouwen. De vordering wordt afgewezen.

Proceskosten

Beide partijen worden deels in het ongelijk gesteld, waardoor de proceskosten worden gecompenseerd en ieder de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7320

Zaaknummer: 10812252

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E. van Es en M.F.M. Groot Kormelink

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

De oorzaak van de psychische klachten van werknemer liggen niet enkel in zijn verleden, maar ook in de impact van het hem op 3 juni 2016 overkomen incident tijdens werktijd.

Feiten

Werknemer is tot mei 2018 werkzaam bij Pluryn op de jeugdinstelling DHG. Door DHG is onder meer opvang geboden aan bewoner X. Hij is begin 2016 in een gesloten groep geplaatst, waar werknemer werkzaam was. Tijdens een rustuur heeft X suïcide gepleegd. Werknemer heeft X aangetroffen en hem samen met een collega gereanimeerd. Dit mocht echter niet baten. Werknemer is in mei 2018 gestopt met zijn werkzaamheden. Op 24 maart 2020 heeft werknemer Pluryn aansprakelijk gesteld. Pluryn heeft geen aansprakelijkheid erkend. Werknemer heeft een gz-psycholoog ingeschakeld, die o.a. diverse stoornissen heeft gediagnostiseerd. Pluryn heeft een geneeskundig adviseur ingeschakeld, die heeft aangegeven dat 'er zeer duidelijke factoren in de voorgeschiedenis bij betrokkene spelen, die als oorzaak kunnen worden gezien voor de psychische klachten'. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Pluryn aansprakelijk is.

Oordeel

Vaststaat dat werknemer op 3 juni 2016 een jongere, van wie hij de begeleider was, in zijn slaapkamer heeft aangetroffen nadat deze zelfmoord had gepleegd. Dat dit voor werknemer een traumatische gebeurtenis is geweest als gevolg waarvan hij schade heeft geleden, volgt uit de brief van de gz-psycholoog. De psycholoog schrijft immers dat werknemer is gediagnostiseerd met onder meer PTSS, een depressieve stoornis, paniekstoornis en agorafobie en dat zijn klachten zijn ontstaan na de suïcide van de jongere op de groep. De medisch adviseur van Pluryn heeft in zijn rapportage van 8 november 2021 weliswaar vermeld dat voor de psychische klachten ook een oorzaak kan worden gevonden in zijn voorgeschiedenis, maar de medisch adviseur spreekt ook van recidive en dat de oorzaak van de psychische klachten veeleer in zijn verleden ligt. Daaruit, en met inachtneming van de rapportage van de psycholoog van werknemer, leidt de kantonrechter af dat de oorzaak van de klachten van werknemer dus niet enkel in zijn verleden ligt maar ook in de impact van het

hem op 3 juni 2016 overkomen incident. Daarmee is in voldoende mate komen vast te staan dat werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Pluryn heeft verder niet voldaan aan de op haar rustende zorgplicht. Uit het casusonderzoek van de Arbeidsinspectie volgt dat Pluryn ten aanzien van haar medewerkers het suïcidepreventiebeleid niet op orde had omdat er geen beleid was ter voorkoming van suïcide en het ook aan passende scholing aan alle medewerkers ontbrak. Vervolgens heeft Pluryn in de periode na de suïcide onvoldoende toegezien op het welzijn van werknemer. Zo is er weliswaar een herdenkingsbijeenkomst gehouden en is voor alle medewerkers slachtofferhulp ingeschakeld, maar Pluryn heeft niet weersproken dat geen sprake was van op werknemer toegesneden, gestructureerde en geplande nazorg. Dit lag in de gegeven omstandigheden wel op haar weg. Nu verder niet in geschil is dat de schade niet het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer leidt het voorgaande tot de slotsom dat Pluryn jegens werknemer niet heeft voldaan aan haar zorgplicht in de zin van artikel 7:658 BW, dat zij aansprakelijk is voor zijn schade die het gevolg is van het incident op 3 juni 2016 en dat zij, althans haar verzekeraar Amlin, verplicht is die schade aan hem te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7465

Zaaknummer: 10179804 \ AZ VERZ 22-47

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: S.B.W. du Plessis en I.P.M. Vadokas-Hofmans

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemsters hebben geen recht op hetzelfde loon als hun collega's mét een lesbevoegdheid.

Feiten

Werkgever houdt scholen voor speciaal onderwijs in stand en verleent ambulante dienstverlening op reguliere scholen. Werkneemsters zijn in dienst of in dienst geweest van werkgever in de functie van ambulant dienstverlener. Op de arbeidsovereenkomsten tussen partijen is de Cao Primair Onderwijs (hierna: de cao) van toepassing. Daarbij is de functie ingedeeld in de categorie onderwijsondersteunend personeel (hierna ook: OOP). Werkgever heeft in 2013, met het oog op de Wet passend onderwijs die in 2014 in werking is getreden, een organisatiewijziging in gang gezet. Besloten is om de functie ambulant dienstverlener te laten vervallen. Werknemers die al een lesbevoegdheid hadden, werden ingedeeld in de functie leraar. Degenen die dat niet hadden, werd gevraagd om een keuze te maken tussen de functie leraar (dan moest de lesbevoegdheid nog worden gehaald) of een andere functie zoals logopedist. Werkneemsters hebben aan werkgever laten weten dat zij geen scholing wilden volgen voor het behalen van de lesbevoegdheid. Ze hebben ook niet voor de functie logopedist gekozen. In 2018 is de cao gewijzigd en is aan werknemers in de functie leraar een grote salarisverhoging toegekend. Uiteindelijk is besloten de functie ambulant dienstverlener te handhaven louter ten behoeve van werkneemsters. Werkneemsters vorderen een verklaring voor recht dat werkgever niet heeft voldaan aan haar verplichting om de juiste hoogte van het loon toe te passen en vorderen betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Werkneemsters vinden dat zij hetzelfde loon moeten ontvangen als hun collega's met een lesbevoegdheid. Volgens hen hebben zij namelijk dezelfde functie en doen zij dezelfde werkzaamheden. De kantonrechter wijst de vorderingen af. Het blijkt nergens uit dat de functie van werkneemsters na 2014 aldus is gewijzigd dat deze in de categorie leraar moet worden ingedeeld. De functie ambulant dienstverlener is in het kader van een beleidswijziging zelfs komen te vervallen en werkneemsters moesten aanvankelijk kiezen voor een andere functie. Werkneemsters zijn het kennelijk niet eens met het door werkgever gehanteerde

beleid ten aanzien van de functiewijzing/indeling, maar het is niet aan hen om dit te bepalen. Werkgever heeft als werkgever de vrijheid om dit beleid te bepalen en te wijzigen, en dat is gebeurd, in samenspraak en met instemming van de GMR. Van belang is ook dat het verschil in salaris tussen werkneemsters en de werknemers met lesbevoegdheid pas is ontstaan doordat de cao in 2018 is gewijzigd. Dat is het gevolg van keuzes van de cao-partijen en dat lag buiten de macht van werkgever. Daar komt bij dat indeling in de functie leraar uitsluitend mogelijk is met lesbevoegdheid. De kantonrechter oordeelt verder dat werkgever aan zijn verplichting uit de cao heeft voldaan. Hij is vanaf 2017 bezig geweest met het heroverwegen van zijn functiegebouw en heeft in 2020 een nieuw generiek functiegebouw geïmplementeerd. De functie van werkneemsters is niet meegenomen in dit nieuwe functiegebouw, omdat deze functie is komen te vervallen en alleen werkneemsters – die zelf niet wilden kiezen – nog in deze functie worden gedoogd met behoud van hun huidige salaris. Werkgever heeft bovendien uitgelegd dat de functieomschrijving van de functie ambulante dienstverlener uit 2010 nog steeds voldoet en dat de OOP-salarisschaal 10 hierop aansluit. Werkneemsters hebben verder naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van gelijke arbeid. Zij hebben weliswaar uitgelegd dat de werkzaamheden die zij feitelijk uitvoeren nagenoeg hetzelfde zijn als de werkzaamheden van hun collega's met lesbevoegdheid, maar dat is onvoldoende voor de conclusie dat er sprake is van gelijke arbeid. Voor zover wel zou moeten worden geoordeeld dat sprake is van gelijke arbeid is het verschil in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in dit geval niet onaanvaardbaar. Het verschil in beloning vloeit in dit geval voort uit de cao die in 2018 is gewijzigd. Daar heeft werkgever geen invloed op gehad. Bovendien heeft werkgever werkneemsters al sinds 2014 de mogelijkheid geboden om de lesbevoegdheid te halen op zijn kosten. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6136

Zaaknummer: 11102827 \ UC EXPL 24-3221

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: U. Hoogland en I. de Graaff

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft haar zorgplicht geschonden door geen adequate aanwijzingen te geven en maatregelen te nemen om te voorkomen dat werknemer zich in de laadruimte begaf en daarbij op de daar opgestapelde balken stapte.

Feiten

WS Detachering, waar werknemer in dienst was, heeft werknemer uitgeleend aan Hop. Op 14 november 2018 is werknemer een ongeval overkomen in de bedrijfshal van Hop, waarbij hij met zijn linker enkel bekneld is geraakt onder een balk. De Inspectie SZW heeft vastgesteld dat er sprake is geweest van een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving en heeft Hop een boete opgelegd. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat WS Detachering en Hop hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door hem geleden schade. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen en in de vrijwaringszaak geoordeeld dat de schade voor rekening van Hop komt. Hop en WS Detachering komen tegen het vonnis in hoofdzaak in hoger beroep.

Oordeel

In hoger beroep moet als vaststaand worden aangenomen dat werknemer letsel aan zijn been heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij Hop.

Zorgplicht

Naar het oordeel van het hof heeft Hop niet, althans onvoldoende, onderbouwd dat zij adequate veiligheidsinstructies (aanwijzingen) heeft gegeven alsook voldoende maatregelen heeft getroffen. Ten aanzien van de veiligheidsinstructies overweegt het hof allereerst dat ook als wordt aangenomen dat Hop werknemer heeft geïnstrueerd om de geel gemarkeerde looproutes te volgen en de rood omlijnde vakken niet te betreden dit haar niet kan baten. Vaststaat namelijk dat er ten tijde van het ongeval geen geel gemarkeerde looproutes waren in het overgrote deel van de bedrijfshal en dat de laadruimte niet rood omlijnd was. Voor wat betreft de verwijzing van Hop naar het veiligheidsprotocol en de bedrijfsinterne regeling, is onvoldoende onderbouwd dat werknemer hiermee bekend was. Op het punt van adequate

veiligheidsinstructies merkt het hof verder op dat gesteld noch gebleken is dat er een algemene instructie gold om de laadruimte niet te betreden, tenzij men daar voor het uitvoeren van werkzaamheden moest zijn. Het hof oordeelt dat Hop geen adequate veiligheidsinstructies heeft gegeven om te voorkomen dat werknemer in de gegeven situatie de laadruimte zou betreden. Evenmin heeft zij aangetoond dat zij daartoe voldoende maatregelen heeft genomen. Het hof gaat voorbij aan het betoog van Hop dat niet van haar verwacht kon worden dergelijke veiligheidsmaatregel(en) te treffen. Hop mocht er gelet op de afwezigheid van instructies en maatregelen op dit punt niet op vertrouwen dat medewerkers altijd een looproute langs en niet dóór de laadruimte zouden gebruiken.

Opzet of bewuste roekeloosheid

Vervolgens speelt de vraag of er aan de kant van werknemer sprake is geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Het hof beantwoordt die vraag ontkennend. Hop heeft geen, althans onvoldoende, feiten en omstandigheden aangedragen die de conclusie kunnen rechtvaardigen dat er sprake is geweest van opzet bij werknemer. Hop heeft ook geen concrete omstandigheden genoemd die de conclusie kunnen rechtvaardigen dat werknemer zich onmiddellijk voorafgaand aan het op de balken stappen bewust moet zijn geweest van de roekeloosheid van die gedraging.

Conclusie

Het hoger beroep van Hop en van WS Detachering slaagt niet. Het voorgaande betekent dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat Hop en WS Detachering op grond van artikel 7:658 BW hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade die werknemer heeft geleden door het arbeidsongeval van november 2018.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6921

Zaaknummer: 200.329.348

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, G.A. Diebels en M.C. van Ritsema van Eck-van Drempt

Advocaten: A. Klaassen, A. Quispel en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van een bonus.

Feiten

Capstone is in 2018 opgericht door haar middellijk bestuurders. Capstone drijft een onderneming die advies geeft aan financiële dienstverleners op het gebied van management en bedrijfsvoering. De meeste werknemers van Capstone werken net als haar bestuurders als consultant bij klanten. In 2021 had Capstone 12-14 personeelsleden. In 2021 heeft Capstone een extern recruitmentbureau ingeschakeld voor de werving van een Commercial Director/Business Developer. Nadat sollicitatiegesprekken waren gevoerd heeft werknemer in september 2023 een presentatie van zijn visie en aanpak gemaakt en sheets daarvan aan Capstone overhandigd, onder meer over de “initial 100 days”. In dat plan is voor de eerste 100 dagen ingetekend wanneer en wat voor werkzaamheden werknemer voornemens was om te gaan uitvoeren. Na de presentatie is werknemer gekozen als kandidaat voor de functie en zijn de onderhandelingen begonnen over de arbeidsvoorwaarden. Bij e-mail van 27 september 2021 heeft werknemer aan Capstone voorgesteld de beloning te laten bestaan uit een vast en een variabel deel. Partijen hebben hierover overeenstemming bereikt. Op 25 oktober 2021 zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van één jaar. Op 14 oktober 2022 is werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer vordert betaling van een bonus van € 35.000 bruto.

Oordeel

Nu de omzet over 2022 ten opzichte van 2021 is gedaald en geen margeverbetering is opgetreden, betwist Capstone dat werknemer aan de voorwaarden voor de bonus heeft voldaan en heeft zij geweigerd een bonus aan werknemer uit te keren (en bovendien het dienstverband na het eerste jaar niet verlengd). Werknemer stelt echter dat op de heisessie van 30 november 2021 is afgesproken dat de doelstellingen van werknemer werden bijgesteld en dat hij de opdracht kreeg om van recruitment de hoofdprioriteit te maken. Een personeelsgroei met één of enkele medewerkers per maand werd als gewenst gezien. Het streven was om het personeelsbestand tegen het einde van 2022 op een totaal van 20 à 25 medewerkers te brengen. Pas tegen het bereiken van dit doel zou de inzet van werknemer op

de andere aandachtsgebieden, zoals verwerkt in de KPI's, weer van belang worden en zouden verdere doelstellingen onderwerp van bespreking zijn. Met deze afspraak tijdens de heisessie zijn de drie KPI's voor de bonus beperkt tot één KPI, te weten voornoemd recruitmentdoel. Nu hij dit doel heeft behaald, stelt werknemer recht te hebben op de maximale bonus. Capstone betwist dat dit is afgesproken tijdens de heisessie. Zij voert verder aan dat het van begin af aan duidelijk moet zijn geweest voor werknemer dat het de bedoeling was om de omzet en marge van de onderneming te verhogen en dat hij voor dat doel is aangetrokken. Tegenover deze gemotiveerde betwisting heeft werknemer onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat hij gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat alleen het recruitmentdoel nog een rol speelde met betrekking tot de bonus. Dat werknemer als "hiring-manager" is aangemerkt en in januari 2022 door hem is geschreven dat er wel werkplekken, maar geen personeel was, is daarvoor in ieder geval onvoldoende. Recruitment was immers ook onderdeel van zijn functie. Uit zijn eigen sheets van de presentatie blijkt dat hij wist dat het verdienmodel van Capstone erin bestaat om niet alleen ervoor te zorgen dat voldoende gekwalificeerd personeel wordt aangetrokken, maar ook dat daarvoor gelijktijdig passende werkplekken moeten bestaan, waarbij de marges optimaal zijn. Werknemer stelt verder nog dat de KPI's ten aanzien van de omzet en marge niet voldoende zijn uitgewerkt, dat Capstone daardoor in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap dan wel toerekenbaar is tekortgeschoten en daarom alsnog de bonus is verschuldigd. Wat daar ook van zij, nu onbetwist is gebleven dat de omzet en marge van Capstone ten opzichte van 2021 over 2022 is gedaald, kan niet worden geconcludeerd dat werknemer door het niet verder uitwerken van de KPI's is benadeeld. Ook als dit namelijk wel het geval was geweest, was werknemer niet in aanmerking gekomen voor een bonus. Sterker, uit de jaarrekening blijkt onbetwist dat de aandeelhouders ([naam 1] en [naam 2]) gezamenlijk € 200.000 hebben moeten lenen aan Capstone om het negatieve bedrijfsresultaat over 2022 te compenseren. Onder die omstandigheden kan in redelijkheid van Capstone niet worden verwacht dat zij een bonus uitkeert. Slotsom van het bovenstaande is dat de vordering van werknemer wordt afgewezen

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6761

Zaaknummer: 11011122 \ CV EXPL 24-3128

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: A. van Drongelen en T.J.C.M. Broekman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Boksleraar heeft er geen belang bij om nog te mogen werken tot het einde van zijn dienstverband. Werkgever hoeft geen reden te hebben om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Een intentieverklaring is geen garantie op het verlengen van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met BCo10 voor bepaalde tijd van een jaar met einddatum 1 december 2024. BCo10 heeft werknemer op 19 augustus bericht dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dat hij per die datum niet meer in de gelegenheid wordt gesteld zijn werkzaamheden uit te voeren, omdat partijen naar het oordeel van BCo10 niet bij elkaar passen. Werknemer vordert dat hij zijn werkzaamheden weer kan uitvoeren, rectificatie/verbod van mededelingen, schadevergoeding in verband met emotionele schade en doorbetaling van salaris. Ook vordert hij dat BCo10 wordt gedwongen om mee te werken aan conflictbemiddeling.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 december 2024

BCo10 heeft werknemer op 19 augustus 2024 per e-mail bevestigd hetgeen die dag mondeling zou zijn besproken, namelijk dat zij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voortzet. Deze aanzegging is ruim op tijd gedaan, namelijk meer dan een maand voor de einddatum van de overeenkomst. Anders dan werknemer op de zitting suggereert, hoefde BCo10 hem geen verbetertraject aan te bieden omdat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die na een jaar van rechtswege eindigt. Dat BCo10 eerder een intentieverklaring heeft afgegeven waarin een langere samenwerking wordt beoogd, maakt dat niet anders. Een intentieverklaring is namelijk geen garantie op het verlengen van de arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft BCo10 deze intentieverklaring afgegeven op specifiek verzoek van werknemer in verband met zijn aanvraag voor een hypotheek.

BCo10 hoeft werknemer niet meer te laten werken/geen conflictbemiddeling

Werknemer is vanaf 19 augustus 2024 vrijgesteld van zijn werkzaamheden met behoud van loon. BCo10 heeft aan de leden gecommuniceerd dat de samenwerking met werknemer is beëindigd. Na de datum van deze uitspraak resteren nog maar enkele weken voordat de arbeidsovereenkomst eindigt. Tegen deze achtergrond ziet de kantonrechter onvoldoende belang van werknemer bij zijn vordering om nog te werk gesteld te worden.

De kantonrechter veroordeelt BCo10 niet om het loon door te betalen

Werknemer verklaart dat BCo10 zijn loon tot nu toe volledig en op tijd doorbetaalt, zoals BCo10 ook had toegezegd. BCo10 heeft tijdens de zitting bevestigd dat zij het loon van werknemer tot 1 december zal blijven betalen.

BCo10 hoeft geen rectificatie te plaatsen/geen verbod tot uitlaten over vertrek

Tijdens de zitting heeft werknemer verduidelijkt dat hij een rectificatie wil van het bericht waarmee BCo10 de leden heeft geïnformeerd over zijn vertrek, omdat dit zou suggereren dat hij zelf wil vertrekken. Naar het oordeel van de kantonrechter is de toon van het voorgestelde bericht neutraal en klopt de inhoud met de feiten; de samenwerking is beëindigd. Waarom of door wie laat het bericht in het midden. De vordering tot rectificatie wordt daarom afgewezen.

De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen

Mede gelet op het voorlopige karakter daarvan leent deze kortgedingprocedure zich niet voor de beoordeling van een vordering tot schadevergoeding. Werknemer ontvangt bovendien maandelijks zijn salaris, zodat het spoedeisend belang bij een voorschot op schade (hetgeen overigens niet zo is gevorderd) ook niet zonder meer duidelijk is. Afgezien daarvan heeft werknemer de schade die hij stelt te hebben geleden onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11453

Zaaknummer: 11318654 VV EXPL 24-461

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: E.W. Heespelink

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ongepast en ongewenst gedrag hoogleraar, zoals uit onderzoeksrapport naar voren komt, is in rechte voldoende aannemelijk geworden. Hoogleraar betwist uitdrukkelijk dat zij zich aan dit gedrag schuldig heeft gemaakt en krijgt gelegenheid tegenbewijs te leveren in de vorm van 59 verklaringen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1987 of 1988 in dienst bij de Universiteit Leiden (hierna: Universiteit). Sinds 2007 is werkneemster hoogleraar in de Caribische Archeologie. Haar huidige salaris bedraagt € 12.118 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. De partner van werkneemster was ook decennialang verbonden aan dezelfde faculteit; hij was laatstelijk werkzaam als universitair hoofddocent en is inmiddels met pensioen. Vanaf eind 2022 zijn bij de Universiteit meldingen binnengekomen aangaande ongewenst gedrag, inbreuken op de wetenschappelijke integriteit, fraude en strafbare feiten door werkneemster en haar partner. Vervolgens heeft de decaan samen met de directeur bedrijfsvoering van de faculteit, een senior HR-beleidsmedewerker en een externe deskundige, vertrouwelijke gesprekken gevoerd met de melders. Dit is door de Universiteit de oriëntatiefase genoemd. De externe deskundige heeft naar aanleiding van die gesprekken geconstateerd dat de gesprekken concrete voorbeelden betreffen van het stelselmatig (gedurende drie decennia) inzetten van uitermate ongepaste en ongewenste omgangsvormen, zoals agressief taalgebruik, pesten en *gaslighting*. Vervolgens is een Onderzoekscommissie van drie personen ingesteld en is werkneemster gedurende het onderzoek op non-actief gesteld. Uiteindelijk zijn door 19 personen meldingen gedaan over het gedrag van werkneemster. In april 2024 is de Onderzoekscommissie tot haar advies gekomen. De Onderzoekscommissie heeft het onder meer aannemelijk geacht dat werkneemster en haar partner langdurig ongewenst en veelal grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond en dat zij met hun gedrag bij de extractie van menselijke resten (tijdens hun veldwerk) de wetenschappelijke integriteit hebben geschonden. De Onderzoekscommissie heeft tevens overwogen dat werkneemster en haar partner weliswaar verantwoordelijk zijn voor hun gedrag, maar dat dit gedrag ook een product is van hun omgeving. De Onderzoekscommissie heeft onder meer aanbevolen in te zetten op heling voor alle

betrokkenen. De Universiteit verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden op de e-, g-, h- dan wel i-grond. Volgens de Universiteit ontbreekt bij werknemster iedere vorm van zelfreflectie. Werknemster stelt dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen, nu de ontbindingsgronden volgens haar zijn gebaseerd op een onzorgvuldig tot stand gekomen en wankel advies en heftige beschuldigingen die voor waar zijn aangenomen, terwijl ze dat veelal niet zijn of totaal uit de context zijn gehaald. Werknemster stelt 59 verklaringen in bezit te hebben die dit bewijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onderzoek

Gelet op de samenstelling van de Onderzoekscommissie kan ervan worden uitgegaan dat de drie leden deskundig zijn op het onderzoeksgebied en voldoende onpartijdig zijn. Verder heeft de Universiteit toegelicht dat het College de Onderzoekscommissie kaders heeft gegeven waarbinnen het onderzoek moest worden uitgevoerd, maar de werkwijze van het onderzoek is door de Onderzoekscommissie zelfstandig bepaald. Ook was zij vrij in het bepalen van haar eigen werkwijze en heeft zij op transparante wijze verantwoording van die werkwijze afgelegd. Werknemster is tijdens het onderzoek twee keer gehoord, waarmee de Onderzoekscommissie aan het principe van hoor en wederhoor heeft voldaan. Op grond van het voorgaande heeft de kantonrechter geen reden het advies buiten beschouwing te laten of het verzoek van de Universiteit op grond van gebreken in het onderzoek af te wijzen. Ook het interne onderzoek in de oriëntatiefase kan niet tot dat oordeel leiden.

Grensoverschrijdend gedrag

Gelet op het grote aantal verklaringen van mensen uit verschillende posities en generaties, de verschillende incidenten die zijn beschreven en de consistentie van de verklaringen, worden de verklaringen geloofwaardig geacht. De Onderzoekscommissie is tot dit oordeel gekomen en de kantonrechter is dezelfde mening toegedaan; het gedrag is derhalve met de afgelegde verklaringen, gevolgd door het onderzoek van de Onderzoekscommissie, voorsnog voldoende aannemelijk geworden. Werknemster heeft aangevoerd dat wat er over haar gemeld is, niet waar, uit de context en/of onvoldoende onderzocht is. Nu het gaat om zeer ernstige beschuldigingen en werknemster tegenbewijs heeft aangeboden, zal zij daartoe worden toegelaten. Werknemster zal 59 verklaringen in deze procedure mogen brengen.

Rol van de Universiteit

Na de bewijslevering zijdens werkneemster komt de kantonrechter toe aan een afweging of de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden. Daarbij weegt mee dat ook de Universiteit een verwijt kan worden gemaakt, omtrent het niet monitoren van gedrag van (universitair hoofd-)docenten en hoogleraren, die buiten het gezichtsveld van de Universiteit veldwerk laten verrichten door kwetsbare jonge studenten en promovendi. De Universiteit heeft het mogelijk gemaakt dat een kleine faculteit door één of twee hoogleraren of docenten, die onderling een relatie hadden, op geheel eigen wijze werd bestuurd. Er werd geen enkele controle uitgeoefend op gedrag dat ook in een verder gelegen verleden al niet getolereerd werd. Er had veel eerder ingegrepen moeten worden, zowel in het belang van de studenten en promovendi c.q. wetenschappelijk medewerkers, als werkneemster zelf, die daarentegen steeds bevestigd kreeg dat ze voor de Universiteit buitengewoon belangrijk was.

Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7157

Zaaknummer: 11144587 \ EA VERZ 24-502

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H.P. van Baalen, J.R. Vos en P.A. Charbon

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt terecht dat een werkgeefster die haar werkneemster geen gelegenheid heeft geboden te re-integreren in het eerste spoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Wel kent het hof een lagere billijke vergoeding dan de kantonrechter toe.

Feiten

Sinds 1 september 2018 is werkneemster in dienst van Stichting Antonius Zorggroep (hierna: Antonius) in de functie van klinisch chemicus voor 32 uur per week. Met werkneemster zijn nooit functioneringsgesprekken gevoerd; wel hebben samenwerkingsgesprekken plaatsgevonden. Op 16 december 2020 heeft een confrontatie plaatsgevonden tussen werkneemster en de medisch coördinator waarbij de medisch coördinator levende irritaties heeft geuit over zijn samenwerking met werkneemster. Op 1 februari heeft de clustermanager tijdens een gesprek met werkneemster aangegeven dat voor hem en de andere MT-leden een grens is bereikt en dat voor werkneemster een verbetertraject zal worden ingezet met als doel dat er vanuit onderling vertrouwen weer prettig kan worden gewerkt op de werkvloer. Op 4 februari 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld als gevolg van overbelasting/burn-out. De bedrijfsarts heeft in maart 2021 vastgesteld dat de beperkingen deels zijn voortgevloeid uit een verstoorde arbeidsverhouding en deels uit ziekte (zware depressie). Van augustus tot en met december 2021 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. In december 2021 heeft Antonius een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met welk voorstel werkneemster niet heeft ingestemd. Daarna heeft een ontbindingsprocedure plaatsgevonden. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van Antonius afgewezen, omdat werkneemster volgens de kantonrechter de gelegenheid moest krijgen om verder te werken aan haar herstel. Antonius is tegen deze beschikking in hoger beroep gegaan. Op 23 november 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de WIA-keuring en het hoger beroep af te wachten, omdat duidelijk was dat het MT een terugkeer van werkneemster niet zag zitten. Eveneens op 23 november 2022 heeft het gerechtshof in zijn beschikking de verzochte ontbinding afgewezen wegens het van toepassing zijn van het opzegverbod bij ziekte. Op 2 januari 2023 heeft het UWV Antonius een loonsanctie opgelegd tot 2 februari 2024. Het tegen dit besluit ingestelde bezwaar is afgewezen. Omdat bij meerdere pogingen tot re-integratie in

de eigen werkzaamheden vanuit Antonius duidelijk werd gemaakt dat zij een terugkeer van werkneemster niet zag zitten, is vanaf juni 2023 ingezet op re-integratie in het tweede spoor. Op 9 januari 2024 heeft de bedrijfsarts werkneemster geheel hersteld beoordeeld en geadviseerd dat partijen opnieuw in gesprek met elkaar moeten gaan. Antonius heeft werkneemster echter laten weten dat het dienstverband zo spoedig mogelijk tot een einde moet komen. Per 2 februari 2024 heeft Antonius geen salaris meer betaald aan werkneemster. In eerste aanleg heeft Antonius de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen, maar wel geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding haar basis vindt in het ernstig verwijtbaar handelen van Antonius. Om die reden heeft de kantonrechter werkneemster een billijke vergoeding van € 443.916 bruto, gelijk aan drie jaarsalarissen, toegekend. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat Antonius vanaf januari 2024 het (achterstallig) salaris, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50%, en een transitievergoeding aan werkneemster is verschuldigd (zie AR 2024-0659). Antonius is in hoger beroep gegaan. In haar hoger beroep stelt Antonius zich op het standpunt dat zij ten onrechte is veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, dat de transitievergoeding en de omvang van het maandloon vanaf 9 januari 2024 te hoog zijn vastgesteld en dat de wettelijke verhoging moet worden afgewezen dan wel gematigd.

Oordeel

Het hof komt, net als de kantonrechter, tot het oordeel dat Antonius ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof neemt daarbij van de kantonrechter over dat de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan doordat Antonius vanaf de ziekmelding ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door structureel niet te voldoen aan haar verplichting om werkneemster binnen haar eigen werk te laten re-integreren en onvoldoende inspanningen te verrichten om het arbeidsconflict op te lossen. De kritiek op haar functioneren staat daaraan niet in de weg en ook het gestelde conflict is geen reden voor het niet uitvoeren van re-integratieactiviteiten. Daar voegt het hof nog aan toe dat ook nadat werkneemster in januari 2024 (zo goed als) hersteld is verklaard, Antonius ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door vanaf februari 2024 iedere loonbetaling te staken. De (specifieke) gronden die Antonius tegen dit oordeel van de kantonrechter heeft aangevoerd falen. De bezwaren tegen de hoogte van de transitievergoeding en de omvang van het maandloon vanaf 9 januari 2024 zijn verder – nu werkneemster dit heeft erkend – terecht en leiden tot aanpassing van de uitspraak van de kantonrechter. Het hof matigt het percentage van de wettelijke verhoging echter niet. Antonius is namelijk geen kleine werkgever en behoorde te weten dat zij een herstelde werknemer na afloop van de (in dit geval met een derde jaar verlengde) arbeidsongeschiktheidsperiode moest doorbetalen, indien arbeid wordt aangeboden. Wel

komt het hof tot een lagere billijke vergoeding dan de kantonrechter. Antonius voert in hoger beroep namelijk terecht aan dat de kantonrechter bij bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding van een te hoog salaris is uitgegaan. Ook wijst Antonius er terecht op dat geen rekening is gehouden met het recht op een WW-uitkering gedurende 24 maanden. Het is in dit geval moeilijk om een vergelijking te maken tussen de huidige situatie en de hypothetische situatie waarin de re-integratie van werkneemster wel was verlopen zoals zij had gehoopt. Niet uit te sluiten is dat dit tot veel sneller herstel had geleid (zoals de bedrijfsarts aanvankelijk verwachtte) waarna het verbetertraject ingegaan zou zijn, dat wel of niet kon slagen. De goede en kwade kansen afwegend vindt het hof het redelijk om in dit geval tot uitgangspunt te nemen dat het dienstverband na 1 augustus 2024 nog twee jaar zou hebben voortgeduurd. In deze wijze van berekening wordt geen rekening gehouden met de duur van het dienstverband en de duur van de arbeidsongeschiktheid en het hof ziet ook geen reden om de uitkomst te matigen met het oog op die argumenten. Voor het verhogen is evenmin aanleiding. Niet is gebleken dat bij Antonius sprake was van kwade opzet of een vooropgezet plan om re-integratieverplichtingen niet correct uit te voeren, wel van onvoldoende professionele regie. Het ernstige verwijt in verband met het staken van de loonbetaling in 2024 is ook al 'bestraft' met de maximale wettelijke verhoging. Het hof zal daarom € 170.000 bruto toewijzen als billijke vergoeding in plaats van het door de kantonrechter bepaalde hogere bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7011

Zaaknummer: 200.344.582/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: R.U. Klaver en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW, 7:658a BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die gaandeweg steeds meer verantwoordelijkheden kreeg en opklom tot het managementteam ervaart ernstige spanningsklachten. Verstoring verhoudingen, maar geen van partijen heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van accountmanager tegen een salaris van € 5.925 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is ook een bonusregeling van toepassing, bekend onder de naam Payplan 2019. In 2019 krijgt hij meer verantwoordelijkheden, en treedt hij toe tot het managementteam. Eind 2021 ontstaat er wrijving over zijn rol, en in 2022/2023 kampt werknemer met persoonlijke problemen door een echtscheiding. In juni 2022 besluiten partijen in overleg dat werknemer zijn managementrol opgeeft en terugkeert naar de functie van accountmanager, met B als leidinggevende. Hierna ontstaat toenemende onenigheid over de werkhouding en prestaties van werknemer. Op 4 maart 2024 stelt werkgeefster een verbetertraject voor, maar werknemer weigert dit per e-mail, omdat hij zichzelf niet als disfunctionerend ziet. Hierna wordt ook een beëindigingsovereenkomst besproken, maar het verbetertraject wordt niet voortgezet. Op 8 april 2024 wordt afgesproken dat werknemer voortaan aan C rapporteert. Rond dezelfde tijd ontvangt hij een bonus over 2023. Tijdens een salesmeeting op 7 mei 2024 uit werknemer openlijk kritiek op de strategie en weigert hij bepaalde taken. Dit leidt op 8 mei 2024 tot een officiële waarschuwing per e-mail, waarop werknemer aankondigt juridische advies in te roepen. Op 13 mei 2024 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseert mediation, maar dit leidt niet tot een oplossing. Beide partijen concluderen dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is, maar blijven elkaar beschuldigen van schuld en ernstige verwijtbaarheid. Werkgeefster verzoekt op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 1 onder a en artikel 7:669 lid 3 primair (ernstig) verwijtbaar handelen (e), subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (g), meer subsidiair disfunctioneren (d) en uiterst subsidiair de cumulatiegrond (i).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Het geschil gaat over de vraag of de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van een der partijen, welke vergoedingen daaraan gekoppeld moeten worden, alsmede de gelding van het concurrentiebeding. Het gedrag van werknemer kwalificeert niet als ernstig verwijtbaar. Hoewel werknemer zich lastig opstelt, niet wil praten over kritiek op zijn functioneren en het bedrijfsbeleid openlijk bekritiseert, ligt de drempel voor ernstige verwijtbaarheid hoog. Gedrag zoals diefstal, bedrog of het negeren van re-integratieverplichtingen is hier niet aan de orde. Omgekeerd verwijt werknemer werkgeefster dat zij zonder redelijke grond op ontslag aanstuurt, haar re-integratieverplichtingen niet nakomt, en dat A een intimiderende managementstijl hanteert. De kantonrechter oordeelt echter dat werkgeefster haar verplichtingen, zoals het inschakelen van een bedrijfsarts en het inzetten van mediation, heeft nageleefd. De arbeidsverhouding is onherstelbaar verstoord door wederzijds wantrouwen, maar geen van beide partijen heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Herplaatsing binnen een redelijke termijn behoort niet tot de mogelijkheden omdat de verstoorde arbeidsverhouding in iedere andere functie bij werkgeefster een gelijke rol zou spelen. De kantonrechter bepaalt het einde van het dienstverband op 1 januari 2024, gelijk aan de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd: wettelijke opzegtermijn van twee maanden verminderd met de duur van de procedure, waarbij in ieder geval een termijn van ten minste een maand resteert. Omdat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wordt de wettelijke transitievergoeding van € 23.620 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6106

Zaaknummer: 11193928 \ UE VERZ 24-184

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.R. van Hall en J.L.J. Nelissen

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

RECHTSPRAAK

Uitleg cao-bepaling over vereiste lengte dienstverband om in aanmerking te komen voor RVU-uitkering. Uitleg begrip ‘werkzaam bij’. Het gaat om een arbeidsovereenkomst met die werkgever. Feitelijk werken zonder een arbeidsovereenkomst valt hier niet onder. Geen recht op RVU.

Feiten

Werknemer 1 is vanaf 2010 tot 2013 werkzaam geweest bij B.V. 1 op basis van een arbeidsovereenkomst. Van 2013 tot 2018 is werknemer in dienst geweest bij B.V. 2, en is vervolgens te werk gesteld bij B.V. 1. Werknemer is in 2019 opnieuw in dienst getreden bij B.V. 1. Op de arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en B.V. 1 zijn de cao Schilders-, afwerkings-, vastgoedonderhoud- en glaszetbedrijf (hierna: cao SAVG) en de cao Uitvoeringsregelingen voor het schilders-, afwerkings-, vastgoedonderhoud- en glaszetbedrijf (hierna: cao USAVG) van toepassing. De stichting is belast met de uitvoering van regelingen in de cao USAVG, waaronder de Regeling Vervroegde Uitdiensttreding (RVU). Werknemer heeft op of omstreeks 10 oktober 2022 een verzoek gedaan aan de stichting tot toekenning van een uitkering op grond van de RVU. De stichting heeft die uitkering geweigerd. Werknemer en B.V. 1 vorderen een verklaring voor recht dat werknemer per direct door de Stichting moet worden toegelaten tot de RVU. Hiervoor moet werknemer onder meer voldoen aan de voorwaarde dat hij in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam is geweest bij een of meer werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze cao.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verschil van mening over de hiervoor genoemde voorwaarde spitst zich toe op de vraag of de periode van 2013 tot en met 2018, waarin werknemer in dienst van B.V. 2 werkte bij B.V. 1, dient te worden meegeteld bij de berekening of hij in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uitdiensttreding ten minste 20 jaar werkzaam was bij een of meer werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de cao USAVG. Een cao-bepaling moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Deze houdt in dat in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de

gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis zijn. Hierbij zijn de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht niet van belang. Bezien tegen de achtergrond van uitleg volgens de cao-norm wordt de uitleg van de stichting gevolgd. Artikel 2 lid 1 sub d in hoofdstuk 8 van de cao USAVG bepaalt dat beslissend is dat de werknemer “werkzaam bij” een werkgever was vallend onder de werkingssfeer van de cao USAVG. De woorden “werkzaam bij” laten ruimte open of daarmee wordt bedoeld dat werknemer in dienst was van een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao USAVG, of dat het ruimer moet worden opgevat, in die zin dat daaronder ook valt dat werknemer niet in dienst hoefde te zijn van een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao USAVG maar dat het voldoende is dat hij er feitelijk werkte. Van belang is dat artikel 2 lid 1 sub d vereist dat de werknemer een verzekeringsbewijs van het UWV heeft overgelegd. Het door B.V. 1 en werknemer overgelegde verzekeringsbericht vermeldt in welke periode werknemer bij welke werkgever in dienst was. Het vermeldt niet waar hij feitelijk werkzaam was. Ook dat biedt een aanwijzing dat “werkzaam bij” moet worden gelezen als “in dienst van”. De woorden “werkzaam bij” een werkgever moeten dus worden als “op grond van een arbeidsovereenkomst met de werkgever”, oftewel in dienst van die werkgever. Niet in geschil is dat B.V. 2 geen werkgever is vallend onder de werkingssfeer van de cao, zodat de periode van 2013 tot en met 2018 waarin werknemer in dienst van B.V. 2 werkte, niet meetelt voor de twintigjareneis. Aangezien B.V. 2 geen werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao is, telt de periode dat werknemer in dienst van B.V. 2 was, niet mee voor de twintigjareneis in artikel 2 lid 1 sub d in hoofdstuk 8 van de cao USAVG. Nu werknemer niet aan alle voorwaarden in artikel 2 lid 1 voldoet, komt hem geen beroep toe op de RVU. De vorderingen van werknemer en B.V. 1 worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7097

Zaaknummer: 10835834 CV EXPL 23-3850 (E)

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: S.J. Kremer, E. Vroege, A.A. Boutens en Y.L. Smit

Wetsartikelen: cao SAVG en cao USAVG

RECHTSPRAAK

Werknemer op staande voet ontslagen omdat hij tegenvallende resultaten behaalt, hij ongewenst afwezig is geweest en omdat werkgeefster het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Ontslag vernietigd wegens onvoldoende motivering ontslagredenen.

Feiten

Werknemer is sinds 4 september 2023 in dienst getreden van werkgeefster voor 40 uur per week tegen laatstelijk € 3.500 per maand exclusief emolumenten. Op 29 december 2023 heeft werknemer een document genaamd 'Ontslag met wederzijds goedkeuring' ondertekend, maar hij heeft zijn instemming op 9 januari 2024 herroepen. Hierop heeft werkgeefster op 31 mei 2024 een door haar ondertekende brief met als titel 'Beëindiging dienstverband met onmiddellijke ingang' voorgehouden. Werknemer heeft deze niet ondertekend, maar heeft op verzoek wel zijn auto en laptop ingeleverd. Als redenen voor het ontslag voert werkgeefster aan dat werknemer de afgesproken doelen niet haalt, en ongeoorloofd afwezig was bij afspraken waar hij wel werd verwacht. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling zijn primaire verzoek laten vallen en verzoekt (subsidiar) om toekenning van een billijke vergoeding van € 7.500 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 3.809,75 bruto, een transitievergoeding van € 941,85 bruto, en een vergoeding van € 2.272,73 voor 103,4 niet-opgenomen vakantie-uren per 31 mei 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag kan in beginsel alleen plaatsvinden op basis van hetgeen feitelijk aan de werknemer is meegedeeld en niet op basis van later aangevoerde feiten of omstandigheden. Verder dient de opzegging onverwijld na het ontdekken van de als dringende reden te beschouwen handeling plaats te vinden, onder gelijktijdige mededeling van de dringende reden. Daarbij fixeert de medegedeelde reden in beginsel de ontslagredenen. Werknemer is op 31 mei 2024 ontslagen waarvoor geen duidelijke reden is gegeven. In de brief van werkgeefster

zijn als redenen opgesomd dat werknemer (a) tegenvallende resultaten behaalt, (b) hij ongewenst afwezig is geweest en (c) werkgeefster het vertrouwen in werknemer heeft verloren. De gegeven redenen voor het overige kunnen het ontslag op staande voet evenmin rechtvaardigen. De onder (a) en (c) genoemde redenen zijn mogelijk – als aan de vereisten is voldaan – grond voor ontbinding, maar niet voor ontslag op staande voet. Aangezien ontslag op staande voet een ultimatum remedium is, kan het onderhavige ontslag geen standhouden.

Vergoedingen

Omdat het ontslag onterecht is gegeven is werkgeefster per 31 mei 2024 een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd, ter hoogte van het loon over de opzegtermijn tot 30 juni 2024, zijnde € 3.809,75 bruto. Ook is zij € 941,85 bruto aan transitievergoeding verschuldigd. Aangezien werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onterecht ontslag op staande voet te geven, wordt een billijke vergoeding van € 1.000 bruto toegekend. Het dienstverband zou zonder het ontslag slechts drie maanden langer hebben geduurd, waarna financiële onzekerheid alsnog was ontstaan. Bovendien heeft werknemer per 1 juli 2024 ander werk gevonden, zij het met een lager salaris. Voor 103,4 niet genoten vakantie-uren moet werkgeefster € 2.272,73 bruto betalen, evenals € 253,72 bruto aan ontbrekend vakantiegeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7317

Zaaknummer: 11252666

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk

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

RECHTSPRAAK

Opzegging van de uitzendovereenkomst (fase A) van een uitzendkracht in verband met uitzendbeding wordt vernietigd door schijn van achteraf opgemaakte brief met opzegging opdrachtgever vlak voor ziekmelding.

Feiten

Werkneemster is op 5 juli 2023 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als uitzendkracht, fase A. De uitzendovereenkomst is aangegaan voor 52 weken (tot en met 3 juli 2024). De uitzendovereenkomst bevat een uitzendbeding. Dit uitzendbeding bepaalt dat de uitzendovereenkomst eindigt bij het einde van de terbeschikkingstelling op verzoek van de opdrachtgever, in geval van ziekte of een ongeval en de dag voordat werkneemster instroomt in fase B. Werkneemster werd door werkgeefster ingezet bij Mevlana. Op 11 maart 2024 heeft de zoon van werkneemster haar ziekgemeld wegens een herseninfarct. Het UWV heeft op 23 april 2024 de aangevraagde Ziektewetuitkering afgewezen, omdat werkneemster nog een arbeidsovereenkomst heeft. Op 30 mei 2024 heeft de gemachtigde van werkgeefster en brief van Mevlana, gedateerd op 4 maart 2024, aan de gemachtigde van werkneemster doorgestuurd waarin staat dat Mevlana de inlening wegens het niet tevreden zijn over het functioneren van werkneemster wil beëindigen. Op basis van deze brief stelt werkgeefster zich op het standpunt dat de uitzendovereenkomst met werkneemster op 6 maart 2024 is geëindigd. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster de kantonrechter de opzegging te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen. Werkneemster stelt zich daarbij op het standpunt dat het uitzendbeding door het verstrijken van 26 weken zijn geldigheid was verloren. Bovendien betwist werkneemster de opzegging. Het is volgens haar opmerkelijk dat de brief toevallig net voor haar ziekte zou zijn verstuurd en dat deze brief pas na de melding van arbeidsongeschiktheid naar voren komt. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat de opzegging wel rechtsgeldig was en dat deze opzegging geen verband houdt met de ziekmelding, nu het einde van de terbeschikkingstelling plaatsvond voor de ziekmelding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster meent, was nog wel sprake van

een uitzendovereenkomst fase A met uitzendbeding, omdat in de ABU-cao een langere geldigheidsduur is geregeld. De kantonrechter is wel van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat de inlener de overeenkomst op 4 maart 2024 per 6 maart 2024 heeft opgezegd. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werkgeefster de verzending, ontvangst en doorzending van de brief van 4 maart 2024 geenszins heeft onderbouwd. Het feit dat enkel per gewone post zou zijn gecommuniceerd roept reeds vraagtekens op, nu het zeker in deze tijd en met korte lijnen tussen inleners en uitzendbureaus onaannemelijk is dat communicatie alleen per gewone post verloopt. Voorts is ter zitting door de zoon van werkneemster nauwkeurig en concreet verklaard dat hij zijn moeder op 8 maart 2024 nog naar haar werk heeft gebracht – dus na twee dagen nadat de overeenkomst volgens werkgeefster zou zijn geëindigd – voor haar nachtdienst van 8 op 9 maart 2024. Ook van 7 op 8 maart 2024 heeft werkneemster nog gewerkt. Verder was het UWV weken later, in ieder geval op 23 april 2024, nog niet geïnformeerd over het einde van het dienstverband van werkneemster. Het bericht van de opzegging heeft werkneemster bovendien pas op 30 mei 2024 per Whatsapp bereikt, zodat het er eerder de schijn van heeft dat de brief achteraf, na de ziekmelding van werkneemster, is opgesteld om doorbetaling tijdens ziekte te voorkomen. Voor zover de brief van 4 maart 2024 zou moeten worden gezien als opzegging, is deze niet rechtsgeldig. Werkneemster heeft de brief namelijk pas op 30 mei 2024 ontvangen en toen was sprake van een opzegverbod. Dat betekent dat de opzegging zal worden vernietigd, waardoor de arbeidsovereenkomst is doorgelopen en van rechtswege is geëindigd op 3 juli 2024. Over deze periode is werkgeefster achterstallig salaris verschuldigd, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging van 50%.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6892

Zaaknummer: 11237070 \ EA VERZ 24-719

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: Harmanci, A. A. Harmanci en R. van Viersen

Wetsartikelen: 7:690 BW, 7:691 lid 2 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg kwijtingsbeding met toepassing van Haviltex-norm in het voordeel van werknemer. Het finaal kwijtingsbeding uit de vaststellingsovereenkomst staat niet in de weg aan de aanspraak van de werknemer op het fiscaalbeding uit de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2016 in dienst getreden bij werkgeefster en als directeur tewerkgesteld bij een Franse dochteronderneming van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is door opzegging door werknemer per 31 december 2019 geëindigd. Op 14 mei 2020 hebben partijen vanwege een verschil van mening over de betaling van het salaris van de maand december 2019 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op 18 januari 2021 ontving werknemer een aanslag inkomstenbelasting over 2019 van de Franse fiscus voor € 37.306 voor de uit zijn dienstverband met werkgeefster genoten inkomsten. Dit bedrag heeft werknemer op 25 maart 2021 zelf, nadat werkgeefster weigerde om dit bedrag namens hem te voldoen, aan de fiscus voldaan. Bij brief van 1 maart 2021 heeft werknemer werkgeefster verzocht het bedrag van € 37.306 aan hem te betalen. Bij brief van 2 maart 2021 heeft werkgeefster afwijzend gereageerd en gesteld dat de finale kwijting die in de vaststellingsovereenkomst was overeengekomen aan de betaling in de weg staat. De kantonrechter heeft onder meer de vorderingen tot betaling van € 37.306 ter zake van de Franse aanslag IB 2019 toegewezen. Op 15 mei 2023 is de Franse aanslag IB 2019 herzien en vastgesteld op een bedrag van € 5.412. Werkgeefster komt in principaal appèl op tegen de uitleg die de kantonrechter aan het kwijtingsbeding van de VSO heeft gegeven. Volgens werkgeefster dient dat beding aldus te worden uitgelegd dat ook haar fiscale verplichtingen uit artikel 5 van de arbeidsovereenkomst daaronder vallen.

Oordeel

Bij de uitleg van een contractueel beding volgens de Haviltex-norm komt het aan op de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan dat beding mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Het hof kent in dat kader betekenis toe aan verschillende

omstandigheden. In de arbeidsovereenkomst was bepaald dat de werknemer netto wordt uitbetaald en dat de fiscaliteit voor rekening van werkgeefster is. Werkgeefster heeft in de jaren 2016, 2017 en 2018 conform deze afspraak gehandeld en reageerde niet toen werknemer voorafgaand aan de VSO om bevestiging vroeg dat ook over 2019 artikel 5.1 van de arbeidsovereenkomst zou worden nageleefd. Bovendien staat in de considerans van de VSO omschreven welke geschillen partijen wilden beslechten, waarbij de fiscaliteit over 2019 niet werd genoemd, en is hierover tijdens de onderhandelingen niet gesproken. Daarnaast is in de VSO expliciet overeengekomen dat werkgeefster € 100.000 bruto, zijnde € 48.000 netto, aan werknemer zou betalen. Op basis van deze omstandigheden concludeert het hof dat de fiscale verplichtingen van werkgeefster uit de arbeidsovereenkomst niet door het kwijtingsbeding in de VSO worden bestreken. De klachten van werkgeefster rechtvaardigen geen andere uitleg. De bijzondere aard van de overeenkomst is op zich zelf geen reden voor een andere invulling van de Haviltex-norm. Verder kan de finale kwijting niet los worden gezien van de verdere inhoud van de VSO. Zij kan naar haar aard slechts betrekking hebben op het geschil waar de VSO op ziet en op wat partijen daarover hebben afgesproken. De verklaring voor recht houdt in hoger beroep stand, evenals de daarop gebaseerde vordering tot betaling van het bedrag van de Franse aanslag IB 2019, zij het tot het herziene bedrag van € 5.412. Gelet op de uitkomst van het principaal appèl is werkgeefster gehouden om alle fiscale heffingen over het inkomen van werknemer uit het dienstverband voor haar rekening te nemen. Dat geldt dus ook voor heffingen die over dat inkomen eerst na afloop van het dienstverband zijn opgelegd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3080

Zaaknummer: 200.325.213/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

Advocaten: B.E. Boertje en R. Kossen

Wetsartikelen: 7:900

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is niet eerder geëindigd en loonvordering wordt toegewezen. Ook moet werkgeefster gevorderde overuren uitbetalen.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2022 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer en de andere medewerkers van werkgeefster hebben – op initiatief van werkgeefster – enige tijd via payrollbedrijf Persoonality voor werkgeefster gewerkt. De overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Persoonality is 30 juni 2024. Per 1 augustus 2023 is de payrollovereenkomst met Persoonality beëindigd en is werknemer weer rechtstreeks in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer heeft zich op 26 februari 2024 ziek gemeld. Op 31 maart 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer per e-mail opgezegd per 30 april 2024. Werknemer heeft daarop aan werkgeefster medegedeeld dat hij van mening is dat zijn arbeidsovereenkomst tot en met 30 juni 2024 loopt. Werkgeefster heeft het salaris van werknemer over de maanden april, mei en juni 2024 niet voldaan. Werknemer heeft – na wijziging van het verzoek – verzocht om de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster per 30 april 2024 te vernietigen en vast te stellen dat de arbeidsovereenkomst na 30 april 2024 nog voortduurt, en dat de laatste schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd d.d. 1 juli 2023 van rechtswege eindigt per 1 juli 2024.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkgeefster als opvolgend werkgeefster in beginsel gebonden is aan de arbeidsovereenkomst met als einddatum 30 juni 2024 die werkgeefster heeft overgenomen van Persoonality. Werkgeefster heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 30 april 2024 is geëindigd. Volgens werkgeefster heeft werknemer op 1 augustus 2023, het moment waarop de medewerkers van werkgeefster weer rechtstreeks bij werkgeefster in dienst traden, een nieuwe arbeidsovereenkomst getekend met een einddatum van 30 april 2024. Werknemer betwist dit. De kantonrechter stelt voorop dat werkgeefster als opvolgend werkgeefster in beginsel gebonden is aan de arbeidsovereenkomst met als einddatum 30 juni 2024 die werkgeefster heeft overgenomen van Persoonality. Werkgeefster

betoogt echter dat werknemer op 1 augustus een nieuwe arbeidsovereenkomst heeft getekend met als einddatum 1 mei 2024. In dat kader is van belang dat een wijziging van de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een wezenlijke verandering van de arbeidsovereenkomst vormt. In dit geval betoogt werkgeefster dat werknemer door het tekenen van de nieuwe arbeidsovereenkomst ermee zou hebben ingestemd dat het dienstverband een maand eerder zou eindigen. Dit komt feitelijk neer op een eerder einde van de lopende arbeidsovereenkomst zonder de arbeidsrechtelijke ontslagbescherming. Daarvoor is niet voldoende dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Van werkgeefster mag bij het ondertekenen van zo'n gewijzigde arbeidsovereenkomst met een verkorte looptijd – op z'n minst – worden verwacht dat werkgeefster duidelijk aan werknemer meedeelt wat werknemer ondertekent, met welke wijziging hij akkoord gaat en waarschuwt welke consequenties dat voor werknemer heeft. Van zo'n mededeling of waarschuwing door werkgeefster is echter niets gesteld of gebleken. Die wijziging is dan ook niet rechtsgeldig overeengekomen. De vordering van werknemer tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 wordt toegewezen. De loonvordering van de maand april zal worden afgewezen. Deze is immers al toegewezen bij vonnis in kort geding van 30 juli 2024. De vordering tot betaling van het loon over mei en juni 2024, te vermeerderen met de vakantiebijslag en de overige emolumenten, zal worden toegewezen.

Overuren

Werknemer heeft de hoogte van de overwerkvergoeding gebaseerd op de cao. Werkgeefster heeft de hoogte van de vergoeding niet betwist. De gevorderde vergoeding van 146,25 overuren, wat neerkomt op een bedrag van € 2.096 bruto, zal worden toegewezen, evenals de gevorderde bruto/nettospecificatie van deze uren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5956

Zaaknummer: 11180503

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: P.M. van Wattum

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vaststelling urenomvang na kwalificatie arbeidsovereenkomst. Veroordeling tot betaling achterstallig salaris, afdracht sociale premies en pensioenpremie over gehele looptijd arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is bij tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld nader te onderbouwen dat sprake was van een werkweek van 40 uur. Werknemer heeft gesteld dat hij de urenomvang niet kan onderbouwen aan de hand van de uitbetaalde facturen van werknemer en/of de kassa-uitdraaien van Menspire B.V., omdat hij niet beschikt over de kassa-uitdraaien en daarin bovendien geen rekening wordt gehouden met allerlei niet-declarabele werkzaamheden. Om die reden heeft werknemer de incheck- en uitchecktijden van zijn NS Reizigers Business Card c.q. de printscreens van zijn parkeerapp overgelegd. Hieruit kan worden afgeleid hoe lang hij werkzaam was c.q. training volgde. Werknemer heeft de urenomvang summier afgerond naar 46 uur per week, terwijl ook nog rekening zou moeten worden gehouden met een half uur openingstijd en een half uur sluitingstijd, acquisitiewerkzaamheden en wachttijd tussen klanten. Menspire betwist dat er rekening moet worden gehouden met een arbeidsomvang van 46 uur per week.

Oordeel

Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende onderbouwd dat vanaf de genoemde uitchecktijd nog slechts rekening moet worden gehouden met een korte looptijd. Dat vanaf deze uitchecktijd rekening moet worden gehouden met een half uur extra reistijd is door Menspire gesteld, maar is niet met concrete feiten en omstandigheden onderbouwd, zodat daarvan niet kan worden uitgegaan. Het standpunt van Menspire dat op de door werknemer berekende urenomvang een half uur per dag in verband met reistijd in mindering moet worden gebracht, wordt daarom niet gevolgd. De kantonrechter stelt daarnaast vast dat in het boekingssysteem vaak niet is vermeld welke activiteit (“title” of “note”) gedurende een bepaalde geblokkeerde tijdsduur werd verricht. Uit het boekingssysteem kan weliswaar worden afgeleid dat werknemer soms een uur (en op 21 december 2023 vijf kwartier), in plaats van een half uur boekte voor “Lunch”, maar daaruit kan zonder nadere onderbouwing, die

ontbreekt, niet worden afgeleid dat werknemer dagelijks anderhalf uur pauzeerde, zoals Menspire stelt. Het standpunt van Menspire dat op de door werknemer berekende urenomvang gemiddeld één uur onbetaalde (lunch)pauze per dag in mindering moet worden gebracht, wordt daarom evenmin gevolgd. Met inachtneming van al het voorgaande wordt geoordeeld dat het redelijk voorkomt uit te gaan van een (gemiddelde) werkweek van 45 uur. De vordering van werknemer tot veroordeling van Menspire tot betaling aan werknemer van het achterstallig salaris en de vakantietoeslag op grond van de cao over de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst op basis van een 45-urige werkweek is aldus toewijsbaar. Voorts heeft werknemer recht op een transitievergoeding (€ 877,85) en op grond van artikel 2.4. cao moet de werkgever een boete betalen als hij de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt zonder zich te houden aan de wettelijke eisen voor opzegging. Een bedrag van € 2.940,62 bruto is dan ook toewijsbaar. Met inachtneming van het daartoe strekkende toetsingskader is de kantonrechter daarbij van oordeel dat een billijke vergoeding van € 6.000 bruto hier passend is. Op grond van artikel 5.6 onder a cao heeft werknemer recht op vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten. De hoogte van de door werknemer gestelde reiskosten is door Menspire verder ook niet gemotiveerd betwist. Het gevorderde bedrag van € 3.984,87 exclusief btw is eveneens toewijsbaar. De vordering van werknemer tot veroordeling van Menspire tot afdracht van de sociale premies bij het UWV en van de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Kappers over de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst is tot slot eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6791

Zaaknummer: 10990481

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H.J. Ulehake-Mink en L.D.N. Mordaunt

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. De werknemer krijgt een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 4 oktober 2023 dan wel 1 november 2023 bij FEB 247 IJMUIDEN B.V. handelend onder de naam Snap Fitness (hierna: Snap Fitness) als fitnessinstructeur in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van twee jaar. Het salaris bedroeg € 2.000 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Op 18 juli 2024 heeft werknemer per e-mail een ontslagbrief ontvangen. In deze brief staat onder meer dat een door Snap Fitness op 22 juni 2024 verstuurde brief met daarin een derde officiële waarschuwing en ontslag op staande voet retour is ontvangen, waarna alsnog een aangetekende brief is verzonden. Deze aangetekende brief is opgevolgd door een brief per e-mail d.d. 18 juli 2024, waarin Snap Fitness aangeeft dat er diverse klachten zijn geuit over het gedrag van werknemer en dat leden zich daardoor onveilig voelen en overwegen hun abonnement op te zeggen. Snap Fitness geeft aan schriftelijke bewijzen te hebben dat de klachten voortkomen uit oude en recente incidenten. Snap Fitness roept het ontslag op staande voet in vanwege het gedrag en de agressiviteit van werknemer. Werknemer verzoekt primair vernietiging en wedertewerkstelling en subsidiair een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Ter zitting heeft werknemer aangegeven dat hij berust in het ontslag op staande voet en (dus) de switch maakt naar zijn subsidiaire verzoeken om toekenning van (onder andere) een billijke vergoeding. Daarmee staat vast dat de arbeidsovereenkomst inmiddels is geëindigd. De wet vereist dat er onverwijld wordt opgezegd en dat de dringende reden onverwijld wordt meegedeeld aan de werknemer. Snap Fitness voert aan dat zij werknemer (ook) op 22 juni 2024 per aangetekende brief op staande voet heeft ontslagen. Werknemer betwist dat, en geeft aan dat hij pas na ontvangst van de e-mail van 18 juli 2024 kennis heeft genomen van het (gestelde) ontslag op staande voet per 22 juni 2024. De kantonrechter stelt voorop dat een

(schriftelijk) ontslag pas werking heeft op het moment dat de ontslagbrief door de werknemer is ontvangen. Als een brief per aangetekende post is verzonden en de ontvangst daarvan wordt betwist, moet de afzender bewijzen dat hij de brief aangetekend en naar het juiste adres heeft verzonden. Daarin slaagt Snap Fitness niet. De kantonrechter houdt het er dan ook op dat werknemer op 18 juli 2024 op staande voet is ontslagen. De ontslagredenen zoals geformuleerd in de brief van 18 juli 2024 houden verband met (de klachten van sportschoolleden over) het gedrag van werknemer tot en met het incident op 21 juni 2024. Gelet op het tijdsverloop tussen 21 juni 2024 en 18 juli 2024 is de kantonrechter van oordeel dat Snap Fitness niet voldoende voortvarend heeft gehandeld bij het geven van het ontslag op staande voet en dat daarmee het ontslag niet onverwijld is gegeven. Omdat werknemer in het ontslag op staande voet berust, worden de verzochte vergoedingen toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:11374

Zaaknummer: 11313007 \ AO VERZ 24-115

Rechters: E. Jochem

Advocaten: C. Sesver

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:686a BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Zwangerschapsdiscriminatie. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zwangere werkneemster niet verlengd. Werkneemster heeft voldoende gesteld om zwangerschapsdiscriminatie te vermoeden en werkgeefster heeft niet bewezen dat het anders is. Werkneemster heeft recht op schadevergoeding.

Feiten

Kinderthuiszorg-Nederland B.V. (hierna: Kinderthuiszorg) is een zorgorganisatie die zich toelegt op verpleegkundige zorg aan kinderen thuis. Werkneemster heeft bij Kinderthuiszorg gewerkt. Haar eerste arbeidsovereenkomst begon in mei 2021 en duurde een jaar. Hierna is haar arbeidsovereenkomst twee keer verlengd met telkens een jaar. Haar derde arbeidsovereenkomst is op 30 april 2024 geëindigd. Zij heeft vanaf begin januari 2023 ongeveer anderhalve maand niet gewerkt omdat zij ziek was. Dat had te maken met een zwangerschap die eindigde in een miskraam eind januari 2023. Vervolgens berichtte Kinderthuiszorg per e-mail dat haar arbeidsovereenkomst *uiteraard* zal worden verlengd als er geen bijzonderheden naar voren komen. Op 26 juli 2023 viel werkneemster ziek uit met klachten die gerelateerd waren aan haar tweede zwangerschap. Sindsdien heeft zij haar eigen werk niet meer kunnen uitvoeren. Op 10 januari 2024 liet Kinderthuiszorg aan werkneemster weten dat haar derde arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werkneemster verzoekt dat voor recht wordt verklaard dat Kinderthuiszorg zich schuldig heeft gemaakt aan verboden onderscheid op grond van geslacht en dat zij wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding. Kinderthuiszorg bestrijdt dat verboden onderscheid de reden was voor het niet aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens haar kwam dat omdat er onvoldoende vertrouwen was in werkneemster.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster feiten aangevoerd die het onderscheid op grond van zwangerschap kunnen doen vermoeden. Werkneemster heeft de benodigde opleidingen afgerond en haar functioneren stond niet ter discussie, hetgeen aan de hand van een drietal feedbackverslagen is aangetoond. Ook het feit dat de

arbeidsovereenkomst tweemaal is verlengd speelt een rol. Kinderthuiszorg zal dus moeten aantonen dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst niet te maken had met de zwangerschap en/of de daaraan verbonden klachten van werkneemster. Daar is Kinderthuiszorg niet in geslaagd. Kinderthuiszorg betoogt dat zij 'uiteindelijk' geen vertrouwen had in een duurzame vruchtbare arbeidsverhouding en dat dat komt omdat werkneemster onzeker was in haar werk. Deze volgens Kinderthuiszorg echte en enige reden voor het niet verlengen is naar het oordeel van de kantonrechter vaag en oppervlakkig gebleven. Zij heeft geen concrete gebeurtenissen benoemd waaraan het (verdere) gebrek aan vertrouwen werd ontleend. Kinderthuiszorg heeft gelet op het voorgaande geen bewijs geleverd van feiten en omstandigheden waaruit volgt dat zij niet in strijd met het discriminatieverbod heeft gehandeld, met als gevolg dat er dus van uit moet worden gegaan dat sprake is geweest van verboden onderscheid bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Door het verboden onderscheid heeft Kinderthuiszorg ernstig verwijtbaar gehandeld. Volgens werkneemster zou de arbeidsovereenkomst bij het wegdenken van het einde van de arbeidsrelatie nog twee jaar hebben geduurd. Het verschil in inkomsten dat zij nu ontvangt (ZW-uitkering) en die ze bij verlenging van de arbeidsovereenkomst zou hebben ontvangen bedraagt € 366,41 per maand. De vergoeding voor inkomstenverlies die wordt toegewezen bedraagt dus (24 x € 366,41) € 8.793,84 bruto. Daarnaast wordt een immateriële schadevergoeding toegewezen van € 2.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7926

Zaaknummer: 11178126 \ HA VERZ 24-27

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen: 7:646 BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Deelname aan een pensioenregeling destijds ondergebracht bij Zwitserleven en later bij Stichting Pensioenfonds Grafische Bedrijven. Werknemer vordert van werkgeefster dat zij een indexatie op basis van de prijsindex faciliteert en financiert.

Feiten

Werknemer is bij Archer Daniels Midland Europoort B.V. (hierna: ADM) van 1 januari 1992 tot 4 augustus 2020 in dienst geweest en nam deel aan de pensioenregeling van ADM die tot 1 januari 2013 was ondergebracht bij Zwitserleven. Per 1 januari 2013 heeft ADM de uitvoeringsovereenkomst met Zwitserleven beëindigd. Per die datum is de pensioenregeling gewijzigd en ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden naar PGB. In verband met de overgang van de pensioenregeling naar PGB is een addendum op de cao van ADM overeengekomen. Daarin is afgesproken dat de pensioenaanspraken van actieve deelnemers (waaronder op dat moment werknemer) jaarlijks met 2% worden geïndexeerd en dat de opgebouwde pensioenrechten van inactieven (gepensioneerden en slapers) worden geïndexeerd conform de geldende regeling van voorwaardelijke indexatie bij de oude en toekomstige uitvoerder, Zwitserleven. Sinds 1 april 2019 ontvangt werknemer een pensioenuitkering van Zwitserleven. Werknemer eist door middel van een verklaring voor recht dat ADM een indexatie op basis van de prijsindex faciliteert en financiert, althans de voorwaardelijke indexatieafpraak nakomt, faciliteert en financiert. ADM is het met de eis niet eens.

Oordeel

Op de zitting heeft werknemer uitgelegd dat hij niet zozeer heeft bedoeld te vorderen dat ADM een onvoorwaardelijke indexatie moet faciliteren en financieren. Hij erkent dat hij alleen een voorwaardelijk recht heeft op indexatie.

De vordering van werknemer om voor recht te verklaren dat ADM gehouden is een indexatie gelijk aan de prijsindex te faciliteren en te financieren, kan niet worden toegewezen. Toewijzing van die vordering zou er namelijk toe leiden dat werknemer een

onvoorwaardelijke indexatie krijgt. Daar heeft hij geen recht op. Partijen zijn het erover eens dat werknemer op grond van de pensioenregeling alleen een voorwaardelijk recht op indexatie heeft. De pensioenregeling van ADM bepaalt dat aan slapers en pensioengerechtigden indexatie wordt verleend van maximaal de prijsindex, maar dat ADM beslist in hoeverre die indexatie wordt verleend. Of er wordt geïndexeerd en zo ja, hoeveel, hangt af van een beslissing van ADM. Uit de pensioenregeling volgt niet van welke factoren een besluit van ADM afhangt en ook niet dat ADM onder bepaalde omstandigheden verplicht is indexatie financieel mogelijk te maken. Zij heeft daartoe een discretionaire bevoegdheid. Als ADM wordt veroordeeld om de voorwaardelijke indexatieafspraken na te komen, dan betekent dat dus niet meer dan dat ADM elk jaar een beslissing zal moeten nemen over wel of niet indexeren en - als zij besluit te indexeren - hiervoor een financiële bijdrage te betalen. ADM heeft op de zitting verklaard dat zij niet kan zeggen wanneer er weer wordt geïndexeerd, maar dat het niet zo is dat zij op voorhand heeft besloten in de toekomst niet meer te indexeren. De kantonrechter gaat ervan uit dat ADM er als goed ex-werkgever naar zal streven de indexatieambitie voor de pensioenen van slapers en pensioengerechtigden te realiseren als de beschikbare middelen dit toelaten .

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11262

Zaaknummer: 10830523 CV EXPL 23-32642

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.R.V.L. Kicken en J.D.J. Kokje

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster op de e-grond, g-grond en i-grond. Intern onderzoek naar verlofregistratie door onderzoeker fraude en integriteit. Een redelijke grond voor ontbinding ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2017 in dienst bij Alliander N.V. in de functie van informatieanalist met een brutoloon van € 7.010,31 per maand, te vermeerderen met vakantietoeslag en een individueel keuzebudget (hierna: IKB) van 12,8%. De bedrijfs-cao Alliander en de cao Netwerkbedrijven (hierna: cao NWb) zijn van toepassing. In beide cao's zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot respectievelijk IKB en persoonlijk budget. Werkneemster heeft per jaar recht op 151,58 uur wettelijk verlof en 34,11 uur spaarverlof. Daarnaast kan zij met haar IKB-budget van 12,8%, extra verlofuren kopen. Vanaf eind augustus 2023 is werkneemster ziek gemeld. Eind mei 2024 heeft Alliander een onderzoek ingesteld naar de verlofregistratie van werkneemster. Het onderzoek is uitgevoerd door een senior onderzoeker fraude en integriteit in dienst van Alliander. Naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek is werkneemster geschorst en heeft Alliander een ontbindingsverzoek ingediend omdat zij van oordeel is dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan frauduleus handelen. Werkneemster verzet zich tegen de ontbinding en verzoekt toelating tot haar werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding. Volgens Alliander heeft werkneemster zich schuldig gemaakt aan frauduleus handelen door Alliander (opzettelijk) te misleiden en hier onrechtmatig voordeel uit te verkrijgen, te weten het genot van 307 verlofuren die nooit zijn opgenomen. Alliander heeft daarvoor aangevoerd dat haar werknemers vooraf verlof moeten aanvragen in Workday, waarna de leidinggevende de verlofaanvraag beoordeelt. Uit het verrichte onderzoek is volgens Alliander gebleken dat werkneemster verlof heeft genoten zonder dit verlof (vooraf of achteraf) te registreren. Werkneemster heeft daarnaast verzocht om een tussentijdse betaling van een deel van het IKB-budget en het restant van het budget is in december van 2022 en 2023 aan haar betaald.

De niet-geregistreerde maar wel genoten verlofuren hadden volgens Alliander van dit IKB-budget moeten worden aangekocht. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij er tot mei 2024 niet mee bekend was dat zij haar verlof vooraf moest aanvragen. Zij deed dat nooit en daar werd door Alliander nooit een punt van gemaakt. Uit de door werkneemster overgelegde verklaring van haar vorige leidinggevende volgt dat hij achteraf vakantie goedkeurde en dat er een feitelijke tijd-voor-tijdregeling bestond. Alliander heeft dit niet gemotiveerd weersproken. Werkneemster heeft ten aanzien van een deel van de verlofuren erkend dat zij deze niet heeft geregistreerd en voor 2022 heeft zij aangevoerd dat zij meent het verlof te hebben aangevraagd, maar dat het om een voor haar onbekende reden niet in Workday is geregistreerd. Op grond van de feiten en omstandigheden overweegt de kantonrechter dat niet kan worden vastgesteld dat sprake is van verwijtbaar handelen. Werkneemster wist niet beter dan dat zij ook achteraf verlof mocht registreren en dagen kon ruilen in een feitelijke tijd-voor-tijdregeling en van dit handelen kan haar niet met succes een verwijt worden gemaakt. Hieruit volgt dat er ook geen sprake is een verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7776

Zaaknummer: 11297845 \ HA VERZ 24-39

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: T.B. Vandeginste en , M.D.P. Mollema

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

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijk recht oud-werknemer op indexatie pensioen is komen te vervallen. Vordering tot herstel indexatieperspectief dan wel schadeloosstelling afgewezen.

Feiten

Eiser is tot aan zijn pensionering in dienst geweest van de rechtsvoorganger van gedaagde. Tussen partijen is overeengekomen dat door eiser in privé opgebouwd pensioen vanaf 1997 voor toekomstige indexaties mee zou lopen met de pensioenregeling van gedaagde. Tot en met 2008 is het pensioen van eiser geïndexeerd. Eiser heeft in 2011 opheldering gevraagd omdat hij al geruime tijd geen indexatie had ontvangen. De pensioenverzekeraar heeft toen laten weten dat er op grond van het pensioenreglement geen jaarlijkse verplichting bestaat tot indexatie. In 2015 heeft gedaagde afspraken gemaakt met de pensioenverzekeraar. Hierin is bepaald dat gedaagde afziet van toekomstige winstdeling op basis van overrente. Dit is afgekocht met een eenmalige indexering van de pensioenen in 2017. Eiser is toen niet geïnformeerd. Eiser is van mening dat hij recht heeft op (voorwaardelijke) indexering van zijn pensioen. Daarom heeft eiser gedaagde aansprakelijk gesteld voor de gemiste indexatie. Het geheel teniet doen van de indexeringsregeling is volgens eiser in strijd met de redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap. Eiser voert aan dat het voorzienbaar was voor gedaagde dat er door de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst en de afkoop van de winstdeling geen indexeringen meer zouden plaatsvinden, terwijl gedaagde wel pensioenen van andere oud-werknemers heeft geïndexeerd. Eiser vordert daarom dat zijn indexatieperspectief wordt hersteld en dat aan de pensioenuitvoerder koopsommen worden voldaan voor zover er indexeringen van het pensioen plaats zouden hebben gevonden. Gedaagde stelt dat eiser de verkeerde partij heeft gedagvaard en beroept zich daarnaast op verjaring en de klachtplicht. Gedaagde voert aan dat als zij al aanvullende koopsommen voor indexatieverlening heeft gestort, dit altijd onverplicht is geweest. Zij stond in 2015 voor de keuze om de winstdeling al dan niet te handhaven. In ruil voor het afzien van winstdeling, wat toen al jaren niet gebeurd was, heeft gedaagde een afkoopsom bedongen en zijn de pensioenen in 2017 eenmalig en voor het laatst geïndexeerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiser heeft de juiste partij gedagvaard. Gedaagde heeft ervoor gekozen om de winstdeling af te kopen waardoor de kans op indexering van het pensioen van eiser is verdwenen. Van verjaring is geen sprake. De verjaringstermijn begint te lopen op de dag volgende op die waarop eiser met de schade bekend is geworden. Eiser is pas in 2023 op de hoogte gesteld van de afkoop van de winstdeling. De kantonrechter stelt voorop dat de instandhoudingsplicht alleen geldt zolang er pensioenaanspraken worden verworven. Voorwaardelijke indexatie is geen pensioenaanspraak. Dit neemt niet weg dat de omstandigheden van het geval kunnen meebrengen dat gedaagde heeft gehandeld in strijd met de redelijkheid en billijkheid en/of goed werkgeverschap. De kantonrechter overweegt dat uit niets is gebleken dat het initiatief voor de afkoop kwam van gedaagde of dat gedaagde voordeel heeft gehad van de afkoop. Door de afkoop heeft nog eenmalig een indexatie plaatsgevonden. Daarnaast is niet aannemelijk geworden dat eiser door de afkoop wezenlijk nadeel ondervindt: sinds 2008 was er geen sprake meer van overrente en dat werknemer een duidelijk belang had bij het bestaan van de indexeringsregeling is niet aannemelijk. Dat de pensioenen van andere oud-werknemers wel worden geïndexeerd, komt omdat zij een andere pensioenregeling hebben genomen. Gedaagde stort hier niets voor bij. Er is niet gebleken dat sprake is van ongelijke behandeling. Er kan niet worden geconcludeerd dat gedaagde in strijd heeft gehandeld met redelijkheid en billijkheid en/of goed werkgeverschap. Eiser wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5954

Zaaknummer: 11111955 UC EXPL 24-3390 JH/1050

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F. Huisman en W Wille

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking na bewijsopdrachten. Beroep op vermindering loon werknemer met het door hem elders verdiende. Werknemer krijgt de gelegenheid tot tegenbewijs.

Feiten

Werknemer is bij werkgeefster in dienst en verricht daar onder andere schilderwerkzaamheden. Bij tussenbeschikking is werkgeefster in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat werknemer de in het geding gebrachte arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en aldus gebonden is aan het daarin opgenomen non-concurrentie- en relatiebeding, dat werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid elders werkzaamheden heeft verricht en dat hij daarvoor betaald heeft gekregen en dat werkgeefster als gevolg van die elders uitgevoerde werkzaamheden schade heeft geleden door omzetverlies. Werkgeefster heeft daarom aanvullende producties ingebracht en heeft zeven getuigen laten horen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In geschil is of tussen partijen schriftelijk een non-concurrentie- en relatiebeding is overeengekomen. Een van de getuigen, mede-aandeelhouder van werkgeefster, heeft verklaard dat de overlegde arbeidsovereenkomst de laatstelijk door partijen overeengekomen arbeidsovereenkomst is. Werknemer voert aan geen arbeidsovereenkomst te hebben ondertekend. Daarnaast heeft de getuige Whatsapp-correspondentie ingebracht waaruit blijkt dat aan werknemer een conceptarbeidsovereenkomst is gestuurd met daarin een concurrentie- en relatiebeding. Bovendien staat vast dat alle andere werknemers van werkgeefster een arbeidsovereenkomst met een non-concurrentie- en relatiebeding hadden. Werkgeefster slaagt erin om te bewijzen dat het non-concurrentie- en relatiebeding schriftelijk is overeengekomen. Bij zijn vordering om de duur van het beding te beperken tot één jaar, heeft werknemer geen belang nu de termijn van een jaar na einde van de arbeidsovereenkomst inmiddels verstreken is. In het zelfstandig tegenverzoek van werkgeefster verzoekt zij werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 20.000 in verband met schade als gevolg van omzetverlies doordat werknemer tijdens zijn ziekte elders werkzaamheden heeft verricht. Werknemer betwist dit.

Werknemer heeft verklaard dat hij nettobetalingen heeft ontvangen van een bedrijf, om nadat de loondoorbetaling tijdens ziekte was gestopt, zijn vaste lasten te betalen. De kantonrechter is daarom voorshands van oordeel dat dit nettobedrag in mindering dient te worden gebracht op het uit te keren loon over ziekte. Daarnaast acht de kantonrechter het voorhands bewezen dat werknemer, die ook bestuurswerkzaamheden verrichtte voor een bedrijf, uit dat bedrijf een inkomen ontving dat ten minste zo hoog is als het loon waarop hij bij ziekte aanspraak had bij werkgeefster. Daarnaast blijkt uit de verklaringen van verschillende getuigen dat werknemer tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid allerlei werkzaamheden tegen betaling heeft verricht. Een van de klussen die werknemer via een ander bedrijf heeft opgepakt, had wat de afnemer betreft ook naar werkgeefster kunnen gaan. Het was de opdrachtgever niet duidelijk met wie hij uiteindelijk zaken deed. Werkgeefster is erin geslaagd te bewijzen dat zij omzetverlies heeft geleden. Dit bedrag, ter omvang van € 9.545,75, wordt toegewezen. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7316

Zaaknummer: 10477454 \ HA VERZ 23-55

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S. van der Vegt en J.A. Spigt

Wetsartikelen: 7:629 lid 5 BW en 7:629 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, omdat werkgeefster in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW zou hebben opgezegd. Het verzoek wordt afgewezen, omdat werknemer zelf rechtsgeldig ontslag heeft genomen.

Feiten

Werknemer is sinds 31 augustus 2023 in dienst bij Benzies Logistics B.V. (Benzies) als koerier. Op 12 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer een bericht gestuurd naar Benzies met het verzoek om af te spreken. Dit gesprek heeft de volgende dag plaatsgevonden. Op diezelfde dag heeft Benzies zowel per e-mail als via aangetekende post de mondelinge opzegging, die door de werknemer tijdens het gesprek was gedaan, bevestigd. Op 7 juni 2024 heeft werknemer zijn bedrijfseigendommen bij Benzies ingeleverd. Werknemer verzoekt de kantonrechter Benzies, onder meer, te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Werknemer stelt daartoe dat Benzies in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW heeft opgezegd, dan wel wegens het ontbreken van een dubbelzinnige opzegging, dan wel wegens schending van het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft tijdens het gesprek van 13 juni 2024 duidelijk en ondubbelzinnig de arbeidsovereenkomst opgezegd. Dit blijkt uit de schriftelijke verklaringen van verschillende medewerkers van Benzies. Daarnaast blijkt uit de omstandigheden dat werknemer zich feitelijk naar het vrijwillige ontslag is gaan gedragen. Zo heeft werknemer drie weken na het gesprek zijn bedrijfseigendommen ingeleverd. Daarnaast is hij pas een maand na ontvangst van de schriftelijke bevestiging van zijn ontslag in protest gegaan. Bovendien mocht Benzies gerechtvaardigd vertrouwen op de verklaring van werknemer. Gesteld noch gebleken is dat werknemer in een hevige gemoedstoestand verkeerde of handelde onder invloed van een stoornis van zijn geestvermogens. Daarnaast heeft werknemer de stelling van Benzies, dat zij juist het dienstverband met werknemer wenste voort te zetten gezien de krapte op de arbeidsmarkt in zijn functie en de zomerpiek, onweersproken gelaten. Ook heeft werknemer zich gedragen alsof de arbeidsovereenkomst

was beëindigd. Hij is niet meer op werk verschenen, heeft afscheid genomen van zijn collega's en heeft zijn bedrijfseigendommen ingeleverd. Geconcludeerd moet worden dat werknemer vrijwillig ontslag heeft genomen. Hierdoor wordt niet toegekomen aan de beantwoording van de vraag of Benzies in strijd met de wettelijke voorschriften heeft opgezegd. Ook kan er dus geen sprake zijn van ontbinding die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Benzies. Tot slot heeft Benzies niet opgezegd in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte. Een werknemer kan immers zelf ontslag nemen als hij ziek is. Werknemer wordt in het ongelijk gesteld en dat betekent dat hij veroordeeld zal worden in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6483

Zaaknummer: 11234380

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: S.L. Soedamah en J.J.R. Bruijnzeels

Wetsartikelen: 7:681 BW, 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt niet hersteld, omdat werkgeefster niet in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW heeft opgezegd. De functie van werknemer is door een technologische wijziging in de bedrijfsvoering komen te vervallen. Daarnaast heeft werkgeefster geen onjuiste functieomschrijving aan het UWV voorgelegd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2021 in dienst van werkgeefster als functie 3. Het team waarbinnen werknemer werkt, is een projectorganisatie, hetgeen betekent dat binnen het team in opdracht van de klant verschillende (tijdelijke) projecten worden uitgevoerd. Project A was een van die projecten. Werknemer is in juni 2022 hoofd van project A geworden. Op 2 februari 2024 heeft werkgeefster toestemming gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 5 april 2024 heeft het UWV de gevraagde toestemming verleend. De arbeidsovereenkomst is daarna opgezegd tegen 31 mei 2024. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de opzegging door werkgeefster in strijd is met artikel 7:669 lid 3 BW en verzoekt de kantonrechter voor recht te bepalen dat het dienstverband hersteld moet worden. Aan het verzoek legt werknemer ten grondslag dat werkgeefster een onjuiste functieomschrijving heeft voorgelegd aan het UWV, waardoor het UWV niet heeft kunnen beoordelen of die functie wel kwam te vervallen of mogelijk uitwisselbaar was met andere functies. Daarnaast zou er geen sprake zijn van een deugdelijk besluit op grond waarvan vaststaat dat sprake was van een reorganisatie of de noodzaak voor de technologische verandering. Tot slot zouden er geen deugdelijke herplaatsingsgesprekken zijn gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat vast dat werknemer is aangenomen als functie 3. Werkgeefster heeft uitgelegd dat niet wordt uitgegaan van een vaste functieomschrijving, maar dat steeds wordt gekeken naar persoonlijke doelstellingen. Deze doelstellingen worden, binnen de overeengekomen functie, aan steeds wisselende projecten aangepast. Bij het bepalen van de geschiktheid voor een nieuw project wordt binnen werkgeefster dan ook

gekeken naar het niveau en de kennis die nodig zijn voor een bepaalde functie. Deze feitelijke gang van zaken heeft werknemer erkend en komt de kantonrechter logisch voor. Vast staat dat werknemer, vanuit zijn algemene functie als functie 3, in zijn laatste project functioneerde als functie 4. In de periode dat werknemer die functie vervulde, vonden alle controles van de in opdracht van de klant ontwikkelde software handmatig plaats. Op enig moment is, in overleg met de klant, besloten om een geautomatiseerd controlesysteem in te voeren. Werknemer beschikte niet over alle vereiste vaardigheden, waardoor een andere werknemer (die wel over de vereiste vaardigheden beschikte) die functie is gaan vervullen. Na overname van zijn functie is werknemer maar heel kort en in beperkte mate (voor overdracht en soms vervanging) blijven assisteren. Uit de urenverantwoording van werknemer blijkt dan ook dat hij feitelijk vanaf augustus 2023 het grootste deel van de tijd betaald thuis zat vanwege de geschetste ontwikkeling en dat hij zich daartegen destijds niet uitdrukkelijk heeft verzet. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat met al het voorgaande voldoende is komen vast te staan dat functie 3, zoals werknemer deze vervulde, door een technologische wijziging in de bedrijfsvoering is komen te vervallen en dat hij niet beschikte over de benodigde vaardigheden om de functie te vervullen die daarvoor in de plaats kwam. Al met al kan niet worden vastgesteld dat de functie die werkgeefster door het UWV heeft laten toetsen afwijkt van de functie die werknemer vervulde. Tot slot is de kantonrechter van mening dat werkgeefster voldoende inspanningen heeft verricht om werknemer te herplaatsen. Zo hebben er meerdere herplaatsingsgesprekken met werknemer plaatsgevonden. Werknemer zal, als de in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld in de kosten van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5979

Zaaknummer: 11242665 \ UE VERZ 24-219

Rechters: E.F.A. van Buitenen en C.J.M. Hendriks

Advocaten: A.C. Lagemaat en K. el Mahay Idrissi

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

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding met een beroep op een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarvan de echtheid wordt betwist. Het hof neemt - anders dan de voorzieningenrechter - de dwingende bewijskracht van de schriftelijke arbeidsovereenkomst tot uitgangspunt.

Feiten

MCO Productions B.V. (hierna: MCO) exploiteert een textielatelier. X was enig aandeelhouder en bestuurder van MCO. Werknemer is een broer van X. Op 12 december 2023 heeft X zijn aandelen overdragen aan Y, met gelijktijdig zijn ontslag als bestuurder en benoeming van Y als bestuurder. Werknemer heeft op 12 maart 2024 MCO gesommeerd tot betaling van het loon over de maanden januari en februari 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Werknemer stelt zich namelijk op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met MCO. Ook X stelt zich op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met MCO. MCO heeft geen gehoor gegeven aan de sommatie. Reden waarom werknemer en X een kortgedingprocedure hebben aangespannen. In eerste aanleg hebben werknemer en X beiden een schriftelijke arbeidsovereenkomst met MCO overgelegd. Op de overeenkomst van werknemer staat X als vertegenwoordiger van MCO; op de overeenkomst van X staat Y als vertegenwoordiger van MCO. MCO heeft in eerste aanleg de echtheid van de overeenkomsten betwist. De voorzieningenrechter heeft de vorderingen van werknemer en X afgewezen, omdat MCO – volgens de voorzieningenrechter – gemotiveerd heeft toegelicht dat en waarom zij meent dat de in het geding gebrachte overeenkomsten zijn vervalst. De gemotiveerde betwisting zou in een bodemprocedure leiden tot een bewijsopdracht, maar voor bewijslevering is in een kort geding geen plaats. Werknemer is in hoger beroep gegaan. In hoger beroep gaat het dus alleen nog over de vordering van werknemer. MCO is in hoger beroep niet verschenen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan de voorzieningenrechter neemt het hof de dwingende bewijskracht van de overeenkomst tot uitgangspunt. Volgens artikel 157 lid 2 Rv levert de

arbeidsovereenkomst tussen partijen immers over en weer dwingend bewijs op van de waarheid van die verklaring, zulks behoudens tegenbewijs. MCO beroept zich voor tegenbewijs op schriftelijke verklaringen van medewerkers dat werknemer nooit daadwerkelijk voor haar heeft gewerkt, maar dit is naar het oordeel van het hof onvoldoende om het dwingende bewijs van de schriftelijke overeenkomst te ontzenuwen. Daar komt bij dat werknemer loonspecificaties en een verzekeringsbericht van het UWV heeft overgelegd waaruit kan worden afgeleid dat aan werknemer loon is betaald en dat daarover belasting en verzekeringspremies zijn afgedragen. Toch houdt de afwijzing van de vordering in hoger beroep stand. Uit de memorie van grieven blijkt namelijk dat het loon over de maand januari 2024 (inmiddels) is uitbetaald. Verder staat in die memorie dat werknemer op 14 januari 2024 is ontslagen. Dat niettemin aanspraak wordt gemaakt op doorbetaling van loon vraagt om een toelichting, die ontbreekt, zulks gelet op de vervaltermijn van twee maanden waarbinnen een ontslag in rechte moet worden aangevochten (artikel 7:686a lid 4 onder a BW). Tot slot wordt in de memorie gerept over een bodemprocedure waarin binnen drie weken na 14 juni 2024 uitspraak zou worden gedaan. Werknemer had daarom het hof op de voet van artikel 21 Rv over die uitspraak moeten informeren. Dat hij dat niet heeft gedaan, is op zichzelf al reden genoeg om de afwijzing van de vordering van werknemer in stand te laten en het bestreden vonnis te bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3065

Zaaknummer: 200.341.762/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en T.S. Pieters

Advocaten: D. Coskun

Wetsartikelen: 157 lid 2 Rv, 7:686a lid 4 onder a BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, omdat de houding, het gedrag en de manier van leidinggeven van werkneemster ervoor heeft gezorgd dat het vertrouwen in en daarmee ook het draagvlak voor werkneemster binnen de onderneming, is weggefallen. Opzegverbod tijdens ziekte staat aan de ontbinding niet in de weg.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst getreden in de functie van Group HR Director (GHRD) bij Renewi Support B.V. (Renewi). Werkneemster is uit hoofde van deze functie eindverantwoordelijk voor HR binnen de gehele Renewi-groep en rapporteert rechtstreeks aan de CEO. De GHRD dient, onder meer, over de volgende competenties te beschikken: integriteit, commitment, veiligheid, kwaliteit, klantfocus, zelfbewustzijn, daadkracht, resultaatgerichtheid, ondernemerschap, ambitie en leiderschap. Werkneemster heeft in het begin van haar dienstverband (het gaat dan om de jaren 2019, 2020 en begin 2021), op enkele verbeterpunten na, goed gefunctioneerd. In het jaar 2021/2022 is het functioneren van werkneemster met voldoende beoordeeld, waarbij met name haar ambitie en drive als positief werden genoemd. Bij dat laatste werd wel een kanttekening geplaatst. Zo zou ze soms te veel van haar team en/of stakeholders vragen. In de loop van de tijd (dat wil zeggen met name in 2022, 2023 en 2024) ontving Renewi steeds meer signalen over de houding, het gedrag en de manier van leidinggeven van werkneemster. Deze signalen waren afkomstig van meerdere medewerkers uit verschillende hoeken van de onderneming (zowel HR als ExCom). Ook liepen projecten waarover werkneemster de leiding had minder goed. Begin 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vanaf september 2023 heeft zij haar werkzaamheden bij Renewi weer volledig opgepakt. Op 11 februari 2024 is werkneemster (weer) aangesproken op haar functioneren. Met ingang van 19 februari 2024 is werkneemster vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van loon, omdat Renewi het proces in gang heeft gezet om het dienstverband met werkneemster te beëindigen. Werkneemster functioneert immers al langere tijd niet op een wijze die en niveau dat zij van een medewerker in die positie wel mag verlangen. In reactie op de op non-actiefstelling heeft werkneemster zich op 27 februari 2024 opnieuw ziekgemeld. Daarnaast heeft ze toen onder andere aangegeven haar

baan te willen behouden en dat ze dus niet akkoord gaat met een vaststellingsovereenkomst, en dat zij vanaf dat moment een regulier re-integratietraject wil volgen om aan haar herstel te gaan werken. Renewi verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden primair op de d-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, aangezien de door Renewi aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde ontslaggronden geen verband houden met de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Ten eerste staat de ziekmelding in 2023 los van de werkzaamheden die werkneemster uitvoerde bij Renewi. Daarnaast speelde de gestelde problematiek op de werkvloer al voordat werkneemster zich voor het eerst ziek had gemeld. Het is dan ook aannemelijk dat de geschetste problematiek met betrekking tot het functioneren en de onderlinge verhouding zich in deze vorm zou hebben voorgedaan als geen sprake was geweest van arbeidsongeschiktheid. Dat werkneemster zich kort na de vrijstelling van werkzaamheden weer ziek heeft gemeld, maakt dat niet anders. Mogelijk is dit (deels) een gevolg van het ontstane conflict, maar een verband tussen de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd en haar ongeschiktheid wegens ziekte kan daarmee niet worden gelegd.

Redelijke grond

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de d-grond, omdat Renewi onvoldoende duidelijk met werkneemster heeft gecommuniceerd dat er op een bepaald moment van haar een andere stijl van leiderschap werd verwacht. Weliswaar was werkneemster ervan op de hoogte dat zij op bepaalde punten verbetering moest laten zien, maar daaruit volgt niet, althans onvoldoende, dat er iets wezenlijk anders van haar werd gevraagd en dat zij dat nog onvoldoende op alle vlakken heeft laten zien. Dat zij op andere terreinen (volledig) disfunctioneert, is ook onvoldoende aannemelijk geworden. Daarbij komt dat van een gedegen opgezet en uitgevoerd verbetertraject niet kan worden gesproken.

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond per 1 december 2024, omdat duidelijk is dat de samenwerking tussen partijen is verstoord door de houding en het gedrag van werkneemster. Daarnaast heeft haar handelswijze (met name de manier waarop zij leiding geeft) ervoor gezorgd dat het vertrouwen en daarmee ook het draagvlak voor werkneemster binnen Renewi is weggefallen. Een verdere vruchtbare samenwerking tussen

partijen is dan ook redelijkerwijs niet meer te verwachten. Dit alles blijkt uit voldoende uit de processtukken, zoals uit de e-mail van 11 februari 2024. Daarbij komt dat uit de verklaringen van medewerkers blijkt dat de spanning en onrust is afgenomen in de periode dat werkneemster wegens arbeidsongeschiktheid afwezig was, maar na haar terugkeer weer duidelijk merkbaar was. In de tussenliggende periode is de sfeer bij de afdeling HR verbeterd en dat kwam de samenwerking ten goede. Uit deze verklaringen blijkt bovendien dat het gedrag en de houding van werkneemster in toenemende mate – voor een lange periode – op een negatieve manier aanwezig waren. Aangezien hiervoor is omschreven dat er thans een onherstelbaar gebrek aan vertrouwen en draagvlak bestaat, kan niet worden ingezien hoe er een reële mogelijkheid is tot herplaatsing. Ook in andere functies zal er geen vertrouwen en draagvlak meer zijn. Dit geldt temeer nu de CEO, CFO en enkele andere directeuren uitdrukkelijk hebben verwoord dat zij een samenwerking met werkneemster niet meer zien zitten.

Overige vorderingen

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding. Dit laatste, omdat werkneemster onvoldoende heeft gesteld en onderbouwd dat Renewi ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De verstoorde arbeidsverhouding is grotendeels te wijten aan werkneemster zelf. Andere omstandigheden waaruit het ernstig verwijtbaar handelen zou kunnen blijken zijn eveneens niet dan wel onvoldoende gesteld. Gelet op de uitkomst van deze zaak en rekening houdend met de aard van het geschil, is de kantonrechter van oordeel dat het redelijk is dat partijen hun eigen proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5184

Zaaknummer: 11233374_EV31102024

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: L.V. Claassens en L.H.E. Drenthe

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub d BW