AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 49, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7035 19-11-2024
Werknemer heeft onvoldoende concrete stellingen betrokken ter onderbouwing van zijn vordering dat werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6925 12-11-2024
Loonvordering gedeeltelijk toegewezen.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1911 29-10-2024
(Ex-)advocaat-medewerker moet gedeclareerde toevoegingen die zien op tijdens het dienstverband voltooide zaken aan (ex-)werkgeefster vergoeden. Ten aanzien van de onvoltooide zaken oordeelt het hof dat alleen het aantal uren dat werknemer in dienst van werkgeefster aan deze zaken heeft gewerkt voor vergoeding in aanmerking komen (pro rato benadering).

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1884 15-10-2024
Vorderingen van werknemer die meent dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de staat terecht afgewezen. Uitleg van de Cao Rijk leidt tot de conclusie dat de staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mocht aangaan voor werkzaamheden die werknemer tijdelijk gaat uitvoeren. Ook geen opvolgend werkgeverschap na verrichten van werkzaamheden voor de staat in dienst van uitzendbureau.

Rechtbank

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6221 26-11-2024
Werkneemster vordert Taxi Vervoerscentrale te veroordelen in de betaling van haar loon over de maanden september en oktober 2024, betaling van het toekomstige loon en haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster na te komen.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:19363 22-11-2024
Vermeerdering arbeidsduur van 36 uur naar 40 uur per week valt op grond van de Cao Rijk niet onder de Wet flexibel werken. De tekst van het (vervallen) ARAR maakt dit niet anders.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5658 21-11-2024
Werkneemster vordert afgifte van een positief getuigschrift. Wat wordt er verstaan onder een positief getuigschrift?

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:19427 20-11-2024
Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Toekenning transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding en schadevergoeding ex artikel 7:611 BW.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:4550 19-11-2024
Partijen twisten over de vraag of aan werkgever in het verleden vrijstelling is verleend voor deelname aan een verplichte pensioenregeling. Omdat het pensioenfonds de vrijstelling niet kan aantonen, wordt het veroordeeld met terugwerkende kracht pensioen te betalen.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7015 18-11-2024
Ontbindingsverzoek teamleidster en MT-lid bij de Douane toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door klachten jegens werkneemster niet zorgvuldig te onderzoeken, haar maandenlang in het luchtledige te laten en tekort te schieten in zijn re-integratieverplichtingen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11569 15-11-2024
De arbeidsovereenkomst blijft bestaan. De kantonrechter kan immers niet aannemen dat de door werkgeefster bij het UWV ingediende informatie en prognoses nog altijd up-to-date en juist zijn, waardoor ontbinding op de a-grond niet mogelijk is. Ook het

ontbindingsverzoek van werknemer wordt afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12101 15-11-2024
Ondanks klokkenluidersmelding van werknemer wordt de gevorderde wedertewerkstelling afgewezen. Door wangedrag van werknemer is een onhoudbare situatie ontstaan, met als gevolg dat hij lopende de ontbindingsprocedure op non-actief wordt gesteld.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11385 11-11-2024
Werknemer raakt betrokken bij schietpartij in metro. Werkgever ontslaat werknemer in proeftijd. Rechtsgeldig proeftijdontslag: geen verboden onderscheid wegens chronische ziekte.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7746 07-11-2024
Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door zich niet houden aan eerdere beschikking kantonrechter ten aanzien van vernietigde onregelmatige opzegging. Werknemersverzoek ontbinding onder toekenning verschillende vergoedingen. Toewijzing werknemersverzoek en vergoedingen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6429 06-11-2024
Standaardkarakter van cao Beroepsgoederenvervoer verzet zich niet tegen toekenning van persoonlijke toeslag op loon van werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen cao-loon is rechtsgeldig.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7515 01-11-2024
Het downloaden van (gevoelige) bedrijfsinformatie op de privélaptop door werknemer is verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7513 30-10-2024
Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd. Toekenning billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en achterstallig loon.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7777 30-10-2024
UWV heeft een regresvordering op de partij wier werknemer de verzekerde (zzp'er) aanreed met een shovel voor wat betreft de door het UWV gedane uitkeringen op grond van de ZW en Wet WIA. Geen succesvol beroep op de regresbeperking van de

artikelen 52b ZW en 100 Wet WIA.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6411 23-10-2024
Werkgeefster kan geen beroep doen op het overeengekomen concurrentie-, relatie- en nevenwerkzaamhedenbeding, aangezien niet aan de wettelijke vereisten is voldaan. Werknemer is daarom geen boete verschuldigd.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7516 23-10-2024
De centrale ondernemingsraad verzoekt de kantonrechter een besluit om kwalitatief te selecteren zoals bedoeld in het sociaal plan nietig te verklaren. De kantonrechter wijst dit verzoek af nu er geen sprake is van een nieuw besluit zoals de centrale ondernemingsraad stelt.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7681 22-10-2024
Werknemer is tijdens ziekte werkzaam bij een derde partij. Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog (art. 3:44 BW) niet mogelijk na bijna 25 jaar dienstverband. Wel rechtsgeldig ontslag op staande voet

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7511 18-10-2024
Reorganisatie met Sociaal plan en herijkingsplan. Werknemers vorderen benoeming in de functie en intrekking van het besluit. Geen sprake van uitwisselbaarheid van functie. Selecteren op geschiktheid toegestaan.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7017 08-10-2024
Onrechtmatig handelen van twee werknemers die tijdens dienstverband meerdere jaren onder werktijd opdrachten die binnenkwamen bij werkgever hebben omgeleid naar hun eigen bedrijven.

RECHTSPRAAK

Reorganisatie met Sociaal plan en herijkingsplan. Werknemers vorderen benoeming in de functie en intrekking van het besluit. Geen sprake van uitwisselbaarheid van functie. Selecteren op geschiktheid toegestaan.

Feiten

Werknemer en werkneemster (hierna gezamenlijk: werknemers) zijn in dienst bij Stichting Pluryn (hierna: Pluryn), waar het Sociaal Plan 2019-2024 van toepassing is. Volgens dit plan worden sleutelfuncties toegewezen aan de geschiktste kandidaat op basis van functie-eisen. Niet geplaatste werknemers worden boventallig verklaard en als herplaatsingskandidaat aangemerkt. Op 4 december 2023 legde de raad van bestuur (RvB) aan de Centrale Ondernemingsraad (COR) het voornemen voor om twee sleutelfuncties vast te stellen: Pluryn directeur zorg & Bbhandeling en Pluryn directeur bedrijfsvoering. De COR stemde op 12 februari 2024 in. De RvB nam op 12 maart 2024 het Bestuursbesluit Herijking Aansturingsmodel (herijkingsplan). Werknemer, destijds directeur bedrijfsvoering, solliciteerde op 4 maart 2024 schriftelijk naar de nieuwe functie Pluryn directeur bedrijfsvoering. Werkneemster gaf diezelfde dag ook haar interesse aan. Beiden voerden sollicitatiegesprekken. Op 7 mei 2024 werd hun door de RvB meegedeeld dat zij niet benoemd werden, terwijl anderen wel werden aangesteld. Na deze afwijzing meldde werkneemster zich op 13 mei 2024 ziek. Werknemers werden per 1 juli 2024 boventallig verklaard, waarna werknemer zich op 2 juli 2024 ziek meldde. In augustus 2024 onderzocht FWG Professional People in opdracht van de RvB of de oude directeursfuncties uitwisselbaar zijn met de nieuwe functies in het herijkingsmodel. Het onderzoek concludeerde dat er een sterke aanwijzing is voor niet-uitwisselbaarheid van functies.

Werknemers vorderen dat Pluryn hen benoemt in de functie Pluryn directeur bedrijfsvoering. Zij stellen dat de oude en de nieuwe functie vrijwel identiek zijn en dat Pluryn daarom het afspiegelingsbeginsel had moeten toepassen. Door dit niet te doen en hen boventallig te verklaren, handelt Pluryn volgens werknemers in strijd met wettelijke ontslagregels en het sociaal plan. Zij eisen onder meer dat het besluit om hen niet te benoemen wordt

teruggedraaid, dat zij binnen 24 uur worden toegelaten tot hun functie met alle taken en arbeidsvoorwaarden, en dat Pluryn een intranetbericht plaatst over hun terugkeer. Ook eisen zij het salaris van de functie met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2024. Bij niet-nakoming vragen zij om een dwangsom per dag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Pluryn voert een herijkingsplan uit als onderdeel van een reorganisatie. Hoewel werknemers en de COR kritiek hebben geuit, heeft de Ondernemingskamer het plan op 5 september 2024 geldig verklaard. De kantonrechter oordeelt daarom alleen over de uitvoering ten aanzien van werknemers.

Uitwisselbaarheid van functies

Het geschil draait primair om de vraag of de oude functie directeur bedrijfsvoering en de nieuwe functie Pluryn directeur bedrijfsvoering uitwisselbaar zijn. De kantonrechter oordeelt van niet. Pluryn heeft voldoende aangetoond dat er wezenlijke verschillen zijn. De nieuwe functie is hoger gewaardeerd qua salaris, gericht op locatieoverstijgende beleidsvorming en maakt deel uit van een compactere directie. Werknemers betogen dat zij in de oude functie ook locatieoverstijgend werkten, maar dit acht de kantonrechter onvoldoende. Een onafhankelijk rapport van FWG uit augustus 2024 bevestigt dit onderscheid. Dit rapport weegt zwaarder dan de toelichting van werknemers en het standpunt van de COR, omdat het een objectievere basis biedt. De kritiek van werknemers op de onafhankelijkheid van FWG vanwege een mogelijke belangenverstrengeling met een voormalig HR-medewerker van Pluryn, is onvoldoende onderbouwd. Zonder bewijs van directe betrokkenheid bij het rapport of de benoemingsprocedure wordt dit argument afgewezen.

Selectie op geschiktheid en het proces

De kantonrechter oordeelt dat Pluryn op geschiktheid mocht selecteren. De functie is door de RvB als sleutelfunctie aangemerkt, en de COR stemde hiermee in. Dit rechtvaardigt selectie op basis van geschiktheid, zoals vastgelegd in het sociaal plan. Werknemers betwisten de objectiviteit van de selectieprocedure, maar deze was voldoende transparant. Pluryn stelde functieprofielen op, communiceerde duidelijk over de procedure en behandelde alle kandidaten gelijk. Het sollicitatieproces, uitgevoerd door een commissie van RvB-leden en een HR-medewerker, was uniform. Hoewel werknemers achteraf kritiek uitten, hebben zij vooraf geen formele bezwaren ingediend en meegedaan aan de sollicitatie. De selectie, gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria, valt binnen de beoordelingsvrijheid van Pluryn.

Geschikt maken of herplaatsen

Werknemers stellen dat Pluryn hen had moeten omscholen of herplaatsen. De kantonrechter wijst dit af. Het sociaal plan maakt duidelijk dat herplaatsing van boventallige werknemers niet betekent dat zij in een functie geplaatst worden waarvoor zij niet geschikt zijn. De visie van werknemers op de nieuwe functie verschilt zodanig van die van Pluryn dat hun ongeschiktheid deels in hun overtuigingen ligt. Zonder concrete voorstellen van werknemers is niet in te zien hoe omscholing hen geschikt zou maken. Herplaatsing is door het conflict en de ziekmeldingen nog niet begonnen en moet eerst starten met een belangstellingsgesprek, zoals voorgeschreven in het sociaal plan.

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is aangetoond dat de vorderingen van werknemers in de bodemprocedure kans van slagen hebben. Daarom worden hun vorderingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 18-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7511
Zaaknummer: 11285658
Rechters: M.J.C. van Leeuwen
Advocaten: D.B. Muller en M.C. Frissart-Kallenbach
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 5 BW en 7:671a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert Taxi Vervoerscentrale te veroordelen in de betaling van haar loon over de maanden september en oktober 2024, betaling van het toekomstige loon en haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster na te komen.

Feiten

Werkneemster werkt als chauffeur bij Taxi Vervoerscentrale Nederland B.V. (hierna: Taxi Vervoerscentrale) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werkneemster heeft Taxi Vervoerscentrale haar loon over de maanden september en oktober 2024 niet (op tijd) betaald. Werkneemster vordert daarom Taxi Vervoerscentrale te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook vordert werkneemster betaling van het toekomstige loon. Daarnaast heeft werkneemster zich op 19 augustus 2024 ziekgemeld en vordert werkneemster veroordeling van Taxi Vervoerscentrale om haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster na te komen.

Oordeel

Namens Taxi Vervoerscentrale is niemand op de zitting verschenen. De kantonrechter stelt vast dat bij het betekenen van de dagvaarding de wettelijke vereisten zijn nageleefd en dat de voorgeschreven termijnen en overige formaliteiten in acht zijn genomen. De kantonrechter verleent daarom verstek tegen Taxi Vervoerscentrale. Ter zitting heeft werkneemster toegelicht dat op dit moment alleen het achterstallig loon over de maand oktober 2024 onbetaald is gebleven en zij heeft haar vordering overeenkomstig verminderd. De kantonrechter wijst de vordering om het achterstallig loon van de maand oktober 2024 te betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente alsmede het toekomstige loon totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, toe. De vordering om Taxi Vervoerscentrale te veroordelen om haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster na te komen, behoeft geen bespreking meer omdat werkneemster deze vordering tijdens de mondelinge behandeling heeft ingetrokken.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 26-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6221
Zaaknummer: 11370628 \ CV EXPL 24-3866
Rechters: M.J.C.M. Manders
Advocaten: J. Bouwhuis
Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Het downloaden van (gevoelige) bedrijfsinformatie op de privélaptop door werknemer is verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2015 in dienst bij Kegro. In de arbeidsovereenkomst is o.a. een concurrentiebeding met boetebeding opgenomen. Op 17 juli 2024 heeft Kegro aangegeven dat zij ontevreden is over het functioneren van werknemer en daarom voornemens is over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Diezelfde dag heeft Kegro een beëindigingsvoorstel gestuurd. Op 22 juli 2024 heeft Kegro een veiligheidsmelding van Microsoft ontvangen met betrekking tot verdachte activiteiten op het account van werknemer. Bij e-mail van 25 juli 2024 heeft Kegro werknemer hiervan op de hoogte gesteld en gevraagd of hij deze activiteiten herkende. Namens werknemer is aangegeven dat hij bestanden heeft gedownload, omdat er gegronde vrees was dat hij niet meer in zijn werkomgeving zou worden toegelaten en hij wilde aantonen dat er geen sprake was van disfunctioneren. Op 23 augustus 2024 is werknemer vrijgesteld van werk. Onderhandelingen over een beëindiging met wederzijds goedvinden waren niet succesvol. Kegro heeft vervolgens bij e-mail van 2 september 2024 werknemer gesommeerd uiterlijk 6 september 2024 een boete van € 50.000 te betalen en de leaseauto uiterlijk 4 september 2024 in te leveren. Werknemer heeft de boete niet betaald. De leaseauto is tijdig ingeleverd. Kegro verzoekt o.a. ontbinding van de arbeidsovereenkomst en betaling van de (contractuele) boete.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer (gevoelige) bedrijfsinformatie op zijn privélaptop heeft gedownload. De kantonrechter is van oordeel dat dit een ernstige gedraging is. Een werknemer moet begrijpen dat het downloaden van dergelijke gegevens (nadelige) consequenties kan hebben voor zijn relatie met de werkgever en het vertrouwen (ernstig) kan schaden. Overigens staat het in het onderhavige geval in de arbeidsovereenkomst als verbod opgenomen. Het handelen van werknemer is dan ook te kwalificeren als verwijtbaar, zodanig dat van Kegro redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is echter geen sprake, omdat niet vast is komen te staan dat werknemer opzettelijk of met een vooropgezet plan heeft gehandeld om zo Kegro te schaden. Het is naar het oordeel van de kantonrechter voorstelbaar dat werknemer zich na het gesprek van 17 juli 2024 overdonderd voelde door de boodschap en duidelijkheid wilde verkrijgen over zijn functioneren. Gespreksverslagen en beoordelingen zouden daartoe de aangewezen documenten zijn geweest. Werknemer heeft bij het downloaden echter ook vele andere ((zeer) privacy- en concurrentiegevoelige) gegevens gedownload. Werknemer is bij het downloaden dan ook onzorgvuldig te werk gegaan en dit valt hem te verwijten. Voorts is verwijtbaar dat werknemer hierover aanvankelijk niet open is geweest. Er zijn echter geen aanwijzingen dat werknemer gegevens heeft gedownload om een andere reden dan enkel het verstevigen van zijn bewijspositie in een eventueel te volgen ontslagprocedure en dat hij 'erop uit was' concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie of privacygevoelige informatie te delen. In samenhang beschouwd is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Boete van € 50.000

Het staat vast dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het bepaalde in het beding en als gevolg daarvan is hij op grond van de arbeidsovereenkomst in beginsel een boete van € 50.000 aan Kegro verschuldigd. Werknemer heeft verzocht om de contractuele boete te matigen. De kantonrechter is van oordeel dat de toepassing van het boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. Hoewel vaststaat dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie heeft gedownload op zijn privélaptop, is niet vast komen te staan dat die gegevens (opzettelijk) in handen van derden zijn gekomen of Kegro daardoor schade heeft geleden. Daar komt bij dat werknemer (minimaal) negen jaar bij Kegro in dienst is geweest en niet is gebleken dat hij eerder een (dergelijke) misstap heeft gemaakt. Op grond van het voorgaande ziet de kantonrechter aanleiding de boete te matigen en wel tot een bedrag van € 10.000.

Verklaring voor recht concurrentie- en boetebeding

In casu is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op verzoek van Kegro, zodat naar het oordeel van het hof het concurrentiebeding op grond van een tekstuele uitleg (in beginsel) niet van toepassing is. Als Kegro had gewild dat de door haar gestelde situatie onder het bereik van het beding zou vallen, had zij dit expliciet in het beding moeten opnemen. De conclusie is dan ook dat Kegro geen beroep op het concurrentiebeding kan doen na ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Kegro verzoekt om de werking van het boetebeding

tot een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aangezien werknemer hier geen verweer tegen heeft gevoerd, en het verder ook een beperking in tijd van dit beding betreft, wordt de verzochte verklaring voor recht in zoverre toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 01-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7515
Zaaknummer: 11313675
Rechters: M.J.C. van Leeuwen
Advocaten: M. Simons en S.A.A. Labee
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub a BW en 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende concrete stellingen betrokken ter onderbouwing van zijn vordering dat werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden.

Feiten

Werknemer had een dienstverband met Biri Publications B.V. (hierna: Biri), maar verrichtte ook werkzaamheden voor QMC, beide dochtervennootschappen van Walden Beheer B.V. Op 5 november 2012 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Het dienstverband met Biri is met wederzijds goedvinden geëindigd per 1 februari 2014, hetgeen is vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst gedateerd 29 november 2013. QMC is op 24 december 2019 ontbonden. Werknemer stelt dat hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden een burn-out heeft gekregen, wat tot zijn arbeidsongeschiktheid heeft geleid en dat dit een rechtstreeks gevolg is van de werkomstandigheden bij (ook) QMC. Omdat QMC is ontbonden, heeft werknemer Achmea rechtstreeks op de voet van artikel 7:954 BW aangesproken. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

In deze procedure is uitgangspunt dat QMC geen werkgever of inlener van werknemer is geweest. Gelet hierop strandt de vorderingsgrondslag van artikel 7:658a BW. De daarin bedoelde verplichtingen rusten alleen op de werkgever.

Zorgplicht

Net als de kantonrechter ziet het hof geen aanleiding tot toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Het causaal verband is daarvoor te onzeker. De stel- en bewijslast ligt dus bij werknemer. Daaraan heeft hij niet voldaan. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer namelijk onvoldoende concrete stellingen betrokken. Zo had het op de weg van werknemer gelegen concreet met stukken onderbouwd te stellen over de duur van de burn-out en in hoeverre zijn huidige arbeidsongeschiktheid daarmee verband houdt. Het ligt ook op de weg van werknemer om voldoende feiten en omstandigheden met betrekking tot zijn werksituatie

te stellen op grond waarvan kan worden aangenomen dat en in hoeverre zijn klachten door zijn werk en niet door iets anders zijn ontstaan. Dat heeft hij onvoldoende gedaan. Ook het causaal verband heeft hij vervolgens niet concreet met stukken onderbouwd. Het voorgaande heeft tot gevolg dat ook in hoger beroep niet wordt toegekomen aan de vraag of QMC de op haar rustende zorgplicht heeft geschonden. Wel ziet het hof aanleiding nader in te gaan op de stellingen van werknemer over het ontbreken van een urenregistratie. Tussen partijen staat vast dat werknemer werkzaam was als financieel directeur en een loon van € 5.250 ontving. Daaruit lijkt te volgen dat zijn situatie nationaalrechtelijk van de verplichting tot urenregistratie was uitgezonderd en dat die uitzondering in dit concrete geval verenigbaar is met de Arbeidstijdenrichtlijn. Nu partijen daarover geen debat hebben gevoerd, laat het hof in het midden of dat inderdaad het geval is. Verondersteld dat er wél een gehoudenheid tot urenregistratie was, geldt dat het enkel niet voeren van een urenregistratie niet zonder meer betekent dat de QMC haar zorgplicht heeft geschonden. Dat is pas het geval als ook voldoende aannemelijk is dat zij werknemer meer uren heeft laten werken dan toegestaan. Dat laatste heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 19-11-2024
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7035
Zaaknummer: 200.334.068
Rechters: G.D. Hoekstra, M.P.C.J. van Bavel en R.J.A. Dil
Advocaten: J.B.M. Swart en J.K. den Haan
Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over de vraag of aan werkgever in het verleden vrijstelling is verleend voor deelname aan een verplichte pensioenregeling. Omdat het pensioenfonds de vrijstelling niet kan aantonen, wordt het veroordeeld met terugwerkende kracht pensioen te betalen.

Feiten

Werknemer is in 1961 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft tot 1972 bij werkgever gewerkt. In 1974 is werkgever opgehouden te bestaan. Zwitserleven heeft het pensioencontract van werkgever in 1974 in haar administratie opgenomen. Verder heeft Zwitserleven verklaard dat werknemer niet in haar administratie voorkomt. Werknemer is in 2010 met pensioen gegaan. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Oak Pensioen, de opvolger van Bedrijfstakpensioenfonds Meubel, de pensioenaanspraken van werknemer moet administreren en moet uitkeren op basis van de aangeleverde loongegevens, en een veroordeling van Oak Pensioen tot het uitkeren met terugwerkende kracht van een levenslange pensioenuitkering. Werknemer voert aan dat hij na het bereiken van de AOW-leeftijd pensioen van Oak Pensioen had moeten ontvangen, omdat de werkzaamheden van zowel werkgever als het bedrijf dat werkgever heeft overgenomen, vielen onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van het Bedrijfspensioenfonds Meubel. Oak Pensioen concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel afwijzing van de vorderingen van werknemer. Oak Pensioen heeft naar voren gebracht dat werknemer bij haar geen pensioen heeft opgebouwd. Werkgever was van de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds Meubel vrijgesteld omdat hij een eigen pensioenregeling kende. Werknemer heeft daarom bij een andere pensioenuitvoerder aanspraken opgebouwd, namelijk bij Zwitserleven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit wet- en regelgeving kan worden afgeleid dat de achtergrond van het aanvragen van een vrijstelling, eruit bestaat dat moet worden getoetst of een bestaande pensioenregeling van een werkgever voldoende dekking biedt in vergelijking met de verplicht gestelde pensioenregeling. De stelling van Oak Pensioen dat uit het enkele

feit dat werkgever een eigen pensioenregeling kende, kan worden afgeleid dat een vrijstelling is verleend, wordt daarom niet gevolgd. Volgens Oak Pensioen dateert de vrijstelling van lang geleden waardoor het niet vreemd is dat de vastlegging van de vrijstelling niet meer te traceren is. De kantonrechter volgt Oak Pensioen niet in haar redenering. Het komt voor rekening en risico van Oak Pensioen dat zij niet kan aantonen dat een vrijstelling is aangevraagd en verleend. Oak Pensioen heeft verder aangevoerd dat uit de informatie van Zwitserleven blijkt dat werkgever het pensioencontract bij Zwitserleven heeft ingebracht. Dit is echter niet relevant, omdat het aan Oak Pensioen is om aan te tonen dat een vrijstelling is verleend. Het enkele feit dat Oak Pensioen een eigen regeling kende, is onvoldoende om vast te stellen dat dat het geval is. De kantonrechter concludeert dat werknemer zijn vorderingen voldoende heeft onderbouwd en dat Oak Pensioen haar verweer niet voldoende heeft gemotiveerd. De levenslange pensioenuitkering wordt met terugwerkende kracht toegewezen. Oak Pensioen wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 19-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:4550
Zaaknummer: 11021193 \ CV EXPL 24-2053
Rechters: M. Haisma
Advocaten: DAS Rechtsbijstand
Wetsartikelen: 5 lid 3 Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds en 2 Vrijstellingsregeling Wet Bpf

RECHTSPRAAK

Loonvordering gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

X en Y hebben vanaf 2011/2012 een relatie gehad. X nam een belangrijke positie in binnen het gezin van Y. X is per 1 oktober 2015 in dienst getreden bij Y op basis van een zorgovereenkomst/arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor een variabel aantal uren gedurende zeven dagen per week. Het bruto-uurloon bedraagt € 12,50 voor werkzaamheden als hulp en € 20 voor werkzaamheden als begeleider. Zijn loon werd betaald uit het aan X toegekende PGB. In de avond van 22 maart 2021 heeft X Y in het bijzijn van twee minderjarige dochters een klap gegeven (hierna: het incident). Y heeft daar letsel van ondervonden. Zij heeft in oktober 2021 aangifte gedaan en X is eerst door de politierechter en later in hoger beroep strafrechtelijk veroordeeld voor mishandeling. X is het daar niet mee eens en heeft cassatie ingesteld. Dat X zich schuldig heeft gemaakt aan mishandeling (in strafrechtelijke zin) staat dus niet vast. X is van 1 april 2021 tot 6 mei 2021 ziek geweest. Op 2 juli 2021 heeft X de zorg-/arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Vanaf 22 maart 2021 tot 6 augustus 2021 is er nog herhaaldelijk contact geweest tussen X en Y en/of haar kinderen. X vordert een bedrag van zo'n € 25.000 aan achterstallig loon. De kantonrechter heeft deze vordering gedeeltelijk toegewezen. X heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De loonvordering spreidt zich uit over verschillende periodes.

(i) 1 tot 23 maart 2021

X heeft op de zitting bij het hof toegelicht dat hij de gebruikelijke werkzaamheden verrichtte tot hij door de meerderjarige dochter van Y na het incident van 22 maart 2021 werd weggestuurd. Hij herinnerde zich nog dat hij op dat moment aan het stofzuigen was. Dit is door Y niet voldoende gemotiveerd betwist. Zij stelt wel dat X geen werkzaamheden in haar opdracht kon verrichten, omdat zij in die periode in zijn huis verbleef om even afstand te nemen, maar tijdens de zitting is ook gebleken dat dat maar voor een paar dagen was. Bovendien was X toen in het huis van Y om het gezin te runnen. Dat zijn werkzaamheden die

ook op grond van de zorg-/arbeidsovereenkomst werden verricht, omdat daaronder blijkens het overgelegde Persoonlijk plan ook vallen huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen. Nu X in deze periode heeft gewerkt en op deze informele wijze werd gedeclareerd, gaat het hof, net de kantonrechter, uit van de laatste loonstroken en een bedrag van € 2.141,92 bruto per maand. Dat betekent dat over 22 dagen toewijsbaar is een bedrag van € 1.559,55 bruto.

(ii) 23 maart 2021 tot 1 april 2021

Op 22 maart 2021 heeft het incident zich voorgedaan. Y stelt dat zij X de volgende dag vanwege het incident heeft ontslagen en dat X daarna geen werkzaamheden meer heeft verricht die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. X betwist dit. Wat wel vaststaat is dat de dochter van Y X vanwege het incident naar huis heeft gestuurd. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat in het midden kan blijven of sprake is geweest van een ontslag, omdat vaststaat dat Y zich daarna heeft gedragen alsof de arbeidsovereenkomst nog voortduurde: zij accepteerde de ziekmelding en heeft de arbeidsovereenkomst op 2 juli 2021 schriftelijk (en zonder voorbehoud van een eerder ontslag) beëindigd. Van de activiteiten die X in de drie dagen daarvoor opgeeft is onvoldoende duidelijk of deze voortvloeien uit de zorg-/arbeidsovereenkomst of uit zijn vaderrol in het gezin. Het hof wijst dit deel van de vordering dus af.

(iii) 6 mei 2021 tot 2 juli 2021

Over de grondslag van de vordering over deze periode is X niet eenduidig. Zijn grief gaat over onjuiste toepassing door de kantonrechter van artikel 7:628 BW. Dat artikel ziet op de situatie waarin de werknemer niet werkt. X heeft echter ook over deze periode een “lijst met aantoonbare werkzaamheden” overgelegd. Dat verhoudt zich niet met toepassing van genoemd wetsartikel. Het hof oordeelt ook over deze periode dat X tegenover de betwisting door Y onvoldoende heeft onderbouwd dat hij werkzaamheden heeft verricht die voortvloeien uit de zorg-/arbeidsovereenkomst. X heeft zijn vordering onvoldoende onderbouwd.

(iv) 2 juli 2021 tot 1 april 2022

Op 2 juli 2021 heeft Y de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Volgens X heeft Y dat ontslag dezelfde avond nog herroepen en heeft hij doorgewerkt tot 10 augustus 2021. Y betwist dat. Dit deel van de loonvordering is niet toewijsbaar omdat X niet binnen de vervaltermijn van de wet (artikel 7:686a lid 4 BW) de vernietiging van het ontslag heeft ingeroepen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
Datum uitspraak: 12-11-2024
ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6925
Zaaknummer: 200.332.543
Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en D.W.J.M. Kemperink
Advocaten: V.M.C. Verhaegen en W. van der Kolk
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert afgifte van een positief getuigschrift. Wat wordt er verstaan onder een positief getuigschrift?

Feiten

Tussen partijen is bij de kantonrechter van deze rechtbank eerder een geschil aanhangig geweest. In deze procedure zijn partijen tijdens de mondelinge behandeling op 27 maart 2023 tot overeenstemming gekomen over de beëindiging van het dienstverband van werkneemster bij de gemeente Eersel (hierna: de gemeente). Deze overeenstemming is vastgelegd in een proces-verbaal. Voor zover voor dit geschil van belang, is in dit proces-verbaal het volgende opgenomen: werkneemster ontvangt bij het einde van het dienstverband een positief getuigschrift. Bij brief van 1 augustus 2023 heeft de gemeente werkneemster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst op 1 september 2023 is geëindigd en haar het volgende getuigschrift verstrekt: “Geachte heer, mevrouw, Hierbij verklaart gemeente Eersel dat mevrouw X , geboren op X 1977, werkzaam is geweest in de functie van Ondersteuner B, met een dienstverband van 36 uur per week, in de periode van 1 augustus 2007 tot 1 september 2023. In deze functie was zij belast met de volgende taken: bijhouden van de agenda's van de burgemeester en wethouders, verwerken van de reiskosten van de burgemeester en wethouders, opstellen van het handboek van het secretariaat, archiveren van collegestukken en stukken van het bestuurssecretariaat, vergaderingen voor de burgemeester en wethouders plannen en voorbereiden, maken van voorstellen voor Koninklijke Onderscheidingen/Gemeentelijke Speld van Verdienste, inkoop- en aanbesteding. Wij danken werkneemster voor haar inzet en wensen haar succes toe in de verdere carrière.” Werkneemster vordert veroordeling van de gemeente om aan haar een positief getuigschrift te verstrekken.

Oordeel

Vaststaat dat partijen in het kader van de eerder tussen hen gevoerde procedure een overeenkomst hebben gesloten waarin zij hebben afgesproken dat de gemeente werkneemster bij het einde van de arbeidsovereenkomst een positief getuigschrift zal verstrekken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster hoewel zij reeds een nieuwe baan heeft

gevonden, voldoende belang bij haar vordering tot nakoming van voornoemde afspraak, met name maar niet uitsluitend gelet op eventuele toekomstige sollicitaties. In het bijzonder gezien de lange duur van het dienstverband kan een getuigschrift over haar functie bij de gemeente voor werkneemster van belang zijn. Subsidiair heeft de gemeente aangevoerd dat zij niet tekort is geschoten in de nakoming van voornoemde afspraak omdat zij van mening is dat het door haar verstrekte getuigschrift wel degelijk positief is. Kern van het geschil tussen partijen betreft dan ook de vraag wat onder een positief getuigschrift moet worden verstaan. Ingevolge artikel 7:656 lid 2 BW vermeldt een (neutraal) getuigschrift in ieder geval de aard van de verrichte arbeid, de arbeidsuur per dag of per week en de begin- en einddatum van het dienstverband. Daarnaast kan (enkel) op verzoek van de werknemer een opgave worden gegeven van de wijze waarop werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan en de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Het door de gemeente afgegeven getuigschrift vermeldt (enkel) de begin- en einddatum van het dienstverband en de werkzaamheden die werkneemster tijdens haar dienstverband heeft verricht maar niets over de wijze waarop zij deze werkzaamheden heeft verricht. In zoverre is dus sprake van een neutraal getuigschrift. Het enkele gegeven dat de gemeente informatie over het vermeende disfunctioneren van werkneemster en haar vermeende verstoorde relatie met haar ex-collega's niet in het getuigschrift heeft vermeld, maakt niet, zoals de gemeente heeft betoogd, dat het getuigschrift positief is. Het weglaten van negatieve informatie is immers niet hetzelfde als het vermelden van positieve informatie. Ook de toevoeging in het getuigschrift 'dat werkneemster bedankt wordt voor haar inzet' rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is van een positief getuigschrift. Gelet op de eisen die artikel 7:656 BW stelt aan een (neutraal) getuigschrift en de strekking van de afspraken in het proces-verbaal kan de verklaring van de gemeente van 1 augustus 2023 niet als een positief getuigschrift worden aangemerkt. In het getuigschrift dient in ieder geval positief te worden verklaard omtrent de door werkneemster verrichte arbeid en de wijze waarop zij aan haar verplichtingen heeft voldaan. Het enkel (objectief) benoemen van de werkzaamheden van werkneemster en het bedanken voor haar inzet volstaat niet. De vordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 21-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5658
Zaaknummer: 10796220
Rechters: J.A.M. van den Berk
Advocaten: C. Karharman en A.G. Kerkhof
Wetsartikelen: 6:74 BW en 3:296 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

UWV heeft een regresvordering op de partij wier werknemer de verzekerde (zzp'er) aanreed met een shovel voor wat betreft de door het UWV gedane uitkeringen op grond van de ZW en Wet WIA. Geen succesvol beroep op de regresbeperking van de artikelen 52b ZW en 100 Wet WIA.

Feiten

In het kader van de totstandkoming van een nieuwbouwwijk in Gouda is Van Werven Infra B.V. door Meco (onderaannemer) ingehuurd voor het ter beschikking stellen van een shovel met chauffeur. De chauffeur van de shovel was een werknemer van Van Werven Infra. Naast Van Werven Infra was X als zzp'er door Meco ingehuurd om werkzaamheden op het bouwproject te verrichten. Op 9 oktober 2017 liep X aan de linkerkant van een weg op het bouwterrein in de richting van de schaftkeet. Daarbij is hij op enig moment van achteren aangereden door de shovel die op dat moment werd bestuurd door de werknemer van Van Werven Infra. Als gevolg van dit ongeval heeft X letsel aan zijn been opgelopen en is hij arbeidsongeschikt geraakt. X had zich als zzp'er vrijwillig tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid verzekerd bij het UWV. Om die reden had hij eerst recht op een Ziektewetuitkering en daarna op een WIA-uitkering. In onderhavige procedure vordert het UWV dat de rechtbank voor recht verklaart dat het UWV jegens Van Werven Infra recht heeft op verhaal van de door hem op grond van de Ziektewet en Wet WIA gemaakte kosten en Van Werven Infra te veroordelen tot betaling van de openstaande vordering van € 86.804,67 (betaalde uitkeringsgelden tot 1 januari 2024) en een toekomstige vordering van € 61.612,46 (nog te betalen uitkeringsgelden tot de pensioendatum). Het UWV baseert zijn vordering op artikel 52a ZW en artikel 99 lid 1 Wet WIA. Van Werven Infra erkent dat het UWV in beginsel een regresrecht op haar heeft, maar voert aan dat er naast haar nog een aansprakelijke partij is, namelijk Meco. Zij doet in dat kader een beroep op de regresbeperking die voortvloeit uit de artikelen 52b ZW en 100 Wet WIA en op een arrest van de Hoge Raad van 20 mei 1983 (ECLI:NL:HR:1983:AG4596).

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Van Werven Infra baseert haar verweer op het arrest van de Hoge Raad van 20 mei 1983, waarin vaststond dat twee partijen aansprakelijk waren en waarin vaststond dat het hof heeft beslist dat het ongeval op grond van de wederzijds gemaakte fouten voor 80% aan de ene aansprakelijke partij en voor 20% aan de andere aansprakelijke partij te wijten was. Ten aanzien van één van de aansprakelijke partijen gold de regresbeperking van de artikelen 52b ZW en 100 WIA (toen art. 91 WAO). Anders dan in het arrest waarop Van Werven Infra zich beroept, staat in deze zaak tussen het UWV en Van Werven Infra niet vast dat Meco aansprakelijk is voor de schade van X. Het staat immers niet vast dat Meco de werkgeefster is van X en dat zij in die hoedanigheid de zorgplicht heeft geschonden. Omdat Meco geen partij is in deze procedure, kan dat ook niet worden vastgesteld. Van Werven Infra kan zich dus niet beroepen op het arrest van de Hoge Raad van 20 mei 1983, wat betekent dat het UWV volgens de artikelen 52a ZW en 99 lid 1 Wet WIA voor 100% regres kan nemen op Van Werven Infra. De rechtbank kent de gevorderde verklaring voor recht en de vordering met betrekking tot de al betaalde uitkeringsgelden tot 1 januari 2024 toe. De vordering tot betaling van de toekomstige kosten ineens, wordt bij gebrek aan een wettelijke grondslag afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 30-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7777
Zaaknummer: C/05/432979 / HZ ZA 24-80
Rechters: A.J.J.M. Weijnen
Advocaten: M.R. van der Zee, , C.I.J. Klostermann, E.E. Krikke en mr. B.C. van der Ent
Wetsartikelen: 52a ZW, 52b ZW, 99 lid 1 Wet WIA en 100 Wet WIA

RECHTSPRAAK

Standaardkarakter van cao Beroepsgoederenvervoer verzet zich niet tegen toekenning van persoonlijke toeslag op loon van werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen cao-loon is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 september 1999 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgever (nieuw) in dienst getreden. De activiteiten van werkgever (nieuw) vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Dit is een standaard-cao. Werkgever (nieuw) en werknemer zijn aan deze cao gebonden. Werkgever (nieuw) heeft werknemer ingeschaald in de loonschaal die in de cao voor zijn functie is voorgeschreven. Het loon dat bij deze loonschaal hoorde, was lager dan het salaris dat werknemer bij werkgever (oud) ontving. Werkgever (nieuw) heeft daarom in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat werknemer een persoonlijke toeslag van € 685,65 bruto per vier weken ontvangt die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Met ingang van 1 januari 2019 heeft er opnieuw een overgang van onderneming plaatsgevonden en is werknemer in dienst getreden bij werkgever nieuw 2; hierbij is de voornoemde toeslagregeling (inclusief afbouw) gecontinueerd. Met ingang van 1 januari 2022 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming weer in dienst getreden bij werkgever nieuw. De persoonlijke toeslag van werknemer is in de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2023 afgebouwd met de verhogingen van het cao-loon. De arbeidsovereenkomst van werknemer is per 10 mei 2023 beëindigd. Een collega van werknemer, die in vergelijkbare omstandigheden verkeerde, heeft tegen werkgever nieuw 2 een procedure aanhangig gemaakt waarbij hij het standpunt heeft ingenomen dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met zijn rechten bij overgang van onderneming. Uiteindelijk heeft het hof heeft bij arrest van 7 februari 2023 geoordeeld dat de persoonlijke toeslag niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao, maar dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Werknemer heeft naar aanleiding van dit arrest een vordering ingediend tot nabetaling van

zijn volledige persoonlijke toeslag. Werknemer stelt ter onderbouwing van zijn vorderingen dat de afbouw van zijn persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig is geweest en dat werkgever (nieuw) de ten onrechte ingehouden toeslag dient na te betalen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen beroep toekomt op rechtsverwerking en dat de toekenning van de persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Geen rechtsverwerking

De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever (nieuw) dat geen sprake is van rechtsverwerking. Werknemer kon uit het enkele feit dat werkgever (nieuw) geen cassatie heeft ingesteld tegen het arrest van het hof en uit de mededeling van de gemachtigde van werkgever (nieuw) dat er berekeningen werden gemaakt, niet het gerechtvaardigd vertrouwen ontlenen dat werkgever (nieuw) zijn vordering zou betalen.

De toekenning van de persoonlijks toeslag is rechtsgeldig

De persoonlijke toeslag is aan werknemer toegekend in het kader van de overgang van de onderneming, waardoor hij onder de werkingssfeer van de cao is komen te vallen. Voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming gelden specifieke wettelijke regels. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen (en gelet op de wettelijke regeling en Richtlijn 2001/23/EG, in sommige gevallen ook moeten) overeenkomen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en is daarom rechtsgeldig.

De afbouwregeling is wel rechtsgeldig

De kantonrechter is van oordeel dat de afbouwregeling wel rechtsgeldig is, en verwijst daarbij naar het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1050: “4.33. Uit rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat een juiste uitleg van artikel 3 van richtlijn 2001/23 meebrengt dat de loonvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst, en in het bijzonder de samenstelling van het loon, bij de overgang van onderneming niet mogen worden gewijzigd, ook al blijft het totale bedrag van het loon hetzelfde. Een werknemer kan geen afstand doen van de rechten die hij aan de dwingende bepalingen van richtlijn 2001/23 ontleent, ook niet wanneer de nadelen die voor hem uit die afstand voortvloeien, worden gecompenseerd door zulke voordelen, dat hij er globaal gezien

niet op achteruit gaat." De kantonrechter is echter, anders dan het hof, van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Richtlijn 2001/23/EG alleen strekt tot handhaving van de op het tijdstip van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers. Hieraan is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan. De conclusie luidt daarom dat werkgever (nieuw) de persoonlijke toeslag van werknemer mocht afbouwen. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 06-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6429
Zaaknummer: 11006922
Rechters: Y.M. Vanwersch
Advocaten: J.J.A. Janssen en B.I. van Vugt
Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Onrechtmatig handelen van twee werknemers die tijdens dienstverband meerdere jaren onder werktijd opdrachten die binnenkwamen bij werkgever hebben omgeleid naar hun eigen bedrijven.

Feiten

Twee werknemers hebben, voornamelijk via hun eenmanszaken, tijdens hun dienstverband bij Flyerman gedurende meerdere jaren onder werktijd allerlei opdrachten die binnenkwamen bij Flyerman omgeleid naar hun eigen bedrijf door in plaats van deze klanten te (laten) factureren vanuit Flyerman een factuur vanuit hun eenmanszaken te sturen, waarna de winst tussen beide werknemers werd verdeeld. Daarbij werden soms de inkoopkosten wel door Flyerman voldaan. Inmiddels zijn beiden (rechtsgeldig) op staande voet ontslagen. Deze procedure draait om de hoogte van de door beide werknemers aan Flyerman te betaling schadevergoeding. Na meerdere keren haar eis te hebben gewijzigd vordert Flyerman thans allereerst een verklaring voor recht dat beide werknemers ten opzichte van Flyerman onrechtmatig hebben gehandeld, als gevolg waarvan zij hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade die Flyerman dientengevolge heeft geleden, lijdt en zal lijden.

Oordeel

Werknemers hebben feitelijk erkend tijdens hun dienstverband bij Flyerman hun werkgever te hebben opgelicht en voldoende is gebleken dat zij met hun handelen Flyerman ernstige schade hebben berokkend. Hun (halfwassen) argument dat zij dachten dat wildplak niet onder de verboden nevenwerkzaamheden viel, is even doorzichtig als ontoereikend. Zij zullen de voor Flyerman uit hun onrechtmatig handelen voortvloeiende schade dienen te vergoeden. De gevraagde verklaring voor recht kan dan ook worden gegeven, zij het alleen voor de huidige schade, nu niet of onvoldoende is onderbouwd dat Flyerman in de toekomst nog schade zal lijden als gevolg van het gedrag van werknemers .

Facturen

Bij repliek heeft Flyerman omstandig de werkwijze van werknemers uit de doeken gedaan.

Aan de hand van voorbeelden wordt uitgelegd hoe de activiteiten plaatsvonden en op welke wijze. Die werkwijze is de kantonrechter voldoende helder geworden. Bij dupliek hebben werknemers de voorbeelden weersproken en voor wat betreft een klein deel van de facturen en de barterdeals op de overzichten van (zeer summier) commentaar voorzien. Naar aanleiding van hun commentaar zal de kantonrechter de vordering van Flyerman ten aanzien van de facturen beoordelen. De kantonrechter heeft het overzicht van Flyerman bij conclusie van dupliek in conventie/repliek in reconventie en vergeleken. Die overzichten komen overeen, behalve voor wat betreft de creditfacturen en een onbetaalde factuur. Die facturen zullen niet worden toegewezen. Het door werknemers dan te vergoeden bedrag is € 137.534,74 aan gemiste omzet, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 december 2021.

Barterdeals

Barterdeals zijn deals waarbij in ruil voor een korting op de levering door Flyerman een product of dienst wordt geleverd door de klant, bijvoorbeeld concertkaartjes. Zonder nadere bewijslevering op ieder onderdeel is het nauwelijks mogelijk om de waarde van de barterdeals, die aan Flyerman zouden dienen toe te komen, te berekenen. De rechter dient op grond van artikel 6:97 BW de schade te begroten op de wijze die het meest met de aard ervan in overeenstemming is. Kan de omvang van de schade niet nauwkeurig worden vastgesteld, dan wordt zij geschat. De kantonrechter zal de waarde van de barterdeals derhalve op grond van artikel 6:97 BW schattenderwijs vaststellen op het bedrag van € 25.000. Daarnaast worden de gevorderde inkoop- en materiaalkosten, alsmede de reële juridische kosten, de salariskosten van werknemers en de kosten voor bewijsbeslag afgewezen. De onderzoekskosten van de directie worden met € 25.000 wel toegewezen zoals gevorderd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 08-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7017
Zaaknummer: 9587632
Rechters: M.V. Ulrici
Advocaten: E. van Es, M. Hurks en mr. M.M.W. Vermeulen
Wetsartikelen: 6:97 BW en 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is tijdens ziekte werkzaam bij een derde partij. Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog (art. 3:44 BW) niet mogelijk na bijna 25 jaar dienstverband. Wel rechtsgeldig ontslag op staande voet

Feiten

Werknemer treedt op 12 juli 1999 bij werkgeefster in dienst als productiemedewerker en werkt vanaf 2012 als productieleider met een nettomaandloon van € 3.255,40 exclusief vakantiegeld en emolumenten. De arbeidsovereenkomst bevat bepalingen over nevenactiviteiten en een concurrentiebeding, inclusief boetebepalingen. De cao voor de groothandel in vlakglas is van toepassing. Het Personeelshandboek stelt goedkeuring verplicht voor nevenactiviteiten die belangenverstrengeling of concurrentie kunnen veroorzaken.

Op 20 februari 2023 meldt werknemer zich ziek met psychische klachten. Tussen 17 april en 24 mei 2024 laat werkgeefster hem observeren. Op 28 mei 2024 vernietigt werkgeefster de arbeidsovereenkomst buitenrechtelijk per 1 januari 2024 wegens bedrog en ontslaat hem op staande voet per 27 mei 2024. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt een billijke vergoeding van € 60.000, een transitievergoeding van € 39.290,08 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 17.309,32 bruto en € 6.491 aan achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkgeefster claimt de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk te hebben vernietigd wegens bedrog van werknemer. Werknemer zou zijn arbeidsongeschiktheid hebben gefingeerd en tijdens ziekte zonder toestemming werkzaamheden hebben verricht voor een derde partij, in strijd met interne regelgeving. Bedrog als grondslag voor vernietiging kan echter niet worden aangenomen, omdat dit niet plaatsvond bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, maar na 25 jaar dienstverband. Daarnaast is tussentijdse vernietiging met terugwerkende kracht juridisch niet mogelijk. De arbeidsovereenkomst is dus blijven bestaan tot het ontslag op

staande voet op 27 mei 2024.

Ontslag op staande voet

De arbeidsovereenkomst is beëindigd per 27 mei 2024 door berusting van werknemer. Het ontslag was gerechtvaardigd wegens ernstig verwijtbaar handelen, waaronder het verrichten van nevenwerkzaamheden zonder toestemming tijdens ziekte. Het ontslag wordt als rechtsgeldig beoordeeld, waardoor werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding, transitievergoeding of vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hiertoe is redengevend dat werknemer (samengevat) ondanks zijn arbeidsongeschiktheid – waarbij sprake was van zeer beperkte bewegingsvrijheid door een hernia en schouderproblemen – werkzaamheden heeft verricht voor een derde en in strijd heeft gehandeld met het concurrentiebeding en het verbod om zonder toestemming nevenwerkzaamheden te verrichten.

Werkgeefster verwijst daarbij naar het arbeidskundig onderzoek van 1 februari 2024 van SZamen, waarin onder meer is opgenomen dat werknemer niet geschikt is te achten voor het eigen werk, dit werk ook niet passend te maken is en bij mogelijk andere functies er uit preventief oogpunt geen sprake mag zijn van al te veel tillen/dragen en duwen/trekken. Uit het observatierapport blijkt echter dat redelijkerwijze mag worden aangenomen dat werknemer tijdens zijn ziekte werkzaamheden verrichtte voor of in opdracht van bedrijf 2. Uit een overgelegd gespreksverslag met onder meer de eigenaar van bedrijf 2 blijkt voorts dat werknemer na aanvankelijk een enkel klusje binnen een paar weken fulltime aan het glaszetten was en hij beschikte over een busje van bedrijf 2 om de werkzaamheden te verrichten. Voorgaande kwalificeert als een voldoende dringende reden, zodat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Vergoedingen

Omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld heeft hij geen recht op een billijke vergoeding. Ook heeft hij geen recht op een transitievergoeding. Werknemer heeft wel recht op uitbetaling van vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen tot 27 mei 2024. Voor zover deze niet zijn voldaan, wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling, inclusief wettelijke verhoging voor te late betaling. Hoewel werknemer kort voor zijn 25-jarig jubileum werd ontslagen, dient werkgeefster de jubileumuitkering toe te kennen, gezien de omstandigheden en het langdurig dienstverband. Het verzoek om een winstuitkering wordt afgewezen, aangezien dit een discretionaire bevoegdheid van werkgeefster betreft.

Werknemer heeft geen recht op vergoeding van het eigen risico van zijn zorgverzekering, omdat hij dit niet concreet heeft aangetoond of een claim heeft ingediend bij werkgeefster .

Voorts vordert werkgeefster terugbetaling van loon vanaf 1 januari 2024 op basis van vermeende buitengerechtelijke vernietiging. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tot 27 mei 2024 bleef bestaan, zodat werknemer recht had op loon tot die datum. Alleen het te veel betaalde loon over april 2024 kan worden teruggevorderd.

Werkgeefster vordert terugbetaling van loon vanaf 1 januari 2024 op basis van vermeende buitengerechtelijke vernietiging. De arbeidsovereenkomst is echter tot 27 mei 2024 blijven bestaan, zodat werknemer recht had op loon tot die datum. Alleen het te veel betaalde loon over april 2024 kan worden teruggevorderd.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 22-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7681
Zaaknummer: 11215842 \ HA VERZ 24-104 \ 61525 \ 48073
Rechters: A.J.M. van Breevoort
Advocaten: I. Çakir en A.H.M. Booijink
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 3:44 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door zich niet houden aan eerdere beschikking kantonrechter ten aanzien van vernietigde onregelmatige opzegging. Werknemersverzoek ontbinding onder toekenning verschillende vergoedingen. Toewijzing werknemersverzoek en vergoedingen.

Feiten

Werknemer is sinds 5 juni 2023 Bij Vast Data B.V. (hierna: Vast Data) in dienst als 'sales development representative' tegen een salaris van € 9.509,23 per maand, exclusief emolumenten. Verder is onder meer een aandelenoptieplan van toepassing, waarbij opties gedeeltelijk na één jaar en vervolgens elk kwartaal gedurende drie jaar vestigen, evenals een variabele beloning op basis van een sales incentive plan. Op 25 juni 2024 heeft de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Vast Data vernietigd omdat deze niet rechtsgeldig is, en Vast Data veroordeeld tot doorbetaling van het loon en achterstallige betalingen. Vast Data is niet in hoger beroep gegaan, maar voldoet niet aan de betalingsverplichting. Op 9 augustus 2024 vraagt Vast Data bij het UWV een ontslagvergunning aan op grond van bedrijfseconomische redenen, waartegen werknemer verweer voert. De aanvraag is nog in behandeling tijdens de mondelinge behandeling van onderhavige zaak.

Werknemer probeert Vast Data tot betaling te bewegen en betrekt ook Vast Data UK Limited in de zaak, omdat zijn loon via deze entiteit wordt betaald. In de procedure verzoekt werknemer de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding, achterstallig loon en bonus conform het salesplan, en naleving van de Grant Letter, en een gespecificeerde eindafrekening en betaling van opgebouwde vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werknemer stelt dat hij eerst bij Vast Data UK Limited in dienst was. Vanaf januari 2024 zou zijn arbeidsovereenkomst zijn overgenomen door Vast Data. Dit blijkt uit de loonstroken vanaf die periode en eerdere procedures die uitsluitend tegen Vast Data zijn gevoerd. Hoewel werknemer heeft verklaard dat hij een document heeft ondertekend waarin de overname van zijn arbeidsovereenkomst werd geregeld, is dat document niet meer beschikbaar. De verzoeken tegen Vast Data UK Limited worden daarom afgewezen.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van werknemer. De omstandigheden zijn zodanig dat de arbeidsovereenkomst niet kan voortbestaan. Hoewel ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever niet vereist is voor toewijzing van een dergelijk verzoek, constateert de kantonrechter dat werknemer door de handelwijze van Vast Data geen andere optie had dan ontbinding te verzoeken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van de datum van deze beschikking.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, zijnde ongeveer zes maandsalarissen. Deze vergoeding houdt rekening met het ernstig verwijtbare handelen van Vast Data, zoals het onrechtmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst in maart 2024 en het niet naleven van de beschikking van 25 juni 2024 waarin doorbetaling van loon werd bevolen. Dit heeft geleid tot een situatie waarin werknemer geen inkomen meer had, omdat ook een uitkering van het UWV werd geweigerd zolang de arbeidsovereenkomst formeel bleef bestaan. Deze handelwijze is ernstig verwijtbaar. De hoogte van de billijke vergoeding is verder mede gebaseerd op de verwachting dat de arbeidsovereenkomst zonder deze omstandigheden nog ongeveer een half jaar had voortgeduurd.

Daarnaast wordt de transitievergoeding vastgesteld op € 4.738,08, berekend tot aan de ontbindingsdatum van 7 november 2024. Wat betreft de bonus op basis van het Sales Compensation Plan heeft werknemer recht heeft op een bedrag van € 23.333,33. Vast Data heeft onvoldoende onderbouwd waarom geen recht bestaat op deze bonus.

Werknemer heeft verder recht op nakoming van de afspraken uit de Grant Letter met betrekking tot het vesten van opties. Hoewel Vast Data betoogt dat het vesten van opties afhankelijk is van "actieve dienstbetrekking" en dat werknemer niet actief heeft gewerkt, kan deze interpretatie niet ten nadele van werknemer worden uitgelegd. De reden waarom werknemer niet heeft gewerkt ligt immers bij Vast Data, waardoor de afspraken moeten worden nagekomen.

Tot slot wordt Vast Data veroordeeld tot het verstrekken en uitbetalen van een gespecificeerde eindafrekening, waaronder de uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 07-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7746
Zaaknummer: 11299363 \ HA VERZ 24-130
Rechters: W. van der Boon
Advocaten: T.O. Boot en M. Sliphorst-Dekker
Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer raakt betrokken bij schietpartij in metro. Werkgever ontslaat werknemer in proeftijd. Rechtsgeldig proeftijdontslag: geen verboden onderscheid wegens chronische ziekte.

Feiten

Werknemer is op 30 april 2024 in dienst getreden bij werkgever als schoonmaker op basis van een arbeidsovereenkomst voor acht maanden. Op 6 mei 2024 meldt werknemer zich ziek via WhatsApp met de tekst: “Broer ik kom niet vandaag naar werk ik ben ziek geworden”. De volgende dag is werknemer weer gaan werken. Op 12 mei 2024 raakt werknemer betrokken bij een schietpartij in de metro van of naar Hoek van Holland. De volgende morgen op 13 mei 2024 vraagt werkgever via WhatsApp of werknemer nog komt werken. Werknemer stuurt daarop een foto van zichzelf met een bebloed gezicht en bebloede kleding. Op een andere foto is te zien dat hij in een ziekenhuisbed ligt. Werknemer schrijft daarbij: “ik kom vandaag niet broer”. Werkgever vraagt wat er gebeurd is waarop werknemer schrijft dat twee mensen op hem schoten in de metro. In de middag van 13 mei 2024 is werknemer tijdens de proeftijd ontslagen. Werknemer is van mening dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Het is discriminatoir omdat hij is ontslagen wegens chronische ziekte (artikel 1 en 4 onder b WGBH). Werknemer legt zich bij de opzegging neer, maar vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. In een e-mail van 10 juni 2024 heeft werkgever op verzoek van de gemachtigde van werknemer toegelicht dat het ontslag tijdens de proeftijd is gegeven wegens ongeoorloofde afwezigheid (tweemaal) en zich niet ziekmelden conform het re-integratieprotocol.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever zegt op dezelfde dag dat werknemer meldt niet te komen vanwege een schietincident in de metro, de arbeidsovereenkomst in de proeftijd op. Werknemer wijst op het bericht van werkgever, waarin staat dat werknemer zich ‘weer kan inschrijven als hij zover is dat hij weer wil werken’. Werknemer stelt dat dit aangeeft dat zijn ontslag verband houdt met ziekte en begrijpt het bericht als een uitnodiging om terug te keren wanneer hij weer kan werken. Werkgever stelt dat dit was omdat bij werkgever de indruk

bestond dat werknemer niet gemotiveerd is om te werken, omdat hij zich in twee weken tweemaal ziekmeldt, meerdere keren te laat komt en vaak op zijn telefoon zit tijdens het werk. Die ochtend vraagt werkgever rond 7 uur of werknemer komt werken; pas om 9.14 uur volgt een reactie.

Werknemer stelt echter niets waaruit blijkt dat werkgever bij het proeftijdontslag vermoedt dat sprake is van een chronische ziekte. Beide partijen verklaren dat zij elkaar voor indiensttreding niet kenden. Hoewel een schietincident impact kan hebben, hoeft dit niet tot chronische klachten te leiden. Werkgever weet ook niets over de details van het incident en heeft op 13 mei 2024 enkel WhatsApp-contact met werknemer. Er is geen aanwijzing dat werkgever blijvende klachten vermoedt. Werkgever geeft als reden voor het ontslag ongeoorloofde afwezigheid en het niet volgen van het verzuimprotocol. In een e-mail van 10 juni 2024 schrijft werkgever dat werknemer zich na minder dan een week werken ziekmeldt via WhatsApp en een week later opnieuw, pas uren na aanvang van de werkdag. Werknemer stelt dat hij niet is gewezen op een schending van het verzuimprotocol; werkgever stelt van wel. Dit is echter niet relevant, omdat een werkgever een werknemer in de proeftijd mag ontslaan als die zich in een korte periode tweemaal ziekmeldt in strijd met verzuimregels. Uit niets blijkt dat werkgever weet of kan weten dat langdurig verzuim dreigt of sprake is van een chronische ziekte. Weliswaar is door een brief van een psycholoog bevestigd dat werknemer PTSS heeft opgelopen als gevolg van de schietpartij, maar niet staat vast dat het altijd chronisch is. In het geval van werknemer staat onvoldoende vast dat zijn PTSS chronisch is. Het incident vond kort geleden plaats, en de behandeling door een psycholoog is nauwelijks gestart omdat werknemer afspraken afzegt en niet tijdig reageert op oproepen. Het ontslag is dus niet in strijd met het verbod op onderscheid wegens chronische ziekte.

Vergoedingen

Het verzoek om een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Wel heeft werknemer recht op een pro-ratatransitievergoeding over de gewerkte periode, die werkgever stelt te hebben betaald en door werknemer niet is betwist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 11-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11385
Zaaknummer: 11208604 VZ VERZ 24-6603
Rechters: C.J. Frikkee
Advocaten: N.M. Fakiri en J.J.M. Damen
Wetsartikelen: 1 WGHB, 4 onder b WGHB en 7:676 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

De centrale ondernemingsraad verzoekt de kantonrechter een besluit om kwalitatief te selecteren zoals bedoeld in het sociaal plan nietig te verklaren. De kantonrechter wijst dit verzoek af nu er geen sprake is van een nieuw besluit zoals de centrale ondernemingsraad stelt.

Feiten

De Stichting Pluryn (hierna: Pluryn) is een zorginstelling die zich richt op ondersteuning van jongeren en volwassenen bij het vergroten van kansen op een zo volwaardig en zelfstandig mogelijke plek in de samenleving. Pluryn werkt landelijk en heeft meer dan 440 locaties. De Centrale Ondernemingsraad (hierna: COR) bestaat uit tien leden van de ondernemingsraden van Pluryn. Op de arbeidsovereenkomsten van medewerkers van Pluryn zijn verschillende cao's van toepassing. In 2022 is een herstructurering van Pluryn gerealiseerd, waarbij uit een aantal afzonderlijke rechtspersonen één organisatie is ontstaan. Op 2 oktober 2023 heeft Pluryn een presentatie genaamd 'Herijking aansturingsmodel – planning en plan van aanpak' met het dagelijks bestuur van de COR gedeeld. Daaruit volgt de planning van de voorgenomen herijking van het aansturingsmodel van Pluryn , dat in drie fases zal worden gerealiseerd. Pluryn heeft op 4 december 2023 de voorgenomen besluiten 'Besluit Herijking' en 'Besluit Sleutelfuncties' ter instemming aan de COR voorgelegd. De COR heeft vervolgens overleg hierover gevoerd met Pluryn , diverse directeuren en vakbonden. De COR heeft opmerkingen bij het vraagstuk uitwisselbare functies in relatie tot de (kwalitatieve) selectie van directeuren. De centrale ondernemingsraad stemt in met het voorgenomen besluit onder de voorwaarde dat de selectie van de directeuren plaatsvindt conform het toetsingskader dat het UWV hanteert. Pluryn heeft de COR laten weten dat op grond van voornoemde instemming op 20 februari 2024 het definitieve besluit is genomen om de functies Pluryn Directeur bedrijfsvoering en Pluryn Directeur Zorg & Behandeling als sleutelfuncties te markeren. Daarop heeft de COR Pluryn bericht dat dit besluit geen deel uitmaakt van de instemmingsaanvraag. Pluryn stelt zich op het standpunt dat zij een herzien bestuursbesluit heeft genomen om de functies van Pluryn Directeur Bedrijfsvoering en Pluryn Directeur Zorg en Behandeling als sleutelfunctie te markeren waarbij in het selectieproces wordt gehandeld conform het toetsingskader van het UWV en het Sociaal Plan Pluryn. Vervolgens heeft Pluryn

op 12 maart 2024 het besluit Herijking aansturingsmodel genomen. De COR heeft op 10 april 2024 bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam beroep ingesteld tegen het besluit Herijking bestuursmodel van Pluryn van 12 maart 2024 en verzocht het besluit kennelijk onredelijk te verklaren. Inmiddels heeft het selectieproces plaatsgevonden. Daarbij zijn elf directeuren benoemd in de sleutelfuncties. Bij brief van 12 juni 2024 heeft de COR de nietigheid van het besluit van 12 maart 2024 ingeroepen.

Oordeel

De Ondernemingskamer heeft bij beschikking van 5 september 2024 het verzoek om het besluit van 12 maart 2024 kennelijk onredelijk te verklaren afgewezen. Volgens de COR heeft Pluryn gelet op de wijze waarop aan het selectieproces uitvoering is gegeven kennelijk een nieuw besluit genomen om, in weerwil van de voorwaardelijk gegeven instemming en het daarop gevolgde herziene besluit van 5 maart 2024, een andere procedure te volgen in strijd met de UWV beleidsregels en de aan de instemming verbonden voorwaarden van de COR. Pluryn heeft primair als verweer gevoerd dat zij op 5 maart 2024 een besluit heeft genomen met instemming van de COR en dat zij ook daarnaar gehandeld heeft. Van een nadien genomen nieuw besluit is, aldus Pluryn, geen sprake. De stelling van de COR dat sprake is van een nieuw besluit door de wijze waarop Pluryn in mei 2024 aan het selectieproces van de directeursfuncties uitvoering heeft gegeven, volgt de kantonrechter niet. Pluryn heeft instemming aan de COR gevraagd om twee sleutelfuncties vast te stellen (de functie Pluryn directeur bedrijfsvoering en de functie Pluryn directeur zorg & behandeling) conform het sociaal plan. De COR heeft die instemming verleend onder de voorwaarde dat de selectie van de directeuren plaats zou vinden conform het toetsingskader dat het UWV hanteert. Uiteindelijk heeft de selectie volgens de COR niet overeenkomstig de gestelde voorwaarden maar op een andere wijze plaatsgevonden. Dat daaraan enig instemmingsplichtig besluit ten grondslag ligt, heeft de COR weliswaar gesteld, maar is niet gebleken. De wijze waarop Pluryn heeft geselecteerd betreft immers de feitelijke uitvoering. Voor zover de COR van oordeel is dat Pluryn niet aan de door haar gestelde voorwaarden voor instemming heeft voldaan, leidt dat ertoe dat van instemming geen sprake is. De COR kan in dat geval ageren, hetzij door nakoming te vorderen, hetzij door zich op de nietigheid van het besluit van 5 maart 2024 beroepen. Daarop ziet de onderhavige procedure evenwel niet.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 23-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7516
Zaaknummer: 11205095 \ HA VERZ 24-40
Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: C. Nekeman en T. van Malsen
Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd. Toekenning billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en achterstallig loon.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij de Kinderopvang IKKE-OOK TWEE B.V. (hierna: de kinderopvang). Ze bekleedde laatstelijk de functie van pedagogisch medewerkster voor 29 uur in de week, met een loon van € 18,42 bruto per uur. De Collectieve Arbeidsovereenkomst Kinderopvang (hierna: cao) is van toepassing. Op 3 juni 2024 is werkneemster op non-actief gesteld wegens mogelijk verwijtbaar gedrag waardoor de emotionele en fysieke veiligheid van kinderen niet kon worden gewaarborgd. Op 13 juni 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij een kind zou hebben geslagen en pestgedrag zou hebben vertoond richting kinderen. Per 1 augustus 2024 heeft werkneemster een andere baan. Werkneemster betwist de dringende redenen en verzoekt betaling van diverse vergoedingen. Volgens haar heeft ze niet op twee verschillende momenten een kind geslagen en vertoont ze ook geen pestgedrag richting kinderen. De billijke vergoeding onderbouwt zij door te stellen dat ze zonder het ontslag op staande voet nog minimaal twee jaar bij de kinderopvang zou hebben gewerkt. De kinderopvang verzoekt een verklaring voor recht dat werkneemster schadeplichtig is jegens de kinderopvang en € 6.622,68 als schadevergoeding verschuldigd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat de arbeidsovereenkomst niet onverwijld is opgezegd. Volgens het door de kinderopvang overgelegde Protocol kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag voor de kinderopvang moet een medewerker bij aanwijzingen van een geweld- of zedendelict tegen een kind door een collega contact opnemen met de werkgever. Dat is het bevoegd gezag binnen de kinderopvangorganisatie, ook wel “houder” genoemd. Dat dit niet is gebeurd is, gezien de door de kinderopvang uitgelegde situatie van ziekte en drukte en onbekendheid met betreffende procedures, is te begrijpen, maar betekent niet dat de kinderopvang daardoor

voortvarend (genoeg) heeft gehandeld. Ook na ontvangst van de melding en de latere op non-actiefstelling heeft de kinderopvang onvoldoende voortvarend gehandeld. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 3.000 bruto. De transitievergoeding wordt, rekening houdende met op grond van de cao van toepassing zijnde eindejaarsuitkering, vastgesteld op € 3.385,50 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 30-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7513
Zaaknummer: 11253093 \ HA VERZ 24-46
Rechters: M.J.C. van Leeuwen
Advocaten: K.M.J. Wartena en R.J. Verweij
Wetsartikelen: 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Toekenning transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding en schadevergoeding ex artikel 7:611 BW.

Feiten

Werknemer is op 16 maart 1998 in dienst getreden bij de KLM Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: werkgever). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Gate Agent, met een salaris van € 3.528,54 exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland van toepassing. Op de arbeidsverhouding is ook de 'Klachtenregeling ongewenst gedrag 2023' (hierna: de klachtenregeling) van toepassing. Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst hebben zich verschillende conflictsituaties voorgedaan tussen aan de ene kant werknemer en aan de andere kant verschillende leidinggevenden van werknemer, ander personeel van werkgever en personeel van of op de luchthaven Schiphol. Als gevolg van deze situaties is werknemer sinds 2017 een drietal keer overgeplaatst naar een andere leidinggevende. Verder zijn er meerdere klachten over werknemer bij werkgever binnen gekomen en heeft werknemer zelf ook klachten ingediend. In maart 2023 ontvangt werknemer na een incident met zijn leidinggevende een schriftelijke berisping. Een voorstel van werkgever om het conflict op te lossen door mediation wordt door werknemer op grond van de klachtenregeling omgezet in een verzoek tot een gesprek met de leidinggevende. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. Een (extern) bemiddelingstraject leidt niet tot een resultaat. Een verzoek van werknemer tot overplaatsing wordt afgewezen en werkgever stelt opnieuw mediation voor. In mei 2022 luidt het advies van de bedrijfsarts dat werknemer - nadat eerder PTSS werd vastgesteld - is hersteld, waarna werknemer verzoekt weer als gate agent te werk te worden gesteld. Vervolgens wordt werknemer tot nader order vrijgesteld van werkzaamheden en geeft werkgever de voorkeur aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vraagt een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Die oordeelt dat werknemer klachten heeft van PTSS en dat het ontstane conflict verder herstel in de weg staat. Werkgever bevestigt per e-mail dat werknemer met ingang van 24 april 2023 als ziek gemeld staat geregistreerd. In

december 2024 oordeelt het UWV in het kader van een deskundigenoordeel dat werknemer op 22 mei 2024 het eigen werk niet kon doen. Werkgever verzoekt ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich en verzoekt een billijke vergoeding van € 215.000 bruto en een schadevergoeding van € 184,548.

Oordeel

Opzegverbod en benadelingsverbod

De kantonrechter stelt voorop dat, naar zijn oordeel, uit de in het geding gebrachte stukken genoegzaam is gebleken dat werknemer vanaf 23 april 2023 onverminderd arbeidsongeschikt is. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is pas gedaan nadat werknemer arbeidsongeschikt is geworden, zodat sprake is van een opzegverbod. Het is de kantonrechter echter niet aannemelijk geworden dat werkgever vanwege de ziekte van werknemer afscheid van hem wil nemen of dat de gedragingen van werknemer, die geleid hebben tot indiening van het onderhavige verzoek, op de een of andere wijze (mede) het gevolg zijn van zijn ziekte. Niet staat ter discussie dat de arbeidsverhouding al ruim voorafgaand aan de ziekmelding van werknemer niet rimpelloos is verlopen en dat sprake is geweest van meerdere conflictsituaties en klachten over werknemer. Het oordeel is dat het ontbindingsverzoek geen verband heeft met de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Het beroep van werknemer op het benadelingsverbod van de klachtenregeling faalt omdat gelet op het verweer van werkgever niet komt vast te staan dat hij op de datum van indiening van het ontbindingsverzoek al op de hoogte was van de klacht, zodat van benadeling als gevolg van de door werknemer ingediende klacht geen sprake kan zijn.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat er, op grond van de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting aan de orde is geweest, sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal andere kijk op vrijwel elke situatie die naar voren is gebracht. Anders dan werknemer heeft betoogd, heeft niet het handelen van werkgever, maar het handelen van werknemer zelf geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding.

Transitievergoeding, billijke vergoeding, schadevergoeding en kostenvergoeding

De kantonrechter stelt de transitievergoeding vast op € 45.782,16 bruto. Omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever wordt het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Het verzoek om toekenning van een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW ad € 184.548 is naar het oordeel van de kantonrechter niet toewijsbaar omdat voor toekenning van een extra

schadevergoeding, naast toekenning van de transitievergoeding slechts plaats is als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, wat hier niet aan de orde is. De kantonrechter acht het redelijk dat werkgever werknemer in de kosten van het deskundigenoordeel UWV en de second opnion tegemoetkomt.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 20-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:19427
Zaaknummer: 11215592 \ EJ VERZ 24-83335
Rechters: J.C. Sluymer
Advocaten: I. Baijens en M.J. Aantjes
Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW;7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks klokkenluidersmelding van werknemer wordt de gevorderde wedertewerkstelling afgewezen. Door wangedrag van werknemer is een onhoudbare situatie ontstaan, met als gevolg dat hij lopende de ontbindingsprocedure op non-actief wordt gesteld.

Feiten

Werknemer is sinds 7 januari 2022 in dienst bij ROM InWest B.V. (hierna: ROM), laatstelijk in de functie van Investment Prinicpal. ROM is een regionale investeringsmaatschappij die tot doel heeft de economische ontwikkeling van de regio Noord-Holland te stimuleren door (startende) ondernemingen in de regio te adviseren, begeleiden en financieren. In deze zaak gaat het om een werknemer die een klokkenluidersmelding heeft gedaan en een klacht heeft ingediend over een medewerker van ROM. Volgens werknemer heeft de medewerker zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling en ongewenste omgangsnormen. Na eerdere waarschuwingen over zijn communicatiestijl en het op de werkvloer verspreiden van informatie over zijn beschuldigingen, is werknemer op non-actief gesteld. Deze op non-actiefstelling is na een eerder kortgedingvonnis opgeheven, waarna werknemer weer tot zijn werk is toegelaten. De klacht over de ongewenste omgangsvormen is onlangs door een externe onderzoekscommissie ongegrond verklaard. In dit kort geding vordert werknemer dat hij tot bepaalde specifieke werkzaamheden wordt toegelaten en dat het onderzoek naar zijn melding zo snel mogelijk wordt gestart. Werkgeefster vordert bij wijze van tegenvordering dat werknemer alsnog op non-actief wordt gesteld en dat hij geheimhouding betracht. Na het eerdere kort geding is nieuwe informatie boven tafel gekomen, waaruit volgt dat werknemer zich totaal ongepast en grensoverschrijdend heeft gedragen en de situatie onhoudbaar is.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af en die van ROM toe. Uitgangspunt is dat een vordering tot wedertewerkstelling moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW, waarin is vastgelegd dat een werkgever verplicht is zich als een goed werkgever te gedragen. Deze maatstaf brengt mee dat de toewijsbaarheid van een vordering tot wedertewerkstelling afhangt van de aard van de dienstbetrekking, van

de overeengekomen arbeid en van de bijzondere omstandigheden van het geval. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat toelating van werknemer tot het werk de goede gang van zaken bij ROM zal schaden. De kantonrechter vindt de situatie op dit moment dermate onhoudbaar dat een (tijdelijk) verbod om de werkzaamheden te verrichten gerechtvaardigd is. De kantonrechter baseert dit onder meer op verklaringen van collega's. De kantonrechter vindt het – anders dan werknemer heeft bepleit – niet aannemelijk dat al deze collega's in strijd met de waarheid hebben verklaard omdat zij tegen hem zijn opgestookt met een verzonnen narratief. De suggestie dat hij zijn werk ook zonder contact met collega's kan (blijven) doen, is niet realistisch gelet op de aard van het werk en het feit dat veelal in teamverband wordt gewerkt (dealteams). Verder heeft de kantonrechter ook gekeken naar alle berichten van werknemer zelf. De conclusie is dat het werknemer wordt verboden om werkzaamheden voor en namens ROM te verrichten voor de duur van de lopende ontbindingsprocedure en dat hij zich ook op straffe van een dwangsom aan zijn geheimhoudingsplicht moet voldoen. ROM hoeft in- en extern geen mededelingen te doen en hoeft de waarschuwing en berisping niet in te trekken. De vordering van werknemer om ROM te veroordelen binnen twee weken na het vonnis een zorgvuldig en voortvarend onderzoek in te stellen naar de melding wordt afgewezen omdat ter zitting is gebleken dat ROM het onderzoek op korte termijn zal starten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 15-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12101
Zaaknummer: 11346184 VV 24-165
Rechters: M. Woerdman
Advocaten: R.M. Beltzer, M.M. Govaert en Candelaria
Wetsartikelen: 7:611 BV

RECHTSPRAAK

Vermeerdering arbeidsduur van 36 uur naar 40 uur per week valt op grond van de Cao Rijk niet onder de Wet flexibel werken. De tekst van het (vervallen) ARAR maakt dit niet anders.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Rijkswaterstaat en heeft op 2 november 2022 een verzoek ingediend tot vermeerdering van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week met een beoogde ingangsdatum van 1 februari 2023. In een gesprek op 22 december 2022 hebben partijen het verzoek tot urenvermeerdering besproken. In een e-mail van 4 januari 2023 heeft de leidinggevende werknemer geïnformeerd dat zijn verzoek is afgewezen. Met een e-mail van 5 januari 2023 heeft werknemer kenbaar gemaakt dat hij het niet eens was met de afwijzing omdat deze te laat zou zijn. Op 4 december 2023 heeft de Geschillencommissie Rijk (hierna: de commissie) geoordeeld dat Rijkswaterstaat het verzoek van werknemer binnen een redelijke termijn en op een juiste grond heeft afgewezen. Werknemer vordert dat de kantonrechter bij vonnis onder meer voor recht verklaart dat de arbeidsduur van werknemer per 1 februari 2023 is vermeerderd van 36 naar 40 uur per week. Werknemer stelt zich in de eerste plaats op het standpunt dat overeenkomstig artikel 2 lid 12 van de Wet flexibel werken (hierna: Wfw) van rechtswege een arbeidsduur van 40 uur tot stand is gekomen omdat niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op zijn verzoek is beslist. Rijkswaterstaat stelt zich op het standpunt dat de Wfw overeenkomstig paragraaf 3.1 CAO Rijk niet van toepassing is op verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week.

Oordeel

Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Met het in werking treden van de Wnra is het ARAR komen te vervallen en vervangen door de Cao Rijk. Hierbij is de omzetting van artikel 21 lid 2 ARAR in de Cao Rijk opgenomen in paragraaf 3.1. De commissie oordeelde in haar uitspraak dat paragraaf 3.1 Cao Rijk zo moet worden gelezen dat de Wfw niet van toepassing is op verzoeken tot urenuitbreiding, tenzij de cao expliciet verwijst naar de wettelijke bepalingen uit de Wfw. Nu

de cao slechts met betrekking tot verzoeken tot 36 uur per week naar de wettelijke bepalingen uit de Wfw verwijst, is, zo luidt het oordeel van de commissie, de Wfw niet van toepassing op verzoeken tot uitbreiding van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week. Wat partijen verdeeld houdt, is de vraag of bij de beoordeling van dit geschil van de letterlijke tekst van paragraaf 3.1 CAO Rijk moet worden uitgegaan. Nu de Wfw onder het oude recht wel van toepassing was op verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week, terwijl dat op grond van – de letterlijke tekst van – het nieuwe recht niet langer het geval is, is met de omzetting een inhoudelijke wijziging doorgevoerd. Het partijdebat spitst zich toe op de vraag welk gevolg moet worden gegeven aan het feit dat met de omzetting van artikel 21 lid 2 ARAR in paragraaf 3.1 Cao Rijk een inhoudelijke wijziging is doorgevoerd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op basis van het onderhandelaarsakkoord en de preambule bij de Cao Rijk niet worden geconcludeerd dat werknemer zich kan beroepen op het rechtsregime zoals dat gold voor de omzetting. Daartoe is in de eerste plaats van belang dat uit de teksten niet blijkt dat de opstellers de bedoeling hebben gehad om daar waar toch inhoudelijke wijzigingen zijn doorgevoerd, automatisch het oude ambtenarenrecht van toepassing te laten zijn. De opstellers hebben slechts opgenomen dat zij, wanneer een dergelijke (onbedoelde) inhoudelijke wijziging wordt geconstateerd, de tekst in lijn zullen brengen met de voormalige regelingen. Daar komt bij dat, zoals Rijkswaterstaat terecht betoogt, de cao inmiddels drie keer is gewijzigd en dat twee van deze wijzigingen hebben plaatsgevonden nadat de kantonrechter in Den Haag zich over een vergelijkbare kwestie had uitgelaten (ECLI:NL:RBDHA:2021:4532). Uit het hiervoor overwogene volgt dat, hoewel het uitgangspunt was dat bij de omzetting van het ARAR in de Cao Rijk geen inhoudelijke wijzingen werden doorgevoerd, de opstellers ofwel van meet af aan (en in afwijking van dit uitgangspunt) hebben bedoeld om toepasselijkheid van de Wfw op verzoeken tot uitbreiding van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week uit te sluiten, ofwel dat zij tevreden waren met de uitwerking van het onbedoeld gecreëerde nieuwe rechtsregime en ervoor hebben gekozen om dit regime – in nog explicieter bewoordingen – ook in de nieuwe cao's op te nemen. Het feit dat hiermee is afgeweken van het uitgangspunt brengt niet mee dat werknemer zich tegen de bedoeling van de opstellers in op het oude recht kan beroepen. Nu een voorgeschreven termijn om op het verzoek van werknemer te reageren ontbreekt, moet bij de behandeling van een dergelijk verzoek artikel 7:611 BW in acht worden genomen. Dat betekent dat Rijkswaterstaat binnen een redelijke termijn op het verzoek heeft moeten beslissen. Evenals de commissie acht de kantonrechter de termijn die Rijkswaterstaat heeft gehanteerd niet onredelijk.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 22-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:19363
Zaaknummer: 10985256
Rechters: J.Th.W. van Ravenstein
Advocaten: A.J.M. van Meer en mr. R. van Vliet
Wetsartikelen: 7:611 BW en 2 Wfw

RECHTSPRAAK

Vorderingen van werknemer die meent dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de staat terecht afgewezen. Uitleg van de Cao Rijk leidt tot de conclusie dat de staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mocht aangaan voor werkzaamheden die werknemer tijdelijk gaat uitvoeren. Ook geen opvolgend werkgeverschap na verrichten van werkzaamheden voor de staat in dienst van uitzendbureau.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2021 als financieel-economisch medewerker in dienst bij de staat, meer specifiek de Rijksdienst voor ondernemend Nederland (hierna: RVO), tegen een salaris van € 4.214,85 bruto per maand met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Daarvoor heeft werknemer vanaf 2019 als uitzendkracht voor de staat, meer specifiek het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW), gewerkt in de functie van medewerker financieel beheer. Per 1 september 2021 is tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar tot stand gekomen, die per 1 september 2022 met een jaar is verlengd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk van toepassing verklaard. In die cao is in artikel 2.1 opgenomen dat er een vaste arbeidsovereenkomst wordt gesloten, tenzij er binnen de wettelijke mogelijkheden een tijdelijke arbeidsovereenkomst is gesloten voor een periode voorafgaand aan een vaste arbeidsovereenkomst om de geschiktheid te beoordelen of voor werkzaamheden die de werknemer slechts tijdelijk gaat uitvoeren. In artikel 2.3 is ten aanzien van het in dienst nemen van uitzendkrachten vanaf 1 januari 2023 opgenomen dat de periode als uitzendkracht als een arbeidsovereenkomst geldt. De staat heeft werknemer op 14 juni 2023 aangezegd dat het dienstverband niet zal worden voortgezet en van rechtswege zal eindigen op 31 augustus 2023. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht (a) de opzegging door de staat te vernietigen, (b) de staat te veroordelen tot betaling van het salaris, (c) de staat te verplichten werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden, (d) de staat te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en (e) de staat op te dragen een opleiding aan te bieden met veroordeling van de staat tot betaling van de kosten van deze opleiding. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer

afgewezen (zie AR 2024-0008). Werknemer gaat in hoger beroep. Werknemer meent dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, omdat volgens hem sprake is van opvolgend werkgeverschap. Ook vindt hij dat hij geen tijdelijke functie of tijdelijke werkzaamheden verrichtte en dat hij daarom op grond van de cao een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had moeten krijgen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst heeft werknemer naar voren gebracht dat de periode die hij als uitzendkracht bij de staat voorafgaand aan zijn dienstverband heeft gewerkt op grond van artikel 2.3 Cao Rijk als één arbeidsovereenkomst meetelt in de keten. Dit gaat niet op nu artikel 2.3 van de cao ziet op het in dienst nemen van uitzendkrachten vanaf 1 januari 2023. Vervolgens beoordeelt het hof of sprake is van opvolgend werkgeverschap. Ook dit argument gaat niet op, nu geen sprake is van “dezelfde partijen” als bedoeld in artikel 7:686a lid 1 BW. Werknemer was eerst werkzaam op basis van arbeidsovereenkomsten met uitzendbureau Tempo-Team waarbij hij ter beschikking werd gesteld aan de staat (SZW). Het uitzendbureau is een andere partij dan de staat waar hij nadien in dienst is getreden. Ook van opvolgend werkgeverschap in de zin van artikel 7:686a lid 2 BW is volgens het hof geen sprake. Daarbij is van belang dat werknemer naar het oordeel van het hof onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij in beide functies nagenoeg dezelfde werkzaamheden verrichtte. Het enkele feit dat werknemer zich in beide functies bezighield met subsidieaanvragen (overigens op verschillende terreinen, zo maakt het hof op) is daartoe onvoldoende. Het hof kent in dit verband doorslaggevend gewicht toe aan het feit dat de functies in verschillende salarisschalen zijn ingedeeld: medewerker financieel beheer (SZW) in schaal 8 en financieel-economisch medewerker (RVO) in schaal 9. Verder gaat het hof niet mee in het standpunt van werknemer dat de staat hem op grond van artikel 2.1 van de cao van aanvang af een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had moeten aanbieden. Met inachtneming van de cao-norm oordeelt het hof dat uit de bewoordingen van artikel 2.1 volgt dat het de staat is toegestaan om een tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten met een medewerker voor werkzaamheden die die medewerker slechts tijdelijk gaat uitvoeren. Niet blijkt uit de bewoordingen van de bepaling dat daartoe het vereiste geldt dat de functie tijdelijk van karakter moet zijn of de werkzaamheden van tijdelijke aard moeten zijn. Daarnaast is het hof van oordeel dat de staat ook geen toezeggingen aan werknemer heeft gedaan waar hij gerechtvaardigd het vertrouwen aan heeft kunnen ontlenen dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege zou eindigen op 31 augustus 2023. Tot slot oordeelt het hof dat de staat ook niet gehouden is werknemer alsnog de opleiding aan te bieden. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 15-10-2024
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1884
Zaaknummer: 200.339.855/01
Rechters: M.D. Ruizeveld, R.G.C. Veneman en M.V. Ulrici
Advocaten: M.B. van Voorthuizen en W.C.A. van den End
Wetsartikelen: 7:668a lid 1 en 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster kan geen beroep doen op het overeengekomen concurrentie-, relatie- en nevenwerkzaamhedenbeding, aangezien niet aan de wettelijke vereisten is voldaan. Werknemer is daarom geen boete verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Op 23 maart 2023 is de arbeidsovereenkomst verlengd tot 1 december 2023. In deze arbeidsovereenkomst is in artikel 20.2 een non-concurrentiebeding overeengekomen. In artikel 20.5 heeft werkgeefster haar zwaarwegende bedrijfsbelangen opgesomd. Dit komt, in essentie, neer op het beschermen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie, zoals klantenlijsten, marges, werkwijzen en knowhow. In artikel 20.1 van de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Volgens werkgeefster heeft werknemer het overeengekomen concurrentie-, relatie- en nevenwerkzaamhedenbeding geschonden en daarom vordert zij nu betaling van een boete van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het non-concurrentiebeding is niet rechtsgeldig, omdat niet aan de motiveringsplicht is voldaan. De in artikel 20.5 opgesomde belangen, die werkgeefster bij het non-concurrentiebeding heeft, zijn algemeen. Ze zijn helemaal niet gericht op werkgeefster. Daar komt bij dat het beding niet is gericht op werknemer en zijn functie en werkzaamheden. Van een non-concurrentiebeding op maat is dus geen sprake. De noodzaak voor het non-concurrentiebeding blijkt vervolgens ook niet uit de toelichting van werkgeefster ter zitting over wat zij beschouwt als zwaarwegende bedrijfsbelangen. Zo heeft werknemer geen bekendheid met alle opdrachtgevers van werkgeefster. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende gesteld welke kennis werknemer precies heeft van de werkwijze van werkgeefster. Bovendien staat niet vast dat werknemer (als teamleider) kennis had van prijsstellingen die werkgeefster hanteert. Onder deze omstandigheden is dan ook niet gebleken van een aantasting van het commerciële bedrijfsdebiet van werkgeefster. Aangezien aangenomen mag worden dat ook een relatiebeding onder de werking van artikel 7:653 valt, is

ook voor het relatiebeding niet voldaan aan de motiveringsplicht. Daarnaast is het nevenwerkzaamhedenbeding nietig, aangezien werkgeefster niet wordt gevolgd in haar standpunt dat het objectief gerechtvaardigd is om werknemer te beperken in zijn vrijheid om nevenwerkzaamheden te verrichten vanwege de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van de overheidsdiensten, het vermijden van belangenconflicten en het tegengaan van concurrentie door eigen medewerkers tijdens het dienstverband. Zoals eerder overwogen, had werknemer beperkte kennis van de opdrachtgevers en werkwijze van werkgeefster. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende gesteld dat werknemer veel vertrouwelijke informatie heeft ontvangen. Wat werkgeefster vervolgens bedoelt met 'de integriteit van de overheidsdiensten' heeft zij niet voldoende concreet toegelicht, zodat niet kan worden vastgesteld dat het beding hierdoor wordt gerechtvaardigd. Dat belangenconflicten moeten worden vermeden, is in het algemeen een goed uitgangspunt (voor een objectieve reden). Werkgeefster heeft het belangenconflict, in deze zaak, echter verbonden aan het voetbaltoernooi van 24 juni 2023 en in die situatie ziet de kantonrechter geen belangenconflict. De kantonrechter ziet immers geen verband tussen de uitgevoerde werkzaamheden tijdens het voetbaltoernooi en de functie die werknemer bij werkgeefster bekleedde. De stelling van werkgeefster dat het beding wordt gerechtvaardigd, omdat hiermee wordt voorkomen dat eigen medewerkers concurreren tijdens het dienstverband, zal tot slot ook worden gepasseerd als objectieve reden. Zonder duidelijke toelichting van werkgeefster is namelijk niet vast te stellen wat hiermee concreet wordt bedoeld.

Al met al brengt bovenstaande met zich mee dat werknemer geen boete is verschuldigd en dat werkgeefster, als de in het ongelijk gestelde partij, de proceskosten (inclusief nakosten) moet betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 23-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6411
Zaaknummer: 11049389 \ UC EXPL 24-2626
Rechters: D.A. van Steenbeek
Advocaten: A.M. Takkenberg en mr. S. Matadin
Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:653a BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst blijft bestaan. De kantonrechter kan immers niet aannemen dat de door werkgeefster bij het UWV ingediende informatie en prognoses nog altijd up-to-date en juist zijn, waardoor ontbinding op de a-grond niet mogelijk is. Ook het ontbindingsverzoek van werknemer wordt afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werknemer is per 21 maart 2018 bij Powerhouse Company International B.V. (hierna: Powerhouse) in dienst getreden. Op 8 december 2023 heeft Powerhouse aan werknemer medegedeeld dat zijn functie wegens bedrijfseconomische redenen komt te vervallen. In verband daarmee had Powerhouse al op 6 december 2023 toestemming voor ontslag van werknemer aangevraagd bij het UWV. Op 11 december 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Het UWV heeft op 27 mei 2024 het verzoek van Powerhouse, om toestemming voor ontslag van werknemer, afgewezen, omdat Powerhouse er niet in was geslaagd aannemelijk te maken dat herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk was. Powerhouse verzoekt de kantonrechter daarom de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond. Werknemer verzoekt de kantonrechter, op zijn beurt, de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, welke omstandigheden erin zijn gelegen dat Powerhouse zich volledig heeft onttrokken aan haar verplichtingen als goed werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek werkgeefster

Er is geen opzegverbod van toepassing. Powerhouse heeft immers het verzoek om toestemming voor ontslag van werknemer op 6 december 2023 bij het UWV ingediend, terwijl

werknemer zich pas op 11 december 2023 officieel heeft ziekgemeld. Dat de arbeidsongeschiktheid al vóór het indienen van de ontslagaanvraag zou zijn aangevangen, heeft werknemer niet deugdelijk onderbouwd. De arbeidsovereenkomst wordt daarentegen niet ontbonden op de a-grond. Powerhouse baseert haar ontbindingsverzoek met name op de stelling dat de omzet sinds 2023 aan het dalen is en dat sprake is van een afname in werk als gevolg van het sterk afgenomen aantal (grote) projecten, maar werknemer heeft gemotiveerd verweer gevoerd tegen de gestelde terugloop van het aantal opdrachten. Zo staat vast dat de projecten Veranda, Corushallen, Cordico en District E in elk geval niet in de bij het UWV ingediende ontslagaanvraag en de daarbij overgelegde bedrijfsprognoses zijn opgenomen. Powerhouse heeft weliswaar gesteld dat de laatstgenoemde projecten op dit moment niet bijdragen aan een substantiële verbetering van haar financiële situatie en vooralsnog geen (extra) werk opleveren, maar zij heeft dat op geen enkele wijze onderbouwd. Dit leidt er dan ook toe dat de kantonrechter er niet zonder meer van uit kan gaan dat de informatie en prognoses, die Powerhouse bij de UWV ontslagaanvraag heeft ingediend, nog altijd up-to-date en juist zijn. Daar komt bij dat Powerhouse in deze procedure geen volledige transparantie heeft gegeven over de impact van de nieuw aangeworven projecten op de prognoses voor 2024 en de daaropvolgende jaren, terwijl dit wel op haar weg had gelegen. Daarnaast heeft Powerhouse nog altijd onvoldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk is. Powerhouse heeft immers geen volledig overzicht gegeven van alle vacatures die sinds de ziekmelding van werkneemster zijn opgesteld en op welke wijze deze vacatures zijn vervuld, waardoor de kantonrechter niet kan beoordelen of er, zoals Powerhouse heeft gesteld, geen vacatures bestaan of bestonden waarvoor werknemer mogelijk in aanmerking zou komen. Al met al heeft Powerhouse onvoldoende onderbouwd dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de functie van werknemer structureel komt te vervallen. Zij heeft evenmin voldoende aannemelijk gemaakt dat herplaatsing van werknemer in een passende functie niet mogelijk is.

Tegenverzoek werknemer

Ook het ontbindingsverzoek van werknemer wordt afgewezen. Weliswaar kan worden afgeleid dat het re-integratietraject niet altijd even voortvarend is verlopen, onder meer doordat de communicatie van Powerhouse met werknemer gedurende bepaalde periodes te wensen overliet, maar daaruit kan niet worden geconcludeerd dat Powerhouse zich volledig heeft onttrokken aan haar re-integratieverplichtingen. Dat Powerhouse er alles aan zou hebben gedaan om maar niet tot re-integratie over te hoeven gaan, volgt daar evenmin uit. Ten slotte heeft werknemer onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat Powerhouse hem onder druk heeft gezet om een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Het is dan ook onvoldoende aannemelijk

gemaakt dat sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

Omdat de verzoeken van beide partijen over en weer worden afgewezen, blijft de arbeidsovereenkomst vooralsnog in stand. Uit de standpunten van partijen, zoals deze ter zitting nader zijn toegelicht, is echter gebleken dat beide partijen het erover eens zijn dat het beter is dat hun wegen (op korte termijn) scheiden. De kantonrechter geeft partijen daarom in overweging alsnog in gesprek te gaan om daarover concrete afspraken met elkaar te maken. Gelet op de uitkomst van de procedure bepaalt de kantonrechter dat de partijen de eigen proceskosten moeten dragen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 15-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11569
Zaaknummer: 11233156 VZ VERZ 24-7176
Rechters: A.M. van Kalmthout
Advocaten: E. de Jong en C. Özcan
Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

(Ex-)advocaat-medewerker moet gedeclareerde toevoegingen die zien op tijdens het dienstverband voltooide zaken aan (ex-)werkgeefster vergoeden. Ten aanzien van de onvoltooide zaken oordeelt het hof dat alleen het aantal uren dat werknemer in dienst van werkgeefster aan deze zaken heeft gewerkt voor vergoeding in aanmerking komen (pro rato benadering).

Feiten

Werknemer is op 23 juli 2007 bij werkgeefster in dienst getreden als advocaat-stagiaire en later als advocaat-medewerker. De advocatenpraktijk van werkgeefster bestaat voor een substantieel deel uit toevoegingszaken. Het dienstverband heeft tot 1 februari 2015 geduurd. Sindsdien voert werknemer als zelfstandig advocaat zijn eigen advocatenpraktijk. Tussen partijen bestaan sinds het einde van de arbeidsovereenkomst conflicten over de financiële afwikkeling van de door de Raad voor de Rechtsbijstand (hierna: RvR) aan werknemer verstrekte toevoegingsvergoedingen en de financiële afwikkeling van het dienstverband. Hierbij stelt werkgeefster zich voornamelijk op het standpunt dat zij nog een vordering op werknemer heeft van € 65.554,54 in verband met het door werknemer op eigen naam ontvangen van toevoegingsgelden (gelijk aan 510 toevoegingspunten) terwijl de werkzaamheden in deze toevoegingszaken tijdens het dienstverband bij werkgeefster zijn verricht. Werknemer stelt nog recht te hebben op een bedrag van ten minste € 6.013,64. De Deken van de Orde van Advocaten (Rotterdam) heeft getracht te bemiddelen tussen partijen. Dit heeft echter niet tot een oplossing geleid. Wel heeft werkgeefster het bedrag van € 6.013,64 op de derdengeldrekening van de Deken gedeponeerd. In eerste aanleg heeft werkgeefster onder andere gevorderd werknemer te veroordelen om als voorschot aan haar te betalen een bedrag van € 65.554,54, vermeerderd met de wettelijke rente, en op straffe van een dwangsom te veroordelen om alle vaststellingen dan wel uitbetalingsoverzichten van de RvR, met de toevoegingskenmerken gespecificeerd af te geven. In reconventie heeft werknemer onder andere gevorderd dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de aan werknemer nog toekomende bonus over 2014 en 2015, het bruto-equivalent van 16 vakantiedagen, vakantietoeslag over het jaar 2014 en 2015, een vergoeding voor een strafpiketdienst, betaalde

griffierechten en overname/opvolgingsvergoedingen. De kantonrechter heeft in conventie een vergoeding van € 41.442,55 inclusief btw met wettelijke rente aan werkgeefster toegewezen, alsmede werknemer op straffe van een dwangsom bevolen tot afgifte van alle vaststellingen dan wel uitbetalingsoverzichten van de RvR. In reconventie heeft de kantonrechter werkgeefster veroordeeld een bonus van € 4.490,29 met rente, twaalf (niet genoten) vakantiedagen en nog wat overige bedragen aan werknemer te betalen. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld; werknemer heeft incidenteel hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De kantonrechter heeft voor de reeds voltooide zaken een vergoeding van € 41.442,45 inclusief btw, gebaseerd op 366,5 toevoegingspunten, toegekend. In hoger beroep heeft werkgeefster op basis van de door werknemer aangeleverde lijsten aangevoerd dat dit eigenlijk een bedrag van € 48.523,10 inclusief btw, gebaseerd op 404 toevoegingspunten, moet zijn. Het hof gaat hierin mee en kent het bedrag van € 48.523,10 inclusief btw toe. Daarvoor is volgens het hof van belang dat uit artikel 3 van de Leidraad volgt dat van de opvolgende advocaat een actieve houding mag worden verwacht om de afwikkeling van declaraties mogelijk te maken. Strikt genomen gaat het bij de voltooide zaken niet om opvolging in zaken maar om het afwikkelen van afgeronde zaken. Dat neemt volgens het hof niet weg dat van degene die in het bezit is van de toevoeging (werknemer) ook in deze situatie een actieve houding mag worden verwacht. Nergens blijkt uit dat werknemer die actieve houding heeft aangenomen. Bovendien heeft werknemer de vermeerderde vordering van werknemer voor het overige niet weersproken. Zijn beroep op verjaring gaat ook niet op, aangezien werknemer ook niet (voldoende) heeft onderbouwd wanneer de vorderingen waarvan hij stelt dat deze verjaard zijn opeisbaar zijn geworden. Ten aanzien van de onvoltooide zaken oordeelt het hof dat alleen het aantal uren dat werknemer in dienst van werkgeefster aan deze zaken heeft gewerkt voor vergoeding in aanmerking komen. De andere uren komen aan het kantoor van werknemer toe. Voorop staat dat het op de weg van werkgeefster ligt om, als hij aan de vertrekkende advocaat (werknemer) een verzoek tot verrekening wil doen omdat deze een dossier meeneemt of overneemt, aan deze een urenspecificatie te verstrekken. Dit heeft werkgeefster niet (consistent) gedaan. Het hof neemt dan ook tot uitgangspunt dat werkgeefster nagelaten heeft tijdig inzicht te verschaffen in de door werknemer in zijn hoedanigheid van werknemer van werkgeefster in de dossiers waarin werkgeefster een vergoeding claimt verrichte werkzaamheden, zodat het hof niet aan bewijslevering toekomt. Verder oordeelt het hof dat werknemer een bonus toekomt van 7% keer € 255.023,10 is € 17.851,62 waarvan hij heeft ontvangen € 12.390 (€ 5.461,62 resterend). Ook wijst het hof het door werknemer gevorderde bedrag van € 3.200 bruto, gelijk aan zestien vakantiedagen, toe. Het is immers aan werkgeefster om een deugdelijke administratie bij te

houden van de aan de werknemer toekomende vakantiedagen en het saldo daarvan. Dit heeft werkgeefster nagelaten. Daarnaast oordeelt het hof dat werkgeefster werknemer nog € 2.560 bruto, in plaats van de door de kantonrechter toegekende € 3.000 bruto, aan vakantietoeslag is verschuldigd. Daar komt bij dat werkgeefster werknemer nog een bedrag van € 1.025 dient te betalen ter zake van de door de rechtbank afgewezen vordering aan griffierechten. Tot slot wordt werkgeefster veroordeeld tot het verstrekken van de eindafrekening en de jaaropgaven 2014 en 2015 op straffe van een dwangsom. Voor al het overige bekrachtigt het hof het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 29-10-2024
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1911
Zaaknummer: 200.310.810/01
Rechters: M.T. Nijhuis, R.S. van Coevorden en P.S. Fluit
Advocaten: N. Claassen en W. Suttorp
Wetsartikelen: 6:96 lid 6 BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek teamleidster en MT-lid bij de Douane toegewezen. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door klachten jegens werkneemster niet zorgvuldig te onderzoeken, haar maandenlang in het luchtledige te laten en tekort te schieten in zijn re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2009 in dienst getreden bij de Douane (hierna: de Douane) als teamleidster van het laboratorium. Werkneemster maakt deel uit van het MT. In november 2022 vernam werkneemster van de bedrijfsmaatschappelijk werker dat er meldingen over haar waren binnengekomen. Naar aanleiding daarvan heeft werkneemster een mail gestuurd naar de medewerkers van het laboratorium. In die mail heeft zij om concrete voorbeelden en openheid gevraagd van haar team. Een week later heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vervolgens heeft werkneemster met een collega MT-lid gesproken over de situatie en de vermeende 'angstcultuur'. In januari 2023 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werkneemster, acht medewerkers en een onafhankelijke derde. Naar aanleiding van die gesprekken zijn afspraken gemaakt. Vervolgens liet de Douane op 2 mei 2023 weten dat zij nog geen verbetering bij werkneemster had waargenomen. Vervolgens is werkneemster de toegang tot het laboratorium tijdelijk ontzegd. In het najaar van 2023 heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd tot mediation over te gaan. In juni 2024 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven, waarin is aangegeven dat de Douane zich onvoldoende heeft ingespannen in het kader van de re-integratie van werkneemster. Werkneemster verzoekt in de onderhavige procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen onder toekenning van een billijke vergoeding van € 796.156,00 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Douane heeft aangevoerd zich nog steeds in te zetten voor de re-integratie van werkneemster en een passende plek te zoeken voor werkneemster. Normaal heeft herplaatsing van een arbeidsongeschikte werknemer de voorkeur. Toch is de kantonrechter van oordeel dat het gezien de gebeurtenissen, niet onbegrijpelijk is dat het

vertrouwen van werkneemster te zwaar is aangetast. Naar aanleiding van algemeen geformuleerde klachten heeft de Douane zonder de ernst en gegrondheid van de klachten te onderzoeken, een gesprekstraject opgestart. De gesprekken hebben een averechts effect gehad. Het kan de Douane kwalijk worden genomen dat de gegrondheid van de klachten niet eerst is onderzocht. Het doel van het gesprekstraject is onvoldoende toegelicht. Door de onduidelijke aanpak is werkneemster in een onmogelijke situatie gebracht, die in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de langdurige arbeidsongeschiktheid. Ondanks het advies van de bedrijfsarts is het niet tot een mediation gekomen. Gelet op het Deskundigenoordeel is het waarschijnlijk dat het UWV een loonsanctie zou opleggen. Onder deze omstandigheden kan van werkneemster niet langer gevergd worden dat zij in dienst blijft. Er wordt een billijke vergoeding van € 100.000 toegekend. Het door werkneemster verzochte bedrag is gebaseerd op een eventueel verlies aan inkomsten dat zij zal lijden omdat zij door de gebeurtenissen overweegt een ander carrièrepad te kiezen. Dit kan de Douane niet worden toegerekend. Voor vergoeding van emotionele en psychische schade of daadwerkelijk gemaakte kosten voor rechtsbijstand is geen ruimte. De keuze om een procedure aanhanging te maken blijft voor rekening van werkneemster. De proceskosten komen voor rekening van de Douane.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 18-11-2024
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7015
Zaaknummer: ECLI:NL:RBAMS:2024:7015
Rechters: C.W. Inden
Advocaten: H.G.R. Meulmeester en mr. A. Wijnhoven
Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:686a lid 6 BW