

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 5, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:111](#) 26-01-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:112](#) 18-01-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:110](#) 18-01-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:113](#) 18-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3091](#) 12-12-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3484](#) 28-11-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2170](#) 21-11-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:2785](#) 27-09-2022

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:267](#) 23-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:400](#) 16-01-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:295](#) 15-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:343](#) 12-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:198](#) 12-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:247](#) 11-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:18](#) 03-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9271](#) 27-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9279](#) 27-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9290](#) 27-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9276](#) 27-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9211](#) 27-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12275](#) 22-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12237](#) 22-12-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7606](#) 22-12-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9263](#) 20-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12348](#) 24-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12627](#) 06-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10046](#) 10-10-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:5664](#) 25-09-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12626](#) 29-08-2023

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:15508](#) 27-05-2020

RECHTSPRAAK

Voorwaarde promotie toegezegd door Hogeschool Rotterdam. Loonvoordering van werknemer toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 10 februari 2017 in dienst getreden bij Hogeschool Rotterdam als kerndocent. In het beoordelingsverslag van 27 november 2023 staat het volgende vermeld. *“Met de onderwijsmanager is afgesproken dat werknemer deze twee projecten inzet als activiteit om over twee jaar promotie naar schaal 12 te kunnen maken. Naast deze twee activiteiten neemt werknemer ook deel aan de werkgroep Internationaal en de Rekenkamercommissie. Voor de projecten langstuderen en mbo kan werknemer bij goede uitvoering een promotie maken naar schaal 12.”* Werknemer vordert dat Hogeschool Rotterdam wordt veroordeeld om hem binnen een maand te promoveren naar de functie van Hogeschooldocent en te veroordelen tot betaling van € 5.880,05 aan gederfde inkomsten. Volgens werknemer heeft Hogeschool Rotterdam een toezegging gedaan en heeft hij aan alle in die toezegging gestelde voorwaarden voldaan. Hogeschool Rotterdam moet als goed werkgeefster haar toezegging nakomen. Op basis daarvan maakt werknemer aanspraak op promotie naar de functie hogeschooldocent en misgelopen looninkomsten. Hogeschool Rotterdam betwist dat werknemer op basis van zijn presteren en de gemaakte afspraken recht heeft op promotie. Hogeschool Rotterdam stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van het goed voltooiën van het project.

Oordeel

Hogeschool Rotterdam stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van het goed voltooiën van het project. Daar waar in de stukken geen toezegging is gedaan, wordt dat standpunt niet nader onderbouwd en daarom verworpen. Tussen partijen is niet in geschil dat beide projecten als “goed” zijn beoordeeld. In deze procedure stelt Hogeschool Rotterdam zich echter op het standpunt dat de projecten weliswaar als “goed” zijn beoordeeld, maar “op niveau 11”. Hogeschool Rotterdam stelt nu dat het project als goed moet zijn beoordeeld “op niveau 12”, dus op het niveau van een hogeschooldocent. Dit blijkt echter nergens uit. In het verslag staat onder afspraken alleen: *“(…) bij goede uitvoering een promotie naar schaal 12”*. Als Hogeschool Rotterdam het belangrijk gevonden had dat werknemer het project op niveau 12

uitvoerde, dan had zij dat in het verslag moeten opnemen en dan had zij concreter moeten maken wat dat dan precies betekent. Wat precies het verschil is tussen een goede beoordeling “*op niveau 11*” en een goede beoordeling “*op niveau 12*”, heeft Hogeschool Rotterdam echter niet duidelijk gemaakt. Daar komt bij dat op het moment van afgeven van de beoordeling duidelijk was dat het project bij een goede beoordeling een promotie tot gevolg zou hebben. Als Hogeschool Rotterdam op dat moment van mening was dat de projecten daarvoor niet geschikt waren dan had zij de promotie niet van de goede uitvoering daarvan afhankelijk moeten stellen. Hogeschool Rotterdam heeft aan werknemer een voorwaardelijke promotie toegezegd en de voorwaarden daarvoor zijn vervuld. De vordering van werknemer is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12348

Zaaknummer: 10553614 CV EXPL 23-16701

Rechters: E.A. Vroom

Advocaten: R.G.J. Booij en mr. A.M. Straasheijm

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Geen duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf vereist bij opzeggingsverklaring werkgever. Beëindigingsverklaring heeft pas werking vanaf het moment dat zij de werknemer bereikt.

Feiten

Werknemer is op 3 oktober 2016 bij Adede in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van senior archeoloog/KAM/assistent OCE met een salaris van € 4.000 bruto per maand op basis van een 40-urige werkweek. In een brief van 21 december 2018 (hierna: de brief) met als kop de tekst “Ontslag wegens sluiting ADEDE Nederland”, heeft Adede aan werknemer bericht: “(...) De tweede helft van het jaar zijn er nauwelijks nog werken geweest op Nederlandse bodem. Ook voor de komende maanden zijn er geen nieuwe contracten. Om een bloedbad te vermijden, heb ik beslist om ADEDE Nederland te sluiten. Dit impliceert dat onze huidige arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang definitief zal worden verbroken.

Om de impact hiervan op U en andere medewerkers, tewerkgesteld bij ADEDE Nederland, te vermijden, biedt ADEDE bvba een contract aan met behoud van huidig loon. U dient wel fulltime vanuit Gent te werken. Mocht de afstand een bezwaar zijn, dan wens ik u te danken voor de inzet en maak ik graag een aanbevelingsbrief voor U op. Ik hoop echter dat U ingaat op mijn aanbod.(...)”

Deze zaak gaat over de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen werkgever Adede en werknemer is geëindigd door een brief van Adede. Werknemer stelt dat hij deze brief niet heeft begrepen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst en dat hem niet kan worden tegengeworpen dat Adede de brief wel zo had bedoeld. Het hof heeft geoordeeld dat werknemer uit de bewoordingen van de brief had moeten begrijpen dat Adede de arbeidsovereenkomst met deze brief met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. De arbeidsovereenkomst is dan ook per datum van de brief geëindigd.

In cassatie gaat het voornamelijk over de vraag of de volgens vaste rechtspraak geldende maatstaf ter beantwoording van de vraag of een werknemer vrijwillig zijn

arbeidsovereenkomst heeft willen beëindigen (de ‘duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf’), óók geldt in het geval dat de werkgever stelt de arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd, terwijl de werknemer dat niet zo heeft begrepen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Geen duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf vereist bij opzeggingsverklaring werkgever

Volgens vaste rechtspraak moet ter beantwoording van de vraag of een werknemer zijn dienstbetrekking vrijwillig heeft willen beëindigen, worden beoordeeld of sprake is van een daarop gerichte duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Deze maatstaf van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring geldt niet in het geval dat moet worden beoordeeld of een verklaring van de werkgever een opzegging van de arbeidsovereenkomst inhoudt. Verder geldt dat de werkgever niet steeds is gehouden om na te gaan of de werknemer heeft begrepen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en/of om de werknemer voor te lichten over de gevolgen van die opzegging. Of de werkgever tot een en ander is gehouden, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

Ontvangsttheorie: artikel 3:37 lid 3 BW van toepassing bij opzeggingshandeling werkgever.

Onderdeel 1D komt op tegen het oordeel van het hof in r.o. 3.7.2 dat de arbeidsovereenkomst door de brief (van 21 december 2018) door opzegging is geëindigd per die datum. Het onderdeel klaagt onder meer dat het hof aldus heeft miskend dat de ontvangsttheorie van artikel 3:37 lid 3 BW van toepassing is bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, hetgeen meebrengt dat de opzegging pas effect kan hebben op het moment dat zij de werknemer heeft bereikt, in dit geval dus op 31 december 2018, en/of dat het hof heeft miskend dat een ontslag/opzegging met terugwerkende kracht niet mogelijk is. Deze klacht slaagt. Op grond van artikel 3:37 lid 3 BW heeft de in de brief van de werkgever vervatte beëindigingsverklaring pas werking vanaf het moment dat zij de werknemer heeft bereikt. Het hof is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting door aan te nemen dat deze verklaring reeds werking had vanaf de datum waarop de brief was gedateerd. De werkgever zal worden veroordeeld tot loondoorbetaling en het verschaffen van salarisspecificaties tot en met 31 december 2018.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:111

Zaaknummer: 22/03165

Rechters: C.H. Sieburgh, M.V. Polak, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide en S.J. Schaafsma

Advocaten: I.L.N. Timp en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 3:37 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg bonusregeling. Aanspraak op bonus na ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Feiten

Werknemer is van 1 november 1985 tot 15 november 2022 in dienst geweest van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een bonusregeling opgenomen. Van 2018 tot en met 2021 heeft werknemer aanzienlijke bonusbedragen uitgekeerd gekregen. Werknemer is op 25 februari 2022 op non-actief gesteld. De arbeidsovereenkomst is per 15 november 2022 ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Op 2 februari 2023 heeft werknemer werkgeefster gemaild dat die maand de bonus over 2022 zou moeten worden uitbetaald. Werknemer heeft verzocht om toezending van de berekening van de bonus. Werkgeefster heeft per e-mail van 20 februari 2023 laten weten niet tot uitbetaling van de bonus over 2022 te zullen overgaan. Werknemer vordert onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling aan werknemer van de pro-ratabonus over 2022 voor de periode 1 januari 2022 tot en met 15 november 2022, te berekenen conform de berekenwijze van de voorgaande jaren op basis van de omzet zoals die blijkt uit de cijfers over 2022, onder overlegging van een transparante en expliciete berekening, althans de bonus vast te stellen op € 90.000 bruto, € 75.000 bruto of een ander bedrag.

Oordeel

In de bonusregeling is bepaald dat werknemer recht heeft op een bonus bij het behalen van omzettargets. Volgens de bonusregeling stelt werkgever jaarlijks na overleg met werknemer een omzetstaffel vast. Werknemer heeft volgens de tekst van de bonusregeling geen aanspraak op een bonus indien hij 75% of meer van het boekjaar (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geweest, en in geval van einde van de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden. De bonus wordt pro rata vastgesteld in geval van (partiële) arbeidsongeschiktheid van minder dan 75% van het boekjaar en ingeval de arbeidsovereenkomst voor het einde van het boekjaar eindigt (anders dan vanwege een dringende reden). Werknemer voert aan dat uit deze tekst blijkt dat de bonusregeling geen uitzondering kent bij op non-actiefstelling of ontbinding van

de arbeidsovereenkomst wegens ernstige verwijtbaarheid. Volgens werkgeefster moet in de bonusregeling ook worden gelezen dat er geen aanspraak op een bonus bestaat indien de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter is het met werknemer eens dat in de bonusregeling zelf geen andere uitzonderingen zijn geformuleerd voor de aanspraak op een bonus dan arbeidsongeschiktheid en een einde van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. Niet gesteld of gebleken is dat over de inhoud van de bonusregeling is onderhandeld. Indien werkgeefster wilde overeenkomen dat de bonus niet alleen niet verschuldigd zou zijn in geval van een einde van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden, maar ook niet in geval van een einde wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, dan had zij dit expliciet moeten opnemen in de bonusregeling. Dit betekent dat werknemer op grond van de overeengekomen bonusregeling aanspraak heeft op een bonus over 2022, nu hij voldoet aan de gestelde voorwaarden. Het beroep op de overeengekomen bonusregeling wordt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar geacht. Werknemer heeft over 2023 recht op een bonus van € 74.288 bruto te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9211

Zaaknummer: 10575063\CV EXPL 23-2484

Rechters: Zander

Advocaten: S.J.A. Jansen, A. Birkhoff en S.S. Wahab

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:677 BW en 6:248 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding vanwege geschil in tegenovergestelde visies over thuiswerken en aanwezigheid op kantoor. Instructiebevoegdheid van werkgeefster. Geen ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer is op 25 januari 2005 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van Sales Support-specialist. De leidinggevende van werknemer heeft op 7 januari 2020 kenbaar gemaakt dat het team drie dagen per week op kantoor aanwezig moet zijn. Werknemer gaf aan dat dit voor haar niet haalbaar was vanwege medische beperkingen. De bedrijfsarts heeft op 6 februari 2020 geoordeeld dat het uitbreiden van het aantal werkdagen van werknemer op kantoor de belastbaarheid van werknemer verder zou gaan overschrijden. Werknemer heeft zich op 9 maart 2020 ziek gemeld in verband met neklachten. Bij mailbericht van januari 2021 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat hij zou worden overgeplaatst naar een ander team. In eerste aanleg heeft werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel andere omstandigheden (h-grond) dan wel een combinatie van omstandigheden (i-grond). De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 juli 2023 vanwege een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding. Op grond van haar instructierecht en het thuiswerkbeleid is de werkgeefster bevoegd om van haar werknemers te verlangen dat zij in ieder geval twee dagen per week op kantoor werkzaam zijn. De manier van bespreekbaar maken heeft tot extra spanning geleid. In hoger beroep heeft werknemer geconcludeerd tot vernietiging van de bestreden beschikking en verzocht werkgeefster te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding te betalen. Volgens werknemer houdt het ontbindingsverzoek verband met het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

Artikel 7:671b lid 7 BW bepaalt weliswaar dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 1 BW niet geldt indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het ontbindingsverzoek door de

kantonrechter is ontvangen, maar dit betekent nog niet dat dit ook het toetsingsmoment is voor de vraag of er sprake is van een opzegverbod. Noch uit de wettekst van artikel 7:671b BW noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het niet is toegestaan om voordat de periode waarin het opzegverbod geldt is verstreken, een ontbindingsverzoek in te dienen. Op het moment van de beoordeling van het verzoek door de kantonrechter bestond geen opzegverbod meer. Werknemer berust in de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens het hof valt het verzoek om twee dagen per week te werken binnen de reikwijdte van de instructiebevoegdheid die werkgeefster op grond van artikel 7:66o BW heeft. Met dit verzoek heeft werkgeefster niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgeefster. Het hof bekrachtigt de bestreden beslissing.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:113

Zaaknummer: 200.331.355_01

Rechters: H.Th. Schravenmade, A.L. Bervoets en C.J. Frikkee

Advocaten: S.J.W.M. Vonken en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:669 lid sub g BW, 7:67o BW en 7:66o BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod artikel 7:658c BW is niet van toepassing, nu meldingen werknemer niet zien op een misstand waarbij een maatschappelijk belang in het geding is (art. 1 onder d Wet Huis voor Klokkenluiders).

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2009 in dienst bij Rijk Zwaan The Netherlands B.V. (hierna: Rijk Zwaan). Rijk Zwaan verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond. Aan dit verzoek legt Rijk Zwaan ten grondslag dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft Rijk Zwaan het volgende naar voren gebracht. De negatieve houding van werknemer op de werkvloer, de wijze waarop hij communiceert, beslissingen op de werkvloer in twijfel trekt en discussies opblaast door enerzijds onbelangrijke details uit te vergroten en anderzijds ernstige beschuldigingen jegens Rijk Zwaan te uiten, alsmede een discussie naar aanleiding van een schriftelijke waarschuwing hierover, heeft de verhoudingen dusdanig verstoord dat het vertrouwen in een vruchtbare samenwerking bij Rijk Zwaan is verdwenen. Werknemer heeft voortdurend kritiek op de organisatie, is het niet eens met het beleid en voelt zich snel achtergesteld als bijvoorbeeld de werkverdeling in zijn ogen niet goed verloopt. De manier waarop werknemer zaken ter discussie stelt, creëert een onwerkbaar situatie, aldus steeds Rijk Zwaan. Werknemer voert verweer en stelt onder meer dat sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:658c BW. Hij stelt dat hij zowel op 26 juli 2018 als op 31 juli 2019 een melding in het kader van de Klokkenluidersregeling van Rijk Zwaan heeft gedaan. Beide meldingen zijn volgens werknemer overigens niet op juiste wijze door Rijk Zwaan behandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werknemer kan niet slagen, reeds omdat onvoldoende is gesteld of gebleken dat, en waarom, de meldingen van werknemer zien op een misstand als bedoeld in artikel 1 onder d van de Wet Huis voor Klokkenluiders, te weten: een misstand waarbij een maatschappelijk belang in het geding is. Desgevraagd heeft de

gemachtigde van werknemer ter zitting ook niet kunnen toelichten dat en waarom in het onderhavige geval van een dergelijke misstand sprake zou zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een voldragen g-grond. Uit het dossier moet worden opgemaakt dat zich in de werkverhouding tussen Rijk Zwaan en werknemer in ieder geval vanaf medio 2018 verschillende situaties hebben voorgedaan die een vruchtbare samenwerking tussen partijen in de weg stonden. Die situaties kenmerken zich erdoor – eenvoudig gezegd – dat bij werknemer onvrede bestaat over de manier waarop zijn werkzaamheden worden georganiseerd en hoe hij door Rijk Zwaan in dit verband wordt behandeld en dat Rijk Zwaan zich op haar beurt niet kan vinden in de manier waarop en de mate waarin werknemer zijn kritiek uit. Dit heeft geleid tot uitvoerige discussies over het wederzijds vertrouwen tussen partijen en het functioneren van werknemer. In dat kader heeft Rijk Zwaan werknemer tweemaal een schriftelijke waarschuwing gegeven. Duidelijk is dat partijen zich niet herkennen in de verwijten die zij elkaar maken. Partijen zijn het ook niet eens over de wijze waarop hun gesprekken hebben plaatsgevonden en wat er tijdens die gesprekken precies is gezegd. Ook over het verloop van de incidenten die tijdens deze gesprekken zijn besproken zijn partijen het oneens. Bij de mondelinge behandeling zijn partijen geenszins tot elkaar gekomen; zij verschillen over vrijwel alle punten van mening. Nu partijen op alle fronten ver uit elkaar liggen en zij niet bereid blijken om in te binden acht de kantonrechter de kans dat in de toekomst *wel* sprake zal kunnen zijn van een vruchtbare samenwerking, in alle redelijkheid, nihil. Daarbij neemt de kantonrechter in overweging dat Rijk Zwaan en werknemer in november 2018 door middel van het maken van werkafspraken hebben getracht de werkrelatie te verbeteren maar dat dit, zo moet worden geconstateerd, ondanks inspanningen van beide partijen uiteindelijk niet is gelukt. Duidelijk is dat Rijk Zwaan geen enkel vertrouwen heeft in werknemer en vice versa. Werknemer heeft zelf ook moeten erkennen dat de relatie ernstig onder druk is komen te staan. Gelet op het voorgaande is sprake van een voldragen g-grond. Herplaatsing binnen een redelijke termijn is niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 juli 2020. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding van € 13.380 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:15508

Zaaknummer: 8234949 RP VERZ 19-50740

Rechters: E.A. Lensink

Advocaten: H.C.K. Senden en J. Soet

Wetsartikelen: 7:658c BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Een verbod aan de inlener om na afloop van de terbeschikkingstelling de betreffende arbeidskracht te rekruteren en zodanige arbeidsovereenkomst tot stand te brengen kan als belemmering worden gezien als bedoeld in artikel 9a Waadi.

Feiten

Global heeft aan A&C een 'agreement for providing temporary employees' (hierna: de overeenkomst) gestuurd die op 6 november 2018 namens A&C is getekend door werknemer. In deze overeenkomst is onder meer bepaald dat Global personeel uitleent aan A&C en dat A&C hiervoor een tarief betaalt aan Global. In de overeenkomst is ook een verbod opgenomen voor A&C om een arbeidsovereenkomst aan de uitgeleende werknemers tijdens het dienstverband en 12 maanden erna aan te bieden, met boetebeding. Vanaf 6 november 2018 tot en met 13 maart 2020 heeft Global personeel uitgeleend aan A&C. Global heeft hiervoor facturen gestuurd aan A&C, die tot een bedrag van in hoofdsom € 26.303,81 onbetaald zijn gebleven. Global heeft begin 2020, op verzoek van A&C, bij de Belastingdienst een verklaring van goed betalingsgedrag (door partijen ook wel genoemd: wka-verklaring) aangevraagd. Deze verklaring heeft Global niet gekregen in verband met een betalingsachterstand bij de Belastingdienst. Volgens de informatie van de Belastingdienst zou Global op dat moment, op 30 januari 2020, nog een bedrag van € 20.269 aan loonheffing en een bedrag van € 17.739 aan omzetbelasting aan de Belastingdienst verschuldigd zijn. A&C schort haar betalingsverplichting ten aanzien van onbetwiste facturen van Global op, in verband met het niet verstrekken door Global van een wka-verklaring. Global heeft in eerste aanleg verzocht om veroordeling van A&C tot betaling van € 76.303,81 bestaande uit onbetaalde facturen en vijf keer het boetebeding, omdat A&C vijf ingeleende arbeidskrachten zou hebben gerekruteerd. De rechtbank heeft de vordering afgewezen. Global komt in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de opschorting terecht is. Dit gegeven het risico voor A&C van inlenersaansprakelijkheid tegenover de Belastingdienst. De subsidiaire vordering van Global die ertoe strekt dat A&C haar schuld aan Global rechtstreeks aan de Belastingdienst betaalt, is

naar het voorshands oordeel van het hof toewijsbaar onder de voorwaarde dat Global aan A&C een verklaring van de Belastingdienst verschaft die garandeert dat zodanige betaling in de eerste plaats zal worden afgeboekt op die (eventuele) belastingschulden van Global waarvoor A&C aansprakelijk zou kunnen worden gesteld op grond van inlenersaansprakelijkheid en pas daarna op (eventuele) andere belastingschulden van Global. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich hierover uit te laten bij akte. A&C betwist verder dat zij ingeleende arbeidskrachten heeft gerekruteerd. Bovendien zou het artikel in de overeenkomst daarover nietig zijn, op grond van artikel 9a Waadi. Een verbod aan de inlener om na afloop van de terbeschikkingstelling de betreffende arbeidskracht te rekruteren en zodanige arbeidsovereenkomst tot stand te brengen kan als belemmering worden gezien als bedoeld in artikel 9a Waadi. Dat artikel 9a Waadi ook zodanige belemmeringen op het oog heeft, volgt tevens uit het tweede lid van deze bepaling, dat een uitzondering op het in het eerste lid gegeven verbod formuleert voor een beding op grond waarvan de inlener een redelijke vergoeding verschuldigd is aan de uitlener voor de door deze verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving of opleiding van de desbetreffende arbeidskracht. Global stelt zich niet op het standpunt dat de rekrutering heeft plaatsgevonden voordat de uit-/inlening was geëindigd. De gestelde rekrutering en tewerkstelling worden aldus geheel gesauveerd door artikel 9a Waadi en leveren daarom geen wanprestatie op. Bij die stand van zaken kunnen de gestelde rekrutering en tewerkstelling ook niet onrechtmatig zijn.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2170

Zaaknummer: 200.308.452/01

Rechters: J.W. Frieling, J.M. van der Klooster en T.A. de Hek

Advocaten: T. Bezmalinovic en P. Smit

Wetsartikelen: 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van achterstallig loon en niet genoten vakantiedagen. Welke cao en welk functieprofiel is van toepassing?

Feiten

In het tussenarrest heeft het hof beide partijen de gelegenheid gegeven om zich bij akte uit te laten over de in het tussenarrest geformuleerde vragen:

(i) Welk loon was op 7 januari 2014 krachtens de cao AGF van toepassing op de functie AGF versadviseur (B) en welk loon was tussen partijen overeengekomen op die datum (mocht dat een hoger loon zijn dan het krachtens de cao geldende loon, zoals bedrijf X stelt)?

(ii) Welke krachtens de cao AGF geldende loonsverhogingen uit de jaren 2014 en volgende dienen daarop te worden toegepast in de periode 7 januari 2014 tot en met 23 augustus 2018?

(iii) Welke brutobetalingen heeft bedrijf X in de betreffende periode gedaan?

Oordeel

Het hof gaat uit van de door partijen ingebrachte functielonen. Bedrijf X is over ruim 55 maanden loon verschuldigd, zoals ook blijkt uit het overzicht dat bedrijf X zelf als productie heeft ingestuurd, te weten: twaalf volledige maanden van de jaren 2014 tot en met 2017 (totaal 48), zeven volledige maanden van 2018 en een deel (namelijk 74%) van de maand augustus 2018. Wanneer de toepasselijke functielonen worden vermenigvuldigd met het betreffende aantal maanden leidt dit tot de volgende som: € 97.250,63 bruto. Over voornoemd bedrag is bedrijf X ook vakaniegeld verschuldigd, hetgeen maakt dat het totaal bedrag aan verschuldigd loon € 105.030,68 bruto bedraagt. Werknemer heeft in de periode van 2014-2018 een totaalbedrag van € 87.119,73 ontvangen. Het voorgaande betekent dat bedrijf X aan achterstallig loon nog een bedrag van (€ 105.030,68 – € 87.119,73 =) € 17.910,95 bruto aan werknemer verschuldigd is. De vordering van werknemer is in zoverre toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3484

Zaaknummer: 200.285.019/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, C.A.H.M. ten Dam en A.C.M. Kuypers

Advocaten: J.E. Limburg en J. Jong

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot terugbetaling van te veel betaalde transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werkgeefster vordert werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 11.272,42, te vermeerderen met rente en kosten omdat zij het voornoemd bedrag onverschuldigd aan werknemer heeft betaald. Zij heeft per abuis twee keer de verschuldigde transitievergoeding uitbetaald. Werknemer betaalt, ondanks sommaties daartoe, het bedrag niet terug.

Werknemer erkent dat hij het gevorderde bedrag verschuldigd is aan werkgeefster maar stelt dat hij dit bedrag niet ineens kan betalen, zodat hij werkgeefster een betalingsregeling heeft aangeboden en al termijnbetalingen op de hoofdsom heeft gedaan. Werkgeefster heeft geweigerd een regeling aan te gaan.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkgeefster op 26 september 2022 een bedrag van € 11.272,42 onverschuldigd aan werknemer heeft betaald. De vordering tot terugbetaling van dit bedrag is dan ook toewijsbaar. Vervolgens staat vast tussen partijen dat werknemer in ieder geval een bedrag van € 225,44 aan werkgeefster heeft terugbetaald. Uit de stukken van werknemer volgt dat dit bedrag op de hoofdsom is betaald. Werkgeefster is hiermee niet akkoord en wil dit bedrag eerst in mindering brengen op de buitengerechtelijke kosten en rente, zoals is bepaald in artikel 6:44 lid 1 BW. De kantonrechter overweegt echter dat het op grond van artikel 6:43 lid 1 BW aan werknemer is om te bepalen op welke schuld zijn betalingen in mindering strekken. De verrichte betalingen strekken dan ook in mindering op de hoofdsom. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter een bedrag van (€ 11.272,42 – € 225,44 =) € 11.046,98 aan hoofdsom zal toewijzen. Met betrekking tot de door werknemer gevraagde betalingsregeling overweegt de kantonrechter dat in artikel 6:29 BW is opgenomen dat een schuldenaar zonder toestemming van de schuldeiser niet bevoegd is het verschuldigde in gedeelten te voldoen. Dit betekent dat het aan werkgeefster is of zij bereid is een betalingsregeling te sluiten met werknemer. De kantonrechter is dus niet bevoegd haar daartoe te dwingen. Voor zover werknemer met zijn verweer een beroep doet op de

beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid ex artikel 6:2 BW overweegt de kantonrechter dat zij bij een dergelijk beroep terughoudendheid dient te betrachten, nu niet snel kan worden aangenomen dat een wettelijke regeling buiten toepassing wordt gesteld op grond van buitengewone omstandigheden. In de onderhavige zaak is de kantonrechter van oordeel dat het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid niet slaagt. Op 17 oktober 2022 stond immers al tussen partijen vast dat werkgeefster ten onrechte tweemaal de transitievergoeding had betaald en werknemer heeft er toen toch voor gekozen het geld uit te geven. Het had op zijn weg gelegen het bedrag te reserveren, omdat het mogelijk terugbetaald zou moeten worden aan werkgeefster. Het voorgaande leidt ertoe dat aan het verzoek om een betalingsregeling te treffen voorbij wordt gegaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9276

Zaaknummer: 10640774 CV EXPL 23-252

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: S.M.T.B. Huuskes en M.A. Verboven

Wetsartikelen: 6:43 BW, 6:44 BW, 6:29 BW en 6:2 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling van achterstallig loon en niet genoten vakantiedagen. Welke cao en welk functieprofiel is van toepassing?

Feiten

Bedrijf X is een onderneming die zich bezighoudt met import en verkoop van exotische groenten, fruit en aanverwante levensmiddelen. De verkoop vindt plaats vanuit een marktkraam. Y en Z zijn vennoten van bedrijf X. Werknemer is op 27 november 2006 bij de rechtsvoorganger van bedrijf X voor de duur van een jaar in dienst getreden als verkoopmedewerker met een loon van € 1.280 bruto per maand. Over de periode januari 2008 tot en met oktober 2008 heeft bedrijf X aan werknemer het in de tweede arbeidsovereenkomst genoemde brutobedrag van € 1.950 aan salaris betaald. Met ingang van november 2008 heeft bedrijf X een lager salaris aan werknemer betaald. In 2010 heeft bedrijf X de loonverlaging gedeeltelijk ongedaan gemaakt. Het dienstverband met werknemer is per 24 augustus 2018 geëindigd door opzegging van werknemer. Werknemer heeft uitbetaling van het achterstallige salaris, vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen gevorderd in eerste aanleg. De kantonrechter heeft de meeste vorderingen van werknemer toegewezen. Bedrijf X is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het beroep van bedrijf X op rechtsverwerking en de klachtplicht slaagt niet. Bedrijf X heeft geen bijzondere omstandigheden gesteld die maken dat bij hem het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat werknemer zijn aanspraak op achterstallig loon over de jaren 2014-2018 niet meer geldend zou maken of waardoor zijn positie thans onredelijk verzwaard of benadeeld is. Ten aanzien van de klachtplicht weegt mee dat niet is vast komen te staan dat werknemer al die jaren (tussen 2014-2019) zijn loonstroken heeft ontvangen. Evenmin is gesteld dat werknemer al eerder heeft geweten, voordat hij zijn gemachtigde in 2019 raadpleegde, welke rechten hij mogelijk aan de cao ontleende. Er is dan ook geen grond voor het oordeel dat werknemer niet binnen bekwame tijd nadat hij heeft ontdekt of redelijkerwijze had moeten ontdekken dat hij mogelijk niet het loon ontving waarop hij recht had, ter zake heeft geprotesteerd.

De volgende vraag die partijen verdeeld houdt, is welke cao van toepassing is, welke loonschaal, en hoe, op basis daarvan, het achterstallige loon dient te worden berekend over de periode 2014-2018. Naar het oordeel van het hof voert werknemer terecht aan dat de vraag welke cao van toepassing is, een gepasseerd station is, aangezien bedrijf X in eerste aanleg heeft erkend dat de cao AGF van toepassing is. Werknemer heeft zijn vordering tot betaling van achterstallig brutoloon gebaseerd op de stelling dat hij per 1 januari 2008 werkzaam was als bedrijfsleider en dus het daarvoor geldende loon had moeten ontvangen. Het is juist dat de tweede arbeidsovereenkomst, waar werknemer een beroep op doet en waarin zijn functie wordt aangeduid als 'bedrijfsleider', als onderhandse akte in beginsel dwingende bewijskracht heeft tussen partijen. Tegen dwingend bewijs staat echter tegenbewijs open, tenzij de wet het uitsluit. Naar het oordeel van het hof is bedrijf X erin geslaagd het door werknemer geleverde bewijs te ontzenuwen. Bovendien heeft bedrijf X tegenover de stellingen van werknemer voldoende gemotiveerd gesteld dat de tweede arbeidsovereenkomst een fictieve arbeidsovereenkomst was en dat werknemer altijd werkzaam is geweest als versadviseur. Ten aanzien van de loonsverhogingen die al dan niet zouden moeten zijn doorgevoerd ziet het hof zich allereerst gesteld voor de vraag welk loon krachtens de cao AGF op 7 januari 2014 van toepassing was op de functie AGF versadviseur (B) dan wel welk loon op die datum tussen partijen was overeengekomen. In de tweede plaats ziet het hof zich gesteld voor de vraag welke loonsverhogingen daarop vervolgens krachtens de cao AGF in de periode van 7 januari 2014 tot en met 23 augustus 2018 moeten worden toegepast. Dienen de toepasselijke loonsverhogingen met terugwerkende kracht alsnog te worden toegepast vanaf 2007 of dienen die loonsverhogingen alleen te worden toegepast op het loon waarop werknemer op 7 januari 2014 krachtens de cao AGF dan wel een nog voor hem gunstigere afspraak met bedrijf X recht op had? Ten derde is het de vraag welk brutoloon bedrijf X daadwerkelijk heeft betaald aan werknemer in de periode tussen 7 januari 2014 tot en met 23 augustus 2018. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan zodat partijen hun standpunten hieromtrent kunnen verduidelijken.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:2785

Zaaknummer: 200.285.019/01

Rechters: C.A.H.M. ten Dam, I.A. Haanappel-van der Burg en A.C.M. Kuypers

Advocaten: J. de Jong en J.E. Limburg

Wetsartikelen: 6:69 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt in hoger beroep (alsnog) ontbonden. Verzoek toekenning billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2013 in dienst getreden van werkgever, een onderneming die zich bezighoudt met het aannemen en uitvoeren van bouwwerken, in de functie van hoofd administratie en financiën. Werknemer maakte deel uit van het managementteam ('MT'). Op 18 juli 2022 heeft een ander lid van het MT een beoordelingsgesprek gevoerd met werknemer, waarin hij onder meer is aangesproken op het registreren van zijn afwezigheid en op het gebrek aan aanwezigheid op kantoor. Op 25 juli 2022 heeft werknemer aan dit MT-lid een brief gemaild, waarin hij diverse onderwerpen die hem dwars zitten aan de orde stelt. Op 26 juli 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden, waarbij aan werknemer is medegedeeld dat werkgever wil overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is hierna afgesloten van zijn laptop en het systeem van werkgever. Werkgever heeft daarna aan een recherchebureau de opdracht gegeven om te onderzoeken of sprake is van onregelmatigheden inzake de verlofuren van werknemer. Het onderzoeksrapport is in het geding gebracht, maar werknemer is nimmer gehoord over de resultaten. Werkgever heeft in eerste aanleg verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, welk verzoek door de kantonrechter is afgewezen. Tegen dit oordeel komt werkgever op in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer heeft in incidenteel appèl een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Het hof gaat hier niet in mee en oordeelt dat er geen verband is tussen het ontbindingsverzoek en de arbeidsongeschiktheid van werknemer, zodat het opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de grieven tegen de afwijzing van de kantonrechter van het ontbindingsverzoek op de e-grond, stelt werkgever dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ongeoorloofde afwezigheid en het manipuleren van verlofregistraties. Op basis van de overgelegde data en betwisting van werknemer concludeert het hof dat de grieven van de werkgever op de e-grond falen, omdat enkel kan worden bewezen dat werknemer slordig is geweest met de registratie

van verlof- en thuiswerkdagen, hetgeen onvoldoende grond oplevert voor ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgever voert tevens aan dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en vertrouwensbreuk. Het hof acht ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd, omdat voldoende duidelijk is uit de aard van de procedure, de inhoud van de door werknemer verstuurd brieven en de reactie van werkgever daarop, dat de verhoudingen tussen werknemer en werkgever ernstig verstoord zijn. Het hof ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2024. Het hof komt vervolgens toe aan de beoordeling van de billijke vergoeding, omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Deze verwijtbaarheid is gebaseerd op het feit dat werkgever zonder inhoudelijk overleg direct streefde naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De hoogte wordt bepaald op basis van de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, met inachtneming van de mate van ernstige verwijtbaarheid, de waarde van de arbeidsovereenkomst en het verwachte resterende dienstverband. Het hof komt tot een bedrag van € 50.000 bruto als billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:110

Zaaknummer: 200.327.330/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: M.Th.M. Zusterzeel en E.H.J. van Gerven

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 onderdeel a BW en 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet advocaat-stagiaire terecht. Geen verplichting om studiekosten terug te betalen, omdat sprake is van een nietig studiekostenbeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 juni 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als advocaat-stagiaire. Bij e-mail van 12 mei 2023 heeft (de gemachtigde van) werkgeefster medegedeeld dat zij voornemens is om werkneemster op staande voet te ontslaan, tenzij zij akkoord gaat met het in die brief genoemde eenmalige minnelijk voorstel. De dringende reden die aan dit ontslag ten grondslag ligt, is onder meer het indienen van een conceptakte bij de rechtbank zonder toestemming van haar patroon. Omdat werkneemster niet met het eenmalige minnelijk voorstel akkoord is gegaan, heeft werkgeefster het ontslag op staande voet bij e-mail van 19 mei 2023, onder verwijzing naar de e-mail van 12 mei 2023, bevestigd. Werkneemster legt zich neer bij het ontslag en vraagt onder meer om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een dringende reden. De dringende reden die aan het ontslag ten grondslag wordt gelegd laat zich samenvatten als het stelselmatig en bewust niet opvolgen van redelijke instructies, waarbij de druppel voor werkgeefster is geweest dat werkneemster zonder overleg met haar patroon een akte heeft ingediend op 3 mei 2023. Uit de overgelegde stukken volgt dat werkneemster in de korte periode dat zij in dienst was bij werkgeefster bij een vijftal gelegenheden schriftelijk is gewaarschuwd, waaronder twee officiële waarschuwingen, dat zij alles wat zij 'de deur uitstuurt' eerst aan haar patroon moet laten zien. Dit heeft zij echter meerdere malen nagelaten. Werkneemster heeft ondanks expliciete waarschuwingen een akte met een getuigenverklaring naar de rechtbank gestuurd zonder haar patroon hiervan op de hoogte te stellen, zelfs na een officiële waarschuwing voor ontslag op staande voet. Tijdens de zitting verklaarde ze dat ze moest kiezen tussen haar verantwoordelijkheid als advocaat naar haar cliënt en de instructies van werkgeefster. De kantonrechter gaat hier echter niet in mee, omdat er geen tijdsdruk was en ze de akte eerst

aan haar patroon had moeten voorleggen. Het standpunt dat een akte zonder juridische inhoud niet onder de instructie viel, wordt verworpen, aangezien een akte een processtuk is. Ook is het ontslag onverwijld gegeven, zodat het rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding worden afgewezen. De verzochte verklaring voor recht dat de betermelding van werkneemster op 8 maart 2023 heeft plaatsgevonden en de vordering tot betaling van het achterstallige loon van 30% van het brutomaandsalaris over de maand maart 2023 en twee dagen van de maand april 2023 zal worden toegewezen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkneemster haar studiekosten niet hoeft terug te betalen. Een werkgever moet op grond van artikel 7:611a lid 1 BW de werknemer in staat stellen de scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. In de preambule onder overweging 37 van Richtlijn (EU) 2019/1152 staat dat deze verplichting geen betrekking heeft op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, tenzij de werkgever op grond van het Unierecht, het nationale recht of een collectieve overeenkomst verplicht is deze opleiding aan te bieden aan de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter geldt de uitzondering voor beroepsopleidingen of beroepskwalificaties niet voor de beroepsopleiding voor advocaten. Het nationale recht, namelijk de Advocatenwet, verplicht de werknemer immers om deze opleiding te volgen. Artikel 8c lid 1 sub c van de Advocatenwet bepaalt dat als een advocaat niet binnen drie jaar de beroepsopleiding heeft afgerond de advocaat van het tableau wordt geschrapt en daarmee de functie van advocaat niet langer mag uitoefenen. De opleiding is dus noodzakelijk voor de functie waarvoor de werknemer is aangenomen. De beroepsopleiding voor advocaten valt daarmee onder de algemene scholingsplicht van de werkgever en moet dan ook kosteloos worden aangeboden. Dit betekent dat het studiekostenbeding, waarin werkneemster wordt verplicht de studiekosten terug te betalen, nietig is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:400

Zaaknummer: 10617381 VZ VERZ 23-7536

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: D. van Gerven en S.P. Koerselman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:611a BW

RECHTSPRAAK

De enkele opmerking van werknemer dat “hij er klaar mee is”, is geen voldoende duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Op 1 augustus 2020 is werknemer in dienst getreden van Granuband. In de loop van 2021 zijn bij werknemer frustraties ontstaan over zaken die betrekking hebben op de uitvoering van zijn functie en omgang met collega's. Op 2 december 2021 is werknemer het kantoor van HR binnengelopen en heeft geroepen dat “hij er klaar mee was”, of woorden van soortgelijke strekking. De volgende dag heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende, X. Dit gesprek is geëindigd met de mededeling van werknemer dat hij erover zal nadenken of hij bij zijn standpunt wil blijven. De volgende dag heeft X gevraagd of werknemer nog een reactie wilde geven. Werknemer heeft aangegeven dat hij ziek is ‘van de afgelopen tijd’ en tijd nodig heeft. X heeft daarop gereageerd dat werknemer niet is ziekgemeld en hij de volgende dag een besluit wil horen. Op 13 december 2021 heeft werknemer laten weten een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst te willen bespreken. Tijdens een gesprek op 15 december 2021 heeft Granuband aangegeven daaraan niet mee te willen werken. Aan werknemer is tijdens het gesprek een brief overhandigd met als onderwerp “Bevestiging ontslag op eigen verzoek”. Namens werknemer is bezwaar gemaakt tegen de gestelde beëindiging en aangegeven dat het bericht van 7 december 2021 ten onrechte niet als ziekmelding is opgevat. Granuband heeft haar standpunt gehandhaafd. In eerste aanleg heeft werknemer om betaling van achterstallig loon verzocht, hetgeen is toegewezen. Granuband komt tegen de beslissingen in hoger beroep.

Oordeel

Uit de gang van zaken kan niet worden afgeleid dat op 2 december 2021 sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van zijn dienstverband door werknemer. De enkele opmerking van werknemer dat “hij er klaar mee is”, is daarvoor niet voldoende. Nadien heeft Granuband werknemer bedenktijd gegeven. Naar het oordeel van het hof mocht werknemer daaruit opmaken dat Granuband hem uitstel verleende om zijn wil definitief te bepalen en

niet, zoals Granuband betoogt, dat hij de mogelijkheid kreeg om zijn eerdere opzegging al dan niet in te trekken. Uit de gesprekken die vervolgens hebben plaatsgevonden – en de verklaringen daarover – leidt het hof af dat werknemer alleen zijn arbeidsovereenkomst heeft willen doen eindigen, indien aan de voorwaarde zou worden voldaan dat er een vaststellingsovereenkomst zou worden gesloten. Granuband wilde daaraan niet meewerken. Aangezien Granuband geen vaststellingsovereenkomst met werknemer heeft willen sluiten, kan niet gezegd worden dat het dienstverband, door opzegging dan wel met wederzijds goedvinden is geëindigd. Werknemer kan dus aanspraak maken op loon. Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 2 juni 2022 wel rechtsgeldig is geëindigd, toen (de gemachtigde van) werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De loonvordering heeft dus betrekking op de periode van 15 december tot en met 2 juni 2022. Op grond van de cao geldt dat hij gedurende deze periode recht heeft op 100% van zijn loon. Het hof ziet aanleiding om de door Granuband verzochte overlegging van verificatoire bescheiden die inzichtelijk maken welke inkomsten aan salaris werknemer heeft gehad over de genoemde periode, toe te wijzen, om te beoordelen of er inkomsten in mindering dienen te worden gebracht op de loonvordering. De zaak wordt verwezen naar de rol voor het nemen van aktes.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3091

Zaaknummer: 200.323.172/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en M.J.R. Brons

Advocaten: H.H.A. Lewin en S.H.N. de Wijs

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond vanwege het herhaaldelijk weigeren van passende werk. ABU cao.

Feiten

Werknemer is op 21 december 2015 in dienst getreden bij werkgever, een uitzendonderneming. Werknemer heeft zich op 8 februari 2019 ziek gemeld met rugklachten. Partijen zijn vanaf dat moment een re-integratietraject ingegaan. Op 28 september 2020 heeft werkgever het UWV gevraagd een ontslagvergunning af te geven wegens bedrijfseconomische redenen. Deze ontslagvergunning is op 11 januari 2021 verleend door het UWV. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst op 19 januari 2021 opgezegd tegen 1 maart 2021. Werknemer is per 3 februari 2021 hersteld gemeld. Werknemer heeft, stellende dat er sprake is van een opzegverbod gelegen in zijn arbeidsongeschiktheid, verzocht om vernietiging van die opzegging. De kantonrechter is daartoe overgegaan bij beschikking van 25 augustus 2021. Vanaf 20 december 2021 is werknemer gedeeltelijk en vanaf omstreeks 1 februari 2022 volledig gaan werken als logistiek medewerker bij bedrijf 1. Op 19 mei 2022 is de inleenopdracht voor werknemer bij bedrijf 1 geëindigd. Partijen hebben hierna gesproken en gecorrespondeerd over het opnieuw plaatsen van werknemer. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op onder andere de h-grond, dan wel de e-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

E-grond?

Werkgever heeft - kort gezegd - aangevoerd dat werknemer na beëindiging van de werkzaamheden bij bedrijf 1 geweigerd heeft andere door werkgever aangeboden werkzaamheden te aanvaarden. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door op drie van de vier aangeboden vacatures in het geheel niet te reageren en door op een van die vacatures slechts te volstaan met enkele algemene vragen zonder nadere actie te ondernemen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werknemer gelet op de eerdere procedure om te komen tot opzegging/ontbinding van de

arbeidsovereenkomst, zich gerealiseerd moet hebben dat zijn herplaatsing bij een inlener van groot belang was voor het voortduren van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever. Dat geldt temeer nu werknemer opnieuw enige tijd thuis zat zonder werk. Op grond van het hiervoor aangehaalde artikel 23 van de ABU cao had werknemer ook de verplichting om passend en vervangend werk aan te nemen. Voor hem was voldoende duidelijk dat niet-nakoming van die verplichting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen leiden.

Herplaatsing

Voor zover werknemer betoogt dat werkgever niet voldaan heeft aan zijn herplaatsingsplicht overweegt het hof het volgende. Voorop wordt gesteld dat ingevolge artikel 7:669 lid 1 BW bij een ontbinding op de e-grond herplaatsing niet in de rede ligt. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de uitzendorganisatie. Hij wordt als uitzendkracht uitgeleend aan opdrachtgevers van werkgever. In deze zaak heeft de inlener bedrijf 1 de inleenovereenkomst ten aanzien van werknemer op of omstreeks 22 mei 2022 beëindigd omdat zij niet tevreden was over werknemer. Voor zover werknemer stelt dat fysieke beperkingen of ziekte aan die beëindiging ten grondslag hebben gelegen, overweegt het hof het volgende. Na werknemers hersteldmelding op 1 februari 2022 heeft geen ziekmelding meer plaatsgevonden. Dat sprake is van het eindigen van de opdracht wegens ziekte of fysieke beperkingen is niet aannemelijk geworden en werknemer heeft ook niet aangeboden zijn stellingen te bewijzen, zodat het hof die stellingen passeert. Vervolgens heeft werkgever voldoende moeite gedaan om werknemer te herplaatsen en vacatures aangeboden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:112

Zaaknummer: 200.329.588_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: J. Nederlof en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 23 Abu cao en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever had mediation in moeten zetten, nadat de bedrijfsarts dat meermaals in overweging heeft meegegeven en het UWV in het deskundigenoordeel oordeelde dat mediation moest worden ingezet.

Feiten

Werknemer is op 6 december 2010 bij de Open Universiteit (OU) in dienst getreden. In 2017 is werknemer ernstig ziek geweest en uitgevallen. In 2018 is hij hersteld en weer aan het werk gegaan. Het takenpakket van werknemer is – met zijn instemming – uitgebreid. Op 12 augustus 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld en zijn gesprekken gevoerd over een beëindiging van het dienstverband. Partijen hebben op 19 januari 2023 een vaststellingsovereenkomst gesloten, die werknemer op 6 februari 2023 buitengerechtelijk heeft ontbonden. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij nog steeds ziek was gemeld en heeft zich volledigheidshalve op 21 februari 2023 nogmaals ziek gemeld. De bedrijfsarts achtte werknemer arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts heeft verder aangegeven dat het te overwegen viel een mediator in te zetten. In de probleemanalyse van 29 maart 2023 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat gestart kon worden met re-integratie. Herhaald is dat mediation te overwegen viel. Eind maart 2023 zijn partijen – op verzoek van werknemer – weer in onderhandeling gegaan over een beëindiging. Aangezien partijen er niet uit kwamen, is namens werknemer op 7 juni 2023 aangegeven dat werknemer moet re-integreren. Werknemer heeft verzocht om re-integratie in spoor 2. Werknemer is op uitnodigingen om in gesprek te gaan niet ingegaan en heeft op 29 juni 2023 meegedeeld dat hij enkel aan mediation of re-integratie in spoor 2 wenst mee te werken. Werknemer is opnieuw uitgenodigd, maar niet verschenen. Op 5 juli 2023 heeft de bedrijfsarts werknemer geschikt bevonden voor arbeid en heeft hij nogmaals meegegeven mediation te overwegen. Er heeft vervolgens op 13 juli 2023 een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarvan de inhoud per brief is bevestigd. OU heeft daarin verder aangegeven dat zij verwacht dat werknemer op 17 juli op het werk verschijnt en anders het loon zal worden stopgezet. Ook is aangegeven dat in dat geval een deskundigenoordeel en ontbinding zal worden verzocht. Werknemer is niet op werk verschenen. De loonbetaling is stopgezet. Beide partijen hebben een deskundigenoordeel aangevraagd. De oordelen komen erop neer dat het UWV het aangeboden werk niet passend

acht omdat er geen mediation is aangeboden en is beproefd om een minimale basis te creëren alvorens partijen met elkaar in gesprek kunnen gaan. Omdat mediation niet heeft plaatsgevonden acht het UWV de re-integratie-inspanningen van OU onvoldoende. Bij e-mail van 28 september 2023 heeft werknemer aanspraak gemaakt op loon. Verder heeft hij OU laten weten open te staan voor mediation, maar ook voor een beëindigingsregeling. Dit heet OU afgewezen en werknemer is aangemaand het werk te hervatten, bij gebreke waarvan een ontslagprocedure in het vooruitzicht is gesteld. OU verzoekt ontbinding, primair op grond van een tekortkoming in de nakoming, subsidiair op de e-grond, meer subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Van een ernstige wanprestatie als gevolg waarvan ontbinding kan worden toegewezen op grond van een tekortkoming in de nakoming, is geen sprake. Beoordeeld dient dan ook te worden of sprake is van een redelijke grond. De kantonrechter overweegt dat beide versies over de oorzaak van het conflict elkaar niet veel ontlopen. Vast staat dat werknemer op enig moment heeft aangegeven dat hij bepaalde taken die tot zijn functie behoren niet meer wilde uitoefenen. OU wilde niet meewerken aan een formele wijziging van de functie. De kantonrechter acht dit standpunt van OU, gelet op de zeer recent doorgevoerde functieherwaardering, een begrijpelijk en te billijken standpunt. Dat OU op een intimiderende wijze heeft gedreigd met ontslag, zoals werknemer stelt, is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan. Werknemer ontkent ook dat hij heeft aangegeven dat hij een carrièreswitch overwoog, maar uit de stukken blijkt het tegendeel. Toen werknemer zich in februari 2023 weer ziek meldde, kwam re-integratie in eigen functie weer aan de orde. Ook toen bleef de voorkeur van werknemer echter uitgaan naar beëindiging dan wel re-integratie tweede spoor. Dat OU zich op het standpunt heeft gesteld dat mediation niet aan de orde was, omdat werknemer geen herstel van de arbeidsverhouding beoogde, is niet meteen onbegrijpelijk. Maar zeker na de deskundigenoordelen had OU een mediator in moeten schakelen. Van verwijtbaar handelen is dan ook geen sprake. Ontbinding op de e-grond wordt afgewezen. Wel is de arbeidsverhouding inmiddels ernstig verstoord. Dat staat ook niet ter discussie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Herplaatsing ligt niet in de rede. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7606

Zaaknummer: 10771914 AZ 23-115

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.L.M. van de Laar en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling docent in eigen functie. Onderzoeksrapport biedt voldoende basis voor overplaatsing werknemer conform artikel 17.4 cao VO.

Feiten

Werknemer is op 7 september 1998 in dienst getreden van de Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Zaanstad (hierna: OVO Zaanstad). Hij was laatstelijk werkzaam als docent op een vmbo-school. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het voortgezet onderwijs (hierna: de cao VO) van toepassing. Vanaf het schooljaar 2018 is sprake van spanningen en onrust tussen teamleden van de vakgroep waarbinnen werknemer werkzaam is. Naar aanleiding daarvan heeft OVO Zaanstad een extern bureau (hierna: het onderzoeksbureau) gevraagd om onderzoek te doen naar de arbeidsverhoudingen, het werkklimaat en de mate van veiligheid binnen de vakgroep. Het onderzoeksbureau heeft op 4 juli 2022 een rapport uitgebracht. Met een brief van 8 juli 2022 heeft OVO Zaanstad aan werknemer medegedeeld dat zowel hij als een collega-docent niet kunnen worden gehandhaafd bij de vakgroep en de vmbo-school. Op 13 juli 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarin het onderzoeksrapport (en de reactie van werknemer daarop) is besproken. Op 19 juli 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij is nadien gaan re-integreren bij een andere school van OVO Zaanstad. In een bericht van de bedrijfsarts van 13 december 2023 staat dat per eind december 2023 of begin januari 2024 wordt gestreefd naar volledige inzet. Werknemer vordert veroordeling van OVO Zaanstad hem te laten re-integreren in zijn eigen functie op de vmbo-school en hem in staat te stellen die functie te hervatten zodra hij volgens de bedrijfsarts volledig is hersteld. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat hij onterecht en zonder deugdelijk onderzoek is overgeplaatst en uit zijn functie is gezet en dat hij belang heeft bij hervatting van zijn werkzaamheden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de vordering van werknemer om hem toe te laten tot zijn eigen werk worden afgewezen en hij licht dat als volgt toe. OVO Zaanstad heeft de beslissing om werknemer niet meer terug te laten keren in zijn eigen functie gebaseerd op

artikel 17.4 van de cao VO. Op grond van die cao-bepaling is onvrijwillige overplaatsing van de werknemer van de ene naar een andere instelling van de werkgever alleen mogelijk in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst. Aan de beslissing van OVO Zaanstad ligt het onderzoeksrapport van 4 juli 2022 ten grondslag. Naar het oordeel van de kantonrechter biedt dat rapport voldoende basis voor OVO Zaanstad om werknemer niet meer te laten terugkeren in de eigen functie. Uit het rapport blijkt immers dat sprake is van een onhoudbare situatie bij die vakgroep en dat werknemer en de collega-docent daaraan een substantiële bijdrage hebben geleverd, onder meer door elkaar over en weer te blijven beschuldigen van een aantal ernstige zaken. Gelet daarop wordt ook voldaan aan de voorwaarde uit de eerdergenoemde cao-bepaling. OVO Zaanstad mocht bij haar beslissing ook de verklaring van de directeur van de vmbo-school meewegen dat zij werknemer niet wil laten terugkeren. Volgens die verklaring heeft de afwezigheid van zowel werknemer als de collega-docent erin geresulteerd dat de vakgroep gedurende het hele schooljaar 2022-2023 goed heeft gefunctioneerd, dat de werkverhoudingen binnen de vakgroep goed zijn en dat er geen verdere conflicten zijn geweest. Uit die verklaring volgt dat de directeur vreest dat een terugkeer van werknemer zal leiden tot een ongewenste terugval in de oude situatie. Gelet op het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat de vordering van werknemer moet worden afgewezen. Daarbij komt dat de kantonrechter ook een onvoldoende spoedeisend belang van werknemer ziet bij tewerkstelling in zijn oude functie. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10046

Zaaknummer: 10675055 \ VV EXPL 23-69

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J. Jong en V. Kellenaar

Wetsartikelen: 17.4 cao VO

RECHTSPRAAK

Vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft relatiebeding geschonden, uitleg relatiebeding VSO, boetebeding uit arbeidsovereenkomst wordt geacht ook van toepassing te zijn op relatiebeding VSO, werknemer heeft boete verbeurd, boete wordt gematigd tot nihil, compensatie proceskosten.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als operationeel manager. Vanaf 1 januari 2020 geldt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een relatie- en een geheimhoudingsbeding. Partijen sluiten in augustus 2021 een vaststellingsovereenkomst (VSO) ter beëindiging van het dienstverband met daarin een concurrentie-, relatie- en nevenwerkzaamhedenbeding alsmede een finalekwijtingsbepaling. Werknemer is vervolgens voor zijn eigen onderneming gaan werken, waarbij hij in mei 2022 werkzaamheden verricht voor een relatie van werkgeefster. Werkgeefster beroept zich op het relatiebeding en maakt aanspraak op een boete van € 5.000. Zij stelt dat partijen in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk een relatiebeding zijn overeengekomen, op basis waarvan het verrichten van werk voor bestaande klanten van werkgeefster door werknemer niet is toegestaan. Met de bepaling in de VSO is beoogd dat relatiebeding te handhaven, met als aanvulling dan wel verduidelijking dat dit zonder meer geldt voor actieve acquisitie én dat werknemer met werkgeefster moet overleggen als hij zelf wordt benaderd door bestaande klanten van werkgeefster. Werknemer voert verweer. In de VSO is uitdrukkelijk een bepaling opgenomen over (onder meer) het relatiebeding. Daarin is het ruime relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst beperkt tot slechts actieve acquisitie.

Beoordeling

Relatiebeding

In geschil is wat partijen in de VSO nu precies hebben beoogd overeen te komen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat de bedoeling was om (de ruimere strekking van) het relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst te

handhaven. Dit vindt ook bevestiging in de tekst van de relatiebedingen. Werknemer mocht uit hoofde van het relatiebeding geen actieve acquisitie plegen en hij was gehouden om met werkgeefster te overleggen als hij zou worden benaderd door bestaande klanten van werkgeefster. De vraag of werknemer dit relatiebeding heeft overtreden wordt door de kantonrechter bevestigend beantwoord omdat (a) niet in geschil is dat werknemer in 2022 uit eigen naam werkzaamheden heeft verricht voor een relatie van werkgeefster, (b) volgens de inhoud en de strekking van het relatiebeding het op de weg van werknemer had gelegen om daarover contact op te nemen met werkgeefster en (c) het verweer van werknemer dat de opdrachtgeefster in kwestie niet kan worden gezien als 'bestaande' klant van werkgeefster niet opgaat.

Boetebeding

Aangezien partijen er na overleg bewust voor hebben gekozen om het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen relatiebeding te handhaven en zij geen afwijkende afspraken hebben gemaakt over de consequentie van overtreding daarvan, moet naar het oordeel van de kantonrechter ervan worden uitgegaan dat zij hebben bedoeld ook het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen boetebeding te handhaven. Een relatiebeding zal naar haar aard grotendeels haar kracht verliezen als er geen (punitief) gevolg is verbonden aan overtreding daarvan. In dit geval wordt wel het beroep van werknemer op matiging gehonoreerd omdat onder meer (a) de VSO is opgesteld na overleg tussen beide partijen waarin uitdrukkelijk is gesproken over het relatiebeding en het op de weg van werkgeefster had gelegen om, als zij daar een beroep op wenste te doen, het boetebeding expliciet in de VSO op te nemen of dit in ieder geval van overeenkomstige toepassing te verklaren, (b) werknemer voor zover bekend gedurende de gehele looptijd het relatiebeding eenmalig heeft overtreden en (c) de (hoogte van de) boete dient te worden afgezet tegen de (hoogte van de) door werknemer gestelde geleden schade.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9290

Zaaknummer: 10456847 CV EXPL 23-1094 (E)

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: A.W.A. Varkevisser en S. Dokter-Wondergem

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van zieke werknemer op de grond wegens verslechterde arbeidsverhouding en wantrouwen bij werknemer na boventalligverklaring.

Feiten

Werknemer is sinds 16 augustus 1980 in dienst bij Chemours Netherlands B.V. (hierna: Chemours). In het kader van een reorganisatie heeft Chemours werknemer in mei 2021 boventallig verklaard. Om die reden heeft Chemours twee keer toestemming voor ontslag aangevraagd bij het UWV, welke toestemming beide keren (in oktober 2022 en maart 2023) is afgewezen wegens onvoldoende inspanning van Chemours om werknemer te herplaatsen. Werknemer heeft zich op 19 april 2023 ziek gemeld wegens (ernstige) werkgerelateerde spanningen. Chemours verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat de functie van werknemer in 2021 is vervallen en er geen andere, passende functie voor hem voorhanden is. Verder is Chemours het niet eens met de beslissing van het UWV dat zij zich onvoldoende heeft ingespannen voor de herplaatsing van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024 en veroordeelt Chemours om aan werknemer een transitievergoeding van € 89.000 bruto vermeerderd met de wettelijke rente te betalen. De kantonrechter gaat in de beoordeling onder andere in op het opzegverbod, de redelijke grond voor ontbinding en de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Opzegverbod

Nu werknemer door ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, is het opzegverbod ex artikel 7:670 lid 1 BW van toepassing. De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod niet aan een ontbinding in de weg staat, omdat de feiten die Chemours aanvoert voor de ontbinding geen verband houden met de ziekmelding. Volgens de kantonrechter zien die feiten namelijk niet op de ziekmelding nu het vooral feiten betreft die zich voor de ziekmelding hebben voorgedaan.

Redelijke grond voor ontbinding

De kantonrechter is verder van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, zijnde de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Die g-grond bestaat er volgens de kantonrechter uit dat sinds de boventalligverklaring in 2021, ondanks mediation, de verhouding tussen partijen geleidelijk steeds verder is verslechterd en het wantrouwen bij werknemer is vergroot. Ook is de interactie tussen partijen in de zoektocht naar herplaatsingsmogelijkheden steeds moeizamer gaan lopen, waarbij geen verwijt kan worden gemaakt aan een van partijen. De arbeidsovereenkomst wordt door de kantonrechter per 1 januari 2024 ontbonden met inachtneming van de tussen partijen geldende opzegtermijn.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Partijen verschillen niet van mening over de verschuldigdheid en de hoogte van de transitievergoeding (€ 89.000 bruto). Daarom wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding zoals verzocht. Aan werknemer wordt echter geen billijke vergoeding toegekend, omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12627

Zaaknummer: 10517211 HA VERZ 23-37

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: B. Leeuwestein en R.D. Ramnath

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing verklaring voor recht dat (pensioen)fondsen recht hebben op boetebedragen, incassokosten en proceskosten ten laste van werkgever.

Feiten

De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, de Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielersbedrijf en de Stichting Private Aanvulling WW en WGA Metaal en Techniek (hierna: de fondsen) vorderen een verklaring voor recht dat zij recht hebben op (door hen in rekening gebrachte) boetebedragen, incassokosten en proceskosten en dat zij die mogen verrekenen met het aan Central Scooters B.V. te betalen bedrag. Zij voeren aan dat Central Scooters in de loop van de procedure de vordering volledig heeft betaald. Daarnaast is tijdens de procedure gebleken dat Central Scooters vanaf 1 januari 2021 niet meer verplicht is deel te nemen aan de fondsen wegens een wijziging van de soort werkzaamheden die Central Scooters verricht. Dit zal ertoe leiden dat de fondsen een bedrag terugbetalen aan Central Scooters. De inmiddels gemaakte kosten en verschuldigde boetes zijn echter terecht gemaakt of in rekening gebracht, nu op het moment dat de boetes verschuldigd werden en de kosten werden gemaakt de fondsen er terecht vanuit gingen dat Central Scooters nog verplicht deelnam aan de fondsen. Het ligt immers op de weg van Central Scooters om wijzigingen in haar bedrijfsvoering direct aan de fondsen te melden en zij heeft dit nagelaten, aldus de fondsen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat tussen partijen vaststaat dat uit de bij de voorheen toepasselijke cao reglementen en het bij het bedrijfstakpensioenfonds behorende uitvoeringsreglement volgt dat het op de weg van Central Scooters lag onverwijld mededeling te doen van wijzigingen in haar bedrijfsvoering. Central Scooters stelt dat zij dit heeft gedaan, maar heeft die stelling, die gemotiveerd wordt betwist door de fondsen, niet onderbouwd. De kantonrechter kan, gelet op het voorgaande, niet vaststellen dat de fondsen voor eind juni 2023 ervan op de hoogte waren dat de bedrijfsvoering van Central Scooters was veranderd. Dit leidt ertoe dat niet kan worden vastgesteld dat de fondsen eerder dan eind juni 2023 hadden

moeten onderzoeken of Central Scooters deel diende te nemen aan de fondsen. Voor zover er al een onderzoekplicht bestaat voor de fondsen, waarvoor geldt dat Central Scooters daarvan geen grondslag heeft genoemd, hadden zij dus niet eerder kunnen weten dat er mogelijk ten onrechte premies en afdrachten werden gevorderd van Central Scooters. Tot aan het moment dat de fondsen ervan op de hoogte waren dat de bedrijfsvoering van Central Scooters was veranderd, is er dus terecht aanspraak gemaakt op premies en afdrachten en zijn er terecht kosten gemaakt en boetes in rekening gebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter komt dit voor rekening en risico van Central Scooters. De verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9279

Zaaknummer: 10428119 CV EXPL 23-1093 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: P.E. Epping

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Werknemer veroordeeld in de proceskosten na intrekking verzoekschrift.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij stichting Distinto. Op 26 mei 2023 heeft werknemer een verzoekschrift ex artikel 7:681 lid 1 sub a BW ingediend. Distinto heeft een verweerschrift ingediend. Op 4 augustus 2023 heeft werknemer het verzoekschrift ingetrokken. Van de zijde van Distinto is verzocht om werknemer te veroordelen in de proceskosten. Werknemer is in de gelegenheid gesteld hierop te reageren en heeft zich op het standpunt gesteld dat maximaal aangesloten dient te worden bij het tarief dat geldt voor een kort geding in kantonzaken (zaak met maximaal een 'gemiddelde' omvang).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er reden is om werknemer in de proceskosten te veroordelen, wat ook in zijn eigen reactie besloten ligt. Daarom veroordeelt de kantonrechter werknemer in de proceskosten, die aan de kant van Distinto tot vandaag worden vastgesteld op € 793.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12626

Zaaknummer: 10520272

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: S. Bergwerff en H. van der Wilt

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Frauduleus handelen met retourgelden. Dringende reden. Ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster als medewerkster klantenservice. In de ochtend van 18 september 2023 was er een personeelsbijeenkomst op het kantoor van werkgeefster. Werkneemster heeft die bijeenkomst korte tijd verlaten om de telefoon te beantwoorden. Op die dag miste een andere werkneemster, X, geld uit haar portemonnee. Werkneemster werd door een schoonmaakster in verband gebracht met dit voorval. Hiervan is door zowel X als de schoonmaakster melding gedaan bij de CFO. Daarna constateerde medewerker Y een tweetal ongebruikelijke opdrachten tot handmatige betalingen. Op 19 september 2023 heeft werkgeefster onderzoek ingesteld en is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster is na het gesprek op 22 september 2023 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief heeft werkgeefster als redenen voor het ontslag opgegeven het ontvreemden van geld (uit de portemonnee van een collega), althans frauduleus handelen met retourgelden. Na intrekking van het primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet – de switch – en na vermindering van eis, verzoekt werkneemster om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Werkgeefster voert verweer strekkende tot afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De zaak draait nog om de vraag of werkneemster aanspraak kan maken op de verzochte vergoedingen.

Dringende reden

Werkgeefster heeft twee gronden aangevoerd voor het ontslag op staande voet en meent dat die gronden, ieder voor zich, maar ook in samenhang beschouwd, kunnen worden aangemerkt als een dringende reden. Het verweer van werkneemster komt erop neer – zakelijk weergegeven – dat de verwijten die werkgeefster haar maakt geen feitelijke grondslag hebben of geen dringende reden zijn, omdat zij heeft gehandeld zoals zij het heeft geleerd of omdat zij

op verzoek van de directie heeft gehandeld. Voor wat betreft het ontvreemden van geld uit de portemonnee van een collega acht de kantonrechter onvoldoende aanknopingspunten aanwezig. Voor wat betreft het frauduleus handelen met retourgelden is met de in het geding gebrachte stukken en de informatie uit het rapport van Hoffmann voldoende komen vast te staan dat werkneemster de medewerkers van de afdeling financiën op het verkeerde been heeft gezet door hen gelden te laten uitbetalen aan fictieve klanten op niet aan die klanten toebehorende bankrekeningnummers, hetgeen een dringende reden vormt.

Onverwijldde aanzegging

Werkneemster heeft nog gesteld dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, maar dat verweer faalt. De teller begint in dit geval te lopen op 18 september 2023 nadat werkgeefster twee ongebruikelijke opdrachten tot retourbetalingen van de hand van werkneemster op het spoor was gekomen. Gelet op de zorgvuldigheid die een werkgever in acht moet nemen bij het verlenen van ontslag is het begrijpelijk en juist passend dat nader onderzoek wordt gedaan. Het dienstverband tussen werkgeefster en werkneemster is op 22 september 2023 aldus rechtsgeldig geëindigd. De billijke vergoeding en de (ingehouden) gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen bij gebrek aan grondslag. Nu voorts sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, is de transitievergoeding niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:198

Zaaknummer: 10777879

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: P. Chr. Snijders en D.J.W. Feddes

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Internationale arbeidszaak. Bevoegdheid om voorlopige maatregelen te nemen ontbreekt.

Feiten

Werknemer is werkzaam voor Protel hotelsoftware GmbH, een in Duitsland gevestigde vennootschap. Op de arbeidsovereenkomst is Duits recht van toepassing. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer is het daar niet mee eens, reden waarom hij in Duitsland een procedure aanhangig heeft gemaakt. Bij de Nederlandse rechter vordert werknemer in kort geding betaling van achterstallig salaris en betaling van het salaris tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. De vraag is nu of de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft, meer in het bijzonder de bevoegdheid om voorlopige maatregelen te nemen. Aan bod komt aldus de toetsing aan artikel 29 en 35 van de Verordening betreffende de rechterlijke bevoegdheid, erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (Verordening (EU) nr. 1215/2012). Hierbij is onder andere van belang of er een reële band bestaat tussen het voorwerp van de gevraagde maatregel en de op de territoriale criteria gebaseerde bevoegdheid van de lidstaat van de aangezochte rechter.

Oordeel

Deze zaak is het eerst aangebracht bij de Duitse rechter en vast staat dat de Duitse rechter zich bevoegd acht om van de zaak kennis te nemen. Dit betekent dat de kantonrechter in Nederland zich – conform artikel 29 van de verordening – onbevoegd zou moeten verklaren om van het verzoek of de verzoeken van werknemer kennis te nemen. De omstandigheid dat in dit geval de Nederlandse rechter niet bevoegd zou zijn om kennis te nemen van verzoeken in een bodemprocedure waarin de rechtsgeldigheid van het ontslag van werknemer door Protel ter discussie staat, brengt mee dat de Nederlandse rechter de bevoegdheid om voorlopige of bewarende maatregelen te nemen uitsluitend aan artikel 35 van de verordening kan ontleen. In dit artikel is bepaald dat in de wetgeving van een lidstaat vastgestelde voorlopige of bewarende maatregelen bij de gerechten van die staat kunnen worden aangevraagd, zelfs indien een gerecht van een andere lidstaat bevoegd is om van het

bodemgeschil kennis te nemen. Het volgende is hierbij van belang. Uit rechtspraak van het Europees Hof van Justitie volgt dat er, onder andere, een reële band moet zijn tussen het voorwerp van de gevraagde maatregel en de op de territoriale criteria gebaseerde bevoegdheid van de lidstaat van de aangezochte rechter. Daarbij is ook geoordeeld dat in het geval van een incasso-kort geding geldt dat de gevorderde maatregel, om als voorlopige maatregel in de zin van artikel 24 van het Executieverdrag te worden gekwalificeerd, betrekking moet hebben op vermogensbestanddelen die zich in de territoriale bevoegdheidssfeer van de aangezochte rechter bevinden. Aangezien in dit geval sprake is van een incasso-kort geding, is het dus de vraag of Protel over vermogensbestanddelen in Nederland beschikt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Protel deze vraag ontkennend beantwoord. Werknemer heeft in dat kader verklaard dat hij uitgaat van de juistheid van de verklaring van Protel, althans dat hij geen concreet aanknopingspunt heeft om te veronderstellen dat Protel wél vermogensbestanddelen in Nederland heeft. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat een van de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om op de voet van artikel 35 van de verordening voorlopige of bewarende maatregelen te kunnen treffen niet is vervuld, zodat zij niet bevoegd is om van de onderhavige zaak kennis te nemen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:5664

Zaaknummer: 10606751

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: R.M.M. Menting en M.A. van Haelst

Wetsartikelen: Verordening (EU) nr. 1215/2012

RECHTSPRAAK

Geen voldoende bepaald aanbod nu essentialia van de arbeidsovereenkomst nog niet duidelijk waren: geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen.

Feiten

In deze zaak gaat het om de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Volgens werkneemster is haar onmiddellijk na een afsluitend sollicitatiegesprek op 6 april 2023 een aanbod gedaan en heeft zij dat ook aanvaard. Daarmee is volgens haar een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Volgens Randstad is er geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Wel heeft Randstad gezegd werkneemster een aanbod te gaan doen maar heeft zij zich bedacht, omdat Randstad op 7 april 2023 kennis heeft genomen van een anonieme brief waarin uitgesproken wordt werkneemster niet te selecteren voor de VP-functie en haar capaciteiten en meer specifiek haar "Statement of Work" en IT-kennis ernstig in twijfel worden getrokken. Op 13 april 2023 krijgt werkneemster de gelegenheid om op de brief – waarvan de herkomst nooit duidelijk is geworden – te reageren. Na intern overleg besluit Randstad uiteindelijk op 20 april 2023 dat werkneemster niet wordt aangesteld in de VP-functie. Werkneemster vordert primair – samengevat – voor recht te verklaren dat tussen haar en Randstad op 6 april 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Randstad voert verweer strekkende tot afwijzing van de vordering.

Oordeel

Een overeenkomst komt tot stand door een aanbod dat is aanvaard. Een aanbod dient voldoende bepaald te zijn. De kantonrechter overweegt dat werkneemster een presentatie heeft gegeven die bedoeld was als sluitstuk van een sollicitatietraject. Deze presentatie is duidelijk goed ontvangen door Randstad. Vast is komen te staan dat zij is gefeliciteerd en haar is door verschillende gesprekspartners medegedeeld dat haar een aanbod ("offer") gedaan zou worden. Volgens werkneemster (maar niet volgens Randstad) is ook tegen haar gezegd aan het einde van het gesprek: "You got the job". Maar zelfs als die woorden zijn gebruikt is daarmee geen aanbod gedaan in de zin van de wet. Daarvoor is dit onvoldoende bepaald. Het moet immers voor partijen duidelijk zijn welke afspraken worden gemaakt over de essentialia

van een (arbeids)overeenkomst. In dit geval is hiervan geen sprake. Zo is er nooit overeenstemming bereikt over de hoogte van het salaris, voor welke duur de functie zou worden aangeboden, bij welke Randstadentiteit werkneemster in dienst zou treden (en waar derhalve de gezagsverhouding komt te liggen), of wat de ingangsdatum van de functie zou zijn. Kortom, de belangrijkste elementen van een arbeidsovereenkomst waren op 6 april 2023 onvoldoende bepaald. De uitlatingen die Randstad op 6 april 2023 heeft gedaan kunnen alleen worden gezien als een uitnodiging om in onderhandeling te treden over de arbeidsvoorwaarden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:267

Zaaknummer: 10660451

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: C. Kat en mr. L. Guinee-Stehouwer

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 96 Rv-procedure. Gelijke behandeling op grond van geslacht. Geschil over een bepaling in de Cao MBO over samenloop van zwangerschap- en bevallingsverlof en ‘overige vrije dagen’ (geen vakantiedagen of feestdagen). De kantonrechter stelt prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.

Feiten

Werkneemster is fulltime in dienst van de Stichting Albeda (hierna: Albeda) in de functie docent LB op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst van werkneemster is (de laatste versie van) de collectieve arbeidsovereenkomst voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (hierna: Cao MBO) van toepassing. In artikel 8.1 van de Cao MBO is het aantal vakantiedagen opgenomen. In lid 10 van dit artikel is een bepaling opgenomen over de samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof en de compensatie van de vakantiedagen. De Cao MBO kent in artikel 3.1 een normjaartaak, waarbij rekening wordt gehouden met feestdagen en vakantiedagen. Een jaar kent meer dagen dan het aantal dagen dat een werknemer vult met het verrichten van werkzaamheden, vakantiedagen en feestdagen. Deze ‘overige dagen’ zijn dagen waarop de werknemer niet kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, omdat al is voldaan aan de jaartaak. Deze overige dagen betreffen géén vakantiedagen in de zin van het BW en artikel 8.1 van de Cao MBO. Het zwangerschap- en bevallingsverlof van werkneemster overlapt met één aangewezen vakantiedag. Deze vakantiedag is door Albeda gecompenseerd. Werkneemster heeft zich in verschillende brieven aan Albeda op het standpunt gesteld dat zij voor wat betreft de samenloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof met dertig ‘overige dagen’ die op grond van Cao MBO niet als vakantiedagen zijn aangemerkt, maar wel als vrije dagen gelden, recht heeft op compensatie. Tussen (de gemachtigden van) partijen is hierover in de periode maart 2022 tot en met november 2022 gecorrespondeerd, zonder dat die correspondentie tot een oplossing van het gerezen geschil heeft geleid. Beide partijen hebben de kantonrechter verzocht op basis van artikel 96 Rv een beslissing te geven ten aanzien van de tussen hen gerezen geschilpunten. De kern van het geschil tussen partijen gaat over de vraag hoe de dertig overige

dagen arbeidsrechtelijk moeten worden gekwalificeerd en of werkneemster recht heeft op dertien compensatiedagen, omdat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof samenviel met dertien overige dagen waarop niet hoefde te worden gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de Hoge Raad in zijn uitspraak van 6 november 2020 kort samengevat heeft geoordeeld dat de bepalingen in de Cao VO op grond waarvan vakantieverlof buiten de zomervakantie niet wordt gecompenseerd in geval van samenloop met het zwangerschaps- en bevallingsverlof een direct onderscheid maken tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, in strijd zijn met artikel 7:646 lid 1 BW en met artikel 5 lid 1 aanhef en onder e Awgb, en daarom nietig zijn. Samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie (art. 7:634 BW) moet volledig worden gecompenseerd. Anders dan in de Cao MBO, zijn in de Cao VO alle schoolvakanties aangemerkt als vakantie in de zin van artikel 7:634 BW. De vraag die in deze procedure voorligt, en die de Hoge Raad (nog) niet heeft beantwoord, is of de uitspraak van de Hoge Raad van 6 november 2020 ook van toepassing is als sprake is van samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en overige dagen. Op voorhand is de kantonrechter van oordeel dat de overige dagen in ieder geval niet als vakantie als bedoeld in artikel 7:634 BW kunnen worden aangemerkt. Of een vrijetijdsaanspraak heeft te gelden als vakantie in de zin van artikel 7:634 BW hangt ervan af of deze aanspraak tot doel heeft de werknemer betaald verlof te verschaffen in verband met de werkbelasting die op hem drukt. Verder is van belang dat uitleg van een bepaling in een cao volgens vaste rechtspraak dient te geschieden aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Tegen deze achtergrond bezien is de kantonrechter van oordeel dat anders dan bij de dertig wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, niet is gebleken dat de dertig overige dagen aan werkneemster zijn toegekend met als doel om haar in verband met haar werkbelasting gelegenheid te bieden voor rust en ontspanning. Daarbij weegt mee dat in de toelichting bij de Cao MBO uitdrukkelijk is vermeld dat overige dagen geen vakantiedagen zijn. Het geschil dat partijen verdeeld houdt, speelt niet alleen bij Albeda maar in de hele mbo-sector. Partijen hebben naar voren gebracht dat de situatie dat zwangerschaps- en bevallingsverlof van werkneemsters in het mbo samenvalt met overige dagen zich veelvuldig voordoet. Werkgevers en werkneemsters nemen hierover tegengestelde standpunten in. Aangezien een fundamenteel recht (op gelijke behandeling) mogelijk in het geding is, is snel en definitief uitsluitel over de voorliggende rechtsvraag van groot belang. Er is qua rechtsvraag en het belang van beantwoording daarvan in de onderhavige zaak een duidelijke parallel met de zaak die in 2020 aanleiding is geweest voor de Hoge Raad om prejudiciële vragen in het voortgezet onderwijs te beantwoorden. De kantonrechter ziet in de onderhavige zaak aanleiding om prejudiciële vragen voor te leggen aan de Hoge Raad, alvorens een eindvonnis te wijzen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:343

Zaaknummer: 10614428 VZ VERZ 23-7501

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.L. Aarts en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:634 BW, 7:646 BW, 5 AWGB en 96 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer met geestelijke problemen die zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, heeft verwijtbaar gehandeld maar niet ernstig verwijtbaar. Ontbindingsverzoek toegewezen onder betaling van transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 22 maart 2018 in dienst getreden van Roompot Recreatie B.V. (hierna: Roompot) in de functie van medewerker bediening bij Roompot Beach Resort. Op 27 juni 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 18 september 2022 heeft hij zich weer beter gemeld. Op 1 december 2022 is een probleemanalyse opgesteld. Daarin staat dat werknemer arbeidsongeschikt was voor het eigen werk, maar dat er mogelijkheden waren voor aangepast werk zoals administratieve taken. Bij brief van 28 februari 2023 heeft Roompot werknemer opgeroepen zich te melden op 3 maart 2023 om een plan van aanpak op te stellen. Als werknemer niet zou verschijnen, zou Roompot een loonstop toepassen. Werknemer is niet verschenen en heeft zich evenmin afgemeld. Vanaf 3 maart 2023 is een loonstop toegepast. Op 30 maart 2023 heeft Roompot werknemer bericht dat zij zijn gedrag kwalificeerde als ernstig verwijtbaar en dat zij de arbeidsovereenkomst per 1 april 2023 ontbond. Roompot heeft dat ontslag vervolgens ingetrokken en werknemer laten oproepen bij de bedrijfsarts. Werknemer heeft die afspraak verplaatst naar 1 juni 2023. Daar is werknemer zonder afmelding niet verschenen. Op 2 juni 2023 heeft Roompot een deskundigenoordeel gevraagd over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Geoordeeld is dat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie. Roompot verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt. In dit geval is dat opzegverbod echter niet van toepassing, omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Roompot heeft onweersproken gesteld dat werknemer bij herhaling zonder goede reden heeft verzuimd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak en om te verschijnen bij de bedrijfsarts en Roompot. De kantonrechter oordeelt dat

werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Het handelen van werknemer kan evenwel niet geheel los worden gezien van zijn geestelijke problemen. Zijn bewindvoerder heeft ter zitting gesteld dat werknemer paranoïde en psychotisch is en daardoor fases heeft waarin hij zich opsluit en contact afhoudt. Roompot heeft daarop niet gereageerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is het aannemelijk dat werknemer door zijn geestelijke problemen zich er niet steeds volledig van bewust was dat hij zijn re-integratieverplichtingen verzuimde. Dat betekent niet dat hem in dat verband geen verwijt kan worden gemaakt of dat zijn geestelijke problemen een deugdelijke grond opleveren om de re-integratieverplichtingen niet op te volgen, maar het maakt wel dat het verwijtbaar handelen van werknemer niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij weegt als verzachtende omstandigheid mee dat uit het door Roompot geschetste verloop volgt dat werknemer zich niet helemaal onbereikbaar heeft gehouden. Op momenten is hij wel naar de bedrijfsarts gegaan en in contact getreden met Roompot. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen met inachtneming van de opzegtermijn. Werknemer heeft ook recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:18

Zaaknummer: 10721518 \ AZ VERZ 23-37

Rechters: mr. J.A.J. van den Boom

Advocaten: D.N.C. Doolaege en E.A.P. Ficq

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Vof is € 1.568,33 aan premies en bijdragen verschuldigd aan (bedrijfstakpensioen)fondsen. De gecrediteerde bedragen over de periodes dat de vof geen personeel in dienst had, waren door de fondsen reeds in mindering gebracht op de hoofdsom.

Feiten

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (hierna gezamenlijk: de fondsen) vorderen om bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, de vof met twee vennoten hoofdelijk te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 1.568,33, te vermeerderen met rente en kosten. Volgens de fondsen is de vof premies en bijdragen over de periode september 2021-december 2021 ten behoeve van haar werknemers verschuldigd. Op het verweer van de vof voeren de fondsen aan dat zij facturen hebben gestuurd aan de vof over de periode april 2021 tot en met juli 2021 aan de hand van door de vof verstrekte informatie met betrekking tot haar personeel. Vanaf augustus 2021 werden er geen loongegevens meer ontvangen van de salarisadministrateur van de vof, zodat de fondsen gerechtigd waren de premies en bijdragen te schatten. Pas op 6 mei 2022 is bericht dat er geen personeel meer in dienst was. De fondsen hebben daarop diverse facturen gecrediteerd. Er is dus rekening gehouden met de door de vof doorgegeven mutaties. Dit neemt echter niet weg dat de onderhavige facturen verschuldigd blijven. Er is niet toegezegd dat er geen premie of bijdrages meer hoefden te worden betaald, hooguit gold dit voor de gecrediteerde facturen. De vof voert aan dat zij de premie en bijdrages aan de fondsen niet kon voldoen, nu dit tot haar faillissement zou leiden. Vanaf november/december 2021 was er bovendien geen personeel meer in dienst. Dit is aan de fondsen bericht en toen is door de fondsen toegezegd dat de vof niets meer zou hoeven betalen. Tot slot voert de vof aan dat zij de brieven en e-mailberichten van de fondsen niet heeft ontvangen. Het kan ook zijn dat deze haar niet zijn opgevallen wegens de gezondheidssituatie van een van de vennoten.

Oordeel

Alvorens in te gaan op de inhoud van de zaak overweegt de kantonrechter dat bij rolbeslissing

van 15 november 2023 is geconstateerd dat de vordering was ingesteld door een ander Bedrijfstakpensioenfonds, terwijl uit de overgelegde producties lijkt voort te vloeien dat de fondsen vorderingsgerechtigd zijn. Bij akte hebben de fondsen aangegeven dat zij inderdaad vorderingsgerechtigd zijn en per abuis in de dagvaarding en de conclusie van repliek de verkeerde eiseressen waren genoemd. Zij vragen daarom om rectificatie van de partijaanduiding. Aan de voorwaarden daarvoor is voldaan. De vergissing was immers kenbaar voor de vof, de vof is niet benadeeld en de rectificatie heeft tijdig plaatsgevonden. De fondsen treden daarom in de plaats van eerdergenoemde partij en de kantonrechter zal de zaak inhoudelijk behandelen. Vaststaat dat de vof premies en bijdrages is verschuldigd over de periode dat zij personeel in dienst had. De verweren van de vof zijn verder niet onderbouwd en overigens gemotiveerd betwist. Met betrekking tot de hoogte van het openstaande bedrag is geconstateerd dat er facturen zijn gestuurd over het laatste kwartaal van 2021, terwijl de vof een groot deel van die periode geen of minder personeel in dienst leek te hebben. Bij akte hebben de fondsen inzichtelijk gemaakt dat de gecrediteerde bedragen over die periode in mindering zijn gebracht op de nog openstaande facturen uit eerdere periodes. De kantonrechter oordeelt dat de hoofdsom en de wettelijke consumentenrente toewijsbaar zijn. Ook wordt een bedrag van € 229,91 toegewezen aan buitengerechtelijke kosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9271

Zaaknummer: 10494498 CV EXPL 23-1493 (E)

Rechters: Ebben

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever die ervoor kiest geen gang te maken naar Belgische rechter (woonplaats werknemer) heeft bewust opgezegd in strijd met de wet en is aan werknemer onder meer een billijke vergoeding van € 470.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer woont in België en is op 2 januari 2015 in dienst getreden van Varo Energy Netherlands B.V. (hierna: Varo) in de functie van HSEQ Benelux (functiegroep 6) tegen een brutomaandsalaris van € 8.512,39 exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. Volgens artikel 3 van de arbeidsovereenkomst komt werknemer in aanmerking voor een variabele beloning die afhankelijk is van het financiële groepsresultaat. Vaststelling en uitkering van de beloning is ter volledige discretie van de algemene vergadering van Varo. Werkgever heeft zich verder het recht voorbehouden de regeling onder omstandigheden eenzijdig te wijzigen. In september 2017 is de echtgenote van werknemer overleden. Vanaf 2019 is werknemer afwisselend arbeids(on)geschikt. Het functioneren van werknemer is over de jaren 2015-2019 steeds beoordeeld met een 4 'exceeded expectations' en over 2020-2021 scoorde werknemer een 3 'achieved expectations'. In 2022 is werknemer wegens zijn arbeidsongeschiktheid in eerste instantie ad interim vervangen. In april 2022 is aan werknemer medegedeeld dat zijn functie permanent werd overgenomen. Partijen hebben gesproken over andere passende functies. In juni 2023 heeft Varo een ontbindingsverzoek ingediend bij de Belgische rechter. Bij brief van 30 juni 2023 heeft Varo de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd wegens disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding, andere omstandigheden dan wel een combinatie van die gronden. Varo heeft daarna een transitievergoeding ad € 29.693,74 bruto betaald. Werknemer verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Varo heeft opgezegd in strijd met de wet. Dat de verwachte doorlooptijd van de Belgische rechter voor Varo niet werkbaar was en dat werknemer niet mee wilde werken aan een procedure bij de Nederlandse rechter maakt dat

oordeel niet anders – ook Varo heeft zich namelijk te houden aan de EEX-verordening – en duidt, mede gelet op het feit dat Varo werd bijgestaan door twee advocaten, zelfs op een bewuste opzegging in strijd met de wet. Werknemer heeft daarom recht op een billijke vergoeding van € 470.000 bruto. De kantonrechter overweegt daartoe dat de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst tot aan werknemers pensioen zou zijn geweest gelet op zijn leeftijd (61 jr) en de duur van het dienstverband (8,5 jr). Hoewel een arbeidsovereenkomst geen verzekering is voor een dienstverband tot aan het pensioen, ontbreken in deze zaak concrete aanwijzingen dat de arbeidsovereenkomst eerder zou zijn geëindigd. Van een redelijke grond is namelijk onvoldoende gebleken. Zo is niet voldaan aan de vereisten voor disfunctioneren, blijkt uit de stukken en stellingen over en weer dat Varo werknemer geen passende functie heeft aangeboden als gevolg waarvan werknemer niet kan worden verweten dat hij niet wilde meewerken aan een exit-mediation, is niet gebleken dat Varo andere inspanningen heeft geleverd om de arbeidsverhouding te herstellen en zijn de overige ontslaggronden niet onderbouwd. Bij de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de inkomensschade, pensioenschade, WW-uitkering, baankansen en afschrikwekkende werking. Er is geen ruimte voor een immateriële schadevergoeding want er is niet gebleken van psychisch letsel. Werknemer heeft wel recht op de basisbonus over 2022 en aanvulling van de transitievergoeding. Varo heeft immers haar financiële doelstellingen gehaald en de algehele discretionaire bevoegdheid die Varo stelt te hebben, is niet (duidelijk genoeg) overeengekomen. Varo dient bovendien als goed werkgever te handelen. Tot slot is er geen recht op volledige vergoeding van de advocaatkosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12237

Zaaknummer: 10714317 VZ VERZ 23-9049

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J. Stolk, M.W. Prinsze en J.J.M. Damen

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet chauffeur niet rechtsgeldig. In ontslagbrief aangehaalde gedragingen staan onvoldoende vast. Toewijzing billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Afwijzing aanvulling billijke vergoeding wegens strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 4 maart 2022 als chauffeur in dienst getreden bij Royalty Cargo Solutions B.V. (hierna: RCS), tegen een salaris van € 2.277,66 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer is niet komen opdagen bij een gesprek met RCS op 13 juli 2023. RCS heeft werknemer nog dezelfde dag op staande voet ontslagen, onder meer omdat werknemer ondanks diverse waarschuwingen zijn werkzaamheden niet serieus neemt (zo komt hij herhaaldelijk te laat en is hij vanwege een tweede baan vaak moe op het werk) en omdat hij zich niet aan de gedragsregels en werkhouding houdt (hij verheft volgens RCS herhaaldelijk zijn stem tegen collega's en leidinggevendenden). Werknemer verzoekt RCS te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Niet alle door RCS aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen zijn vast komen te staan. Niet is gebleken dat werknemer herhaaldelijk tegen collega's en leidinggevendenden zijn stem heeft verheven. Ook is niet aannemelijk gemaakt dat werknemer zich dreigend opstelde bij zijn verzoek om meer arbeidsuren. In eerdere officiële waarschuwingen waaraan RCS in haar ontslagbrief refereert, wordt van verwijten over spreken met stemverheffing of agressief gedrag geen melding gemaakt. In een brief van 11 juli 2023 verstrekt RCS informatie over werktijden en pauzes, waarin RCS tevens meldt dat afwijking van deze tijden een nieuwe officiële waarschuwing oplevert. Op dat moment was er kennelijk nog geen aanleiding voor

ontslag op staande voet. Werknemer heeft een opgenomen gesprek van 12 juli 2023 tussen hem en de directeur van RCS overgelegd, waaruit blijkt dat tussen hen een discussie over de bezorging van een envelop bestond. In dit geval is het niet de werknemer die met stemverheffing praat of agressief is, maar de directeur. De door RCS ingebrachte verklaringen van collega's ten aanzien van (het gedrag van) werknemer worden buiten beschouwing gelaten, omdat ze deels ongedateerd zijn en zijn opgesteld na betwisting door werknemer van de door RCS aangebrachte verwijten in deze procedure. Bovendien vermeldt RCS in de ontslagbrief niet de voor het ontslag doorslaggevend geachte gebeurtenis, te weten de (te late) bezorging van een envelop, waarbij tevens onduidelijk is of dit werknemer kan worden verweten. De afwezigheid bij het gesprek op 13 juli 2023 rechtvaardigt geen ontslag op staande voet, omdat dit geen dringende reden oplevert. Uit Whatsappcontact tussen de directeur en werknemer op 12 juli 2023 blijkt namelijk dat werknemer zich heeft ziekgemeld omdat hij ontsteld was over het feit dat de directeur die dag tegen hem heeft geschreeuwd. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat een dringende reden ontbreekt en de aan het ontslag ten grondslag gelegde omstandigheden onvoldoende vaststaan.

Vergoedingen

De kantonrechter kent een billijke vergoeding gelijk aan het loon over de periode 13 juli 2023 - 4 november 2023 (€ 10.750,76 bruto) toe. De door werknemer verzochte verhoging wegens strijd met goed werkgeverschap wordt afgewezen. De hieraan ten grondslag gelegde omstandigheden, waaronder schreeuwen door de directeur en werknemer bij herhaling dom noemen, acht de kantonrechter weliswaar strijdig met goed werkgeverschap maar kunnen niet leiden tot verhoging van de billijke vergoeding. Het dienstverband is immers niet geëindigd door dit handelen. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.459,87 bruto wordt toegekend. Omdat een grond voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer ontbreekt, kent de kantonrechter de wettelijke transitievergoeding van € 1.226,75 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:247

Zaaknummer: 10702153 \ AO VERZ 23-104

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: N.M. Fakiri en E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet achterstallig loon en financiële afwikkeling dienstverband betalen aan werkneemster.

Feiten

Werkneemster heeft van 1 maart 2022 tot 1 maart 2023 gewerkt voor Infinitas Care B.V. (hierna: Infinitas Care) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Haar salaris was € 2.005 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering en reiskosten. Ze heeft een deel van haar loon niet ontvangen. Werkneemster vordert daarom dat Infinitas Care wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag aan eindejaarsuitkering, achterstallig loon, de pro rata vakantietoeslag, eindejaarsuitkering 2023, openstaande niet genoten vakantiedagen en wettelijke rente. Infinitas Care is het grotendeels niet eens met de vorderingen. Zij berekent andere bedragen dan werkneemster en verzoekt om matiging van de wettelijke verhoging tot 15% vanwege de slechte financiële omstandigheden waarin Infinitas Care verkeert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan eindejaarsuitkering wordt € 1.670,17 bruto toegewezen. De berekening die Infinitas Care heeft gemaakt in de stukken is niet gespecificeerd. Hoe Infinitas Care op het lagere bedrag van € 1.513,87 bruto uitkomt is dus niet onderbouwd en kantonrechter gaat daaraan voorbij. Aan achterstallig loon over februari 2023 wordt het gevorderde bedrag van € 633,32 netto toegewezen omdat Infinitas Care de stelling van werkneemster dat zij dat deel van haar loon over februari 2023 nog niet uitbetaald heeft gekregen, niet heeft betwist. De eindejaarsuitkering over het dienstverband in 2023 wordt toegewezen tot € 334,03 bruto. Infinitas Care komt zonder concrete onderbouwing tot een lager bedrag. De vordering tot het verstrekken van specificaties over de eindejaarsuitkering 2022, het loon over februari 2023 en de eindafrekening (bestaande uit de pro rata eindejaarsuitkering 2023, niet-genoten vakantiedagen en vakantiegeld) wordt toegewezen, omdat de werkgever verplicht is die specificaties te verstrekken en nergens uit blijkt dat dat al is gebeurd. De gevorderde wettelijke rente wordt toegewezen, omdat werkneemster genoeg heeft gesteld waaruit volgt dat deze moet worden betaald en Infinitas Care dat niet heeft

betwist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12275

Zaaknummer: 10652512 CV EXPL 23-22510

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: E.B. van den Ouden en S.D. Kurz

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:626 lid 1 BW; 233 Rv

RECHTSPRAAK

Directeur-groootaandeelhouder verzoekt betaling billijke vergoeding, althans schadevergoeding omdat arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Verkoop aandelen met in de koopovereenkomst een opgenomen voorwaarde waaronder de arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Aan deze voorwaarde is niet voldaan.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2007 voor onbepaalde tijd bij een dochteronderneming van Ravelin Holding B.V. (hierna: Ravelin) in dienst getreden als medewerkster binnendienst. Haar echtgenoot is vanaf eind 1996 enig aandeelhouder en bestuurder geweest van Ravelin. Hij is plotseling overleden waardoor werkneemster de aandelen in Ravelin heeft geërfd en op 12 mei 2022 de statutair bestuurder is geworden van Ravelin. Ook is zij per 13 mei 2022 als directeur-groootaandeelhouder in dienst getreden bij Ravelin, tegen een salaris van € 3.864,45 bruto per maand. Werkneemster heeft de aandelen in Ravelin in september 2022 verkocht aan CapX Holding B.V. (hierna te noemen: CapX). In de gesloten koopovereenkomst staat onder meer vermeld dat (a) de volledige overwaarde c.q. meeropbrengst van het onroerend goed aan werkneemster toekomt, (b) het ontslag als statutair bestuurder zal plaatsvinden, (c) de arbeidsovereenkomst zal worden gecontinueerd tot 1 juli 2023 en per die datum wordt beëindigd zonder dat werkneemster aanspraak maakt op enige vergoeding en (d) in aanvulling op de koopovereenkomst, dat indien opbrengst van de verkoop van het onroerend goed minder dan € 1.350.000 bedraagt, de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2023 tot aan pensioendatum wordt aangepast naar € 2.950 in plaats van € 3.800 bruto. Werkneemster heeft eind juni 2023 met de gemeente Dalfsen een overeenkomst gesloten voor de koop van het onroerend goed tegen een koopprijs van € 1.350.000 waarop uiteindelijk wegens grondvervuiling een bedrag van € 25.000 in mindering is gebracht. Ravelin heeft werkneemster vanaf 1 juli 2023 geen salaris meer betaald. Op 30 juli 2023 heeft werkneemster een e-mail gestuurd aan Ravelin met de vraag hoe het voor haar geregeld is nu zij uit dienst treedt. Daarop is op 31 juli 2023 geantwoord dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd en dat de eindafrekening heeft plaatsgehad. Op 3 augustus 2023 zijn de aandelen in Ravelin geleverd

aan CapX en is werknemster ontslag verleend als statutair bestuurder van Ravelin. Werknemster verzoekt de kantonrechter Ravelin primair te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ad € 50.083,27 bruto en een transitievergoeding en subsidiair de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens het niet naleven van de in de koopovereenkomst gemaakte afspraken over het voortduren van de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2023 en Ravelin te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ad € 50.083,27 en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van werknemster inderdaad per 1 juli 2023 rechtsgeldig is geëindigd. Partijen zijn het erover eens dat de totale verkoopopbrengst van het onroerend goed € 1.350.000 diende te bedragen om de arbeidsovereenkomst van werknemster per 1 juli 2023 te laten eindigen. Werknemster meent dat deze opbrengst niet is gehaald, omdat het begrip 'totale verkoopopbrengst' kennelijk zo moet worden uitgelegd dat daarbij rekening moet worden gehouden met de door haar betaalde saneringskosten van € 25.000. De kantonrechter gaat niet in deze redenering mee omdat het op grond van vaste rechtspraak bij de uitleg van een beding in een overeenkomst niet alleen aankomt op een taalkundige uitleg van de bewoordingen van dat beding in de overeenkomst, maar ook op de bedoeling van partijen ten tijde van het aangaan van de overeenkomst en op wat zij onder de omstandigheden redelijkerwijs van elkaar konden en mochten verwachten. Werknemster heeft zich ter zitting op het standpunt gesteld dat het de bedoeling van partijen was dat het voortduren van de arbeidsovereenkomst afhankelijk zou worden gesteld van hetgeen zij zou overhouden aan de verkoop van het onroerend goed. Ravelin heeft dit echter weersproken en werknemster heeft geen feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan zou moeten worden aangenomen dat zij die bedoeling aan Ravelin kenbaar heeft gemaakt. De conclusie is dat met de verkoop van het onroerend goed de voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vereiste opbrengst is behaald, zodat die overeenkomst op grond van artikel 5.2 van de koopovereenkomst per 1 juli 2023 is beëindigd. Omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig per 1 juli 2023 is beëindigd, is er geen sprake van verwijtbaar handelen of een toerekenbare tekortkoming aan de zijde van Ravelin. Werknemster kan dus geen aanspraak maken op een billijke vergoeding of een schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:295

Zaaknummer: 10812166 \ EJ VERZ 23-405

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: M. Meijer en P.M.J. Nijboer

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:673 BW; 7:681 lid 1 sub a BW; 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Is studiekostenbeding nietig? Kraamverzorgende in opleiding is werkzaam op basis van een leer-arbeidsovereenkomst. Niet is gebleken dat de opleiding verplicht is volgens de geldende cao en dus uitgezonderd is van artikel 7:611a lid 2 BW. Beroep op vernietiging slaagt niet, nu niet buitengerechtelijk is vernietigd en geen eis in reconventie is ingesteld.

Feiten

Baby's & Zo Kraamzorg B.V. (hierna: Baby's & Zo) exploiteert een onderneming in verloskundige diensten en kraamzorg en verzorgt tevens bedrijfsopleidingen en -trainingen. Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden van Baby's & Zo als kraamverzorgende in opleiding. De arbeidsovereenkomst bevat een studiekostenbeding met een terugbetalingsverplichting volgens een glijdende schaal. Baby's & Zo heeft de opleiding voor werkneemster ingekocht tegen een bedrag van € 2.295 bij Kraamzo Opleidingen B.V. (een zusteronderneming). In oktober 2022 heeft een audit van de opleiding van Kraamzo plaatsgevonden door Collega Zorgopleidingen (verder: CZO). Dit heeft er niet in geresulteerd dat de opleiding van Kraamzo wordt erkend door CZO. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst op 19 oktober 2022 opgezegd tegen 1 december 2022. Zij heeft de opleiding niet afgerond. Baby's & Zo heeft op 20 december 2022 de opleidingskosten aan werkneemster in rekening gebracht. Zij heeft deze niet aan Baby's & Zo betaald. Baby's & Zo vordert veroordeling van werkneemster tot betaling van € 2.639,25. Werkneemster verzoekt afwijzing en stelt onder meer dat (a) de opleiding niet extern is ingekocht, (b) de opleiding door onvoldoende begeleiding van Baby's en Zo niet binnen een jaar kon worden afgerond, (c) de opleiding niet is geaccrediteerd en (d) Baby's & Zo deze kosten op grond van artikel 7:611a BW niet in rekening mag brengen bij werkneemster en zij beroept zich op de nietigheid van het studiekostenbeding.

Oordeel

De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat de opleiding verplichte scholing

betreft als bedoeld in artikel 7:611 lid 2 BW, zodat sprake is van een nietig studiekostenbeding en Baby's & Zo dus geen aanspraak kan maken op terugbetaling van de studiekosten. Lid 2 en 4 van artikel 7:611a BW zijn het gevolg van de implementatie van de EU-richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Uit de memorie van toelichting bij de implementatiewetgeving volgt dat onder scholing in artikel 7:611a lid 2 BW onder andere niet wordt verstaan beroepsopleidingen, zoals in de onderhavige zaak aan de orde. Bovendien is niet onderbouwd dat Baby's & Zo de scholing op grond van de wet of de cao verplicht was te verstrekken. De opleiding valt dus niet onder verplichte scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW, zodat het beroep van werknemers op lid 4 van die bepaling niet slaagt. Naar het oordeel van de kantonrechter voldoet het studiekostenbeding en de door de Hoge Raad (HR 10 juni 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC2816) gestelde voorwaarden en is het gevorderde bedrag toewijsbaar. Het beroep op de vernietiging van het studiekostenbeding op grond van dwaling of bedrog slaagt niet.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9263

Zaaknummer: 10513715 \ CV EXPL 23-1666

Rechters: D.T. Stoof

Advocaten: DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:611a BW; 6:96 BW 6:248 BW