

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 51, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1871](#) 13-12-2024

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2307](#) 26-11-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7241](#) 25-11-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3569](#) 14-11-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2056](#) 12-11-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3500](#) 07-11-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3491](#) 07-11-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1996](#) 05-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6638](#) 11-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6685](#) 10-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6686](#) 10-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12431](#) 04-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11900](#) 29-11-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9155](#) 28-11-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9156](#) 28-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11998](#) 26-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8210](#) 25-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11797](#) 25-11-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:8228](#) 25-11-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9072](#) 25-11-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12264](#) 22-11-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11920](#) 22-11-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9074](#) 21-11-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5648](#) 21-11-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:8822](#) 19-11-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6380](#) 13-11-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6423](#) 07-11-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12334](#) 29-10-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7565](#) 25-10-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11996](#) 10-10-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11995](#) 04-10-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5775](#) 28-08-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5757](#) 27-08-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11917](#) 07-08-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11916](#) 07-08-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:4839](#) 25-07-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:20459](#) 17-04-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:7648](#) 18-10-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Midden-Nederland](#) 12-12-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Ontbinding zee-arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op transitievergoeding (€ 50.586,86), billijke vergoeding (€ 1.000), achterstallig loon van 1 januari 2024 tot 1 oktober 2024 en (na)betaling van loon van 1 juni 2018 tot 1 februari 2023 (€ 291.341,52). Geen verweer werkgever.

Feiten

Werknemer (woonplaats Kaapverdië) is in dienst bij Fairwind Ltd (gevestigd te Cyprus). Werknemer stelt gewerkt te hebben onder een schip dat vaart onder Nederlandse vlag. Werknemer verzoekt zijn arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder toekenning van een aantal vergoedingen en achterstallig loon. Fairwind voert geen verweer tegen de verzoeken en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer stelt te hebben gewerkt onder een schip dat vaart onder Nederlandse vlag, heeft de Nederlandse rechter rechtsmacht op grond van artikel 6 aanhef en onder b Rv. De kantonrechter in Rotterdam is bevoegd op grond van artikel 7:705 BW. Omdat – naar werknemer onweersproken stelt – de arbeid gewoonlijk vanuit Nederland werd verricht, is op grond van artikel 8 lid 2 Rome I Nederlands recht van toepassing. De verzoeken komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en Fairwind wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 50.586,86 bruto, een billijke vergoeding van € 1.000, achterstallig loon van 1 januari 2024 tot 1 oktober 2024 met wettelijke verhoging (50%) en rente, alsmede (na)betaling van loon van 1 juni 2018 tot 1 februari 2023 van € 291.341,52, met wettelijke verhoging (50%) en rente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11916

Zaaknummer: 11135525 VZ VERZ 24-5424

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. Winde en K. Boele

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding zee-arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft recht op transitievergoeding (€ 62.518,42), billijke vergoeding (€ 1.000), achterstallig loon van 1 januari 2024 tot 1 oktober 2024 en (na)betaling van loon van 1 juni 2018 tot 1 februari 2023 (€ 289.498,67). Geen verweer werkgever.

Feiten

Werknemer (woonplaats Kaapverdië) is in dienst bij Fairwind Ltd (gevestigd te Cyprus). Werknemer stelt gewerkt te hebben onder een schip dat vaart onder Nederlandse vlag. Werknemer verzoekt zijn arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder toekenning van een aantal vergoedingen en achterstallig loon. Fairwind voert geen verweer tegen de verzoeken en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer stelt te hebben gewerkt onder een schip dat vaart onder Nederlandse vlag, heeft de Nederlandse rechter rechtsmacht op grond van artikel 6 aanhef en onder b Rv. De kantonrechter in Rotterdam is bevoegd op grond van artikel 7:705 BW. Omdat – naar werknemer onweersproken stelt – de arbeid gewoonlijk vanuit Nederland werd verricht, is op grond van artikel 8 lid 2 Rome I Nederlands recht van toepassing. De verzoeken komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en Fairwind wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 62.518,42 bruto, een billijke vergoeding van € 1.000, achterstallig loon van 1 januari 2024 tot 1 oktober 2024 met wettelijke verhoging (50%) en rente, alsmede (na)betaling van loon van 1 juni 2018 tot 1 februari 2023 van € 289.498,67 bruto, met wettelijke verhoging (50%) en rente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11917

Zaaknummer: 11151050 VZ VERZ 24-5615

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. Winde en K. Boele

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die niet meer op het werk verschijnt, zich onbereikbaar houdt voor werkgever en inmiddels volgens zijn LinkedIn-pagina elders werkzaam is, handelt ernstig verwijtbaar. Arbeidsovereenkomst ontbonden (e-grond) zonder toekenning van transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 23 januari 2024 bij STAR Resources B.V. (hierna: Star), een uitzendbureau in de petrochemische industrie en energiesector, in dienst als werktuigkundige met een salaris van € 5.100,48 per 4 weken. Werknemer is door Star ter beschikking gesteld bij het bedrijf RWE Generation NL B.V. (hierna: RWE). RWE heeft op 6 mei 2024 de overeenkomst betreffende de inzet van werknemer opgezegd wegens het niet functioneren en zijn geringe inzetbaarheid. Volgens RWE heeft werknemer in de periode van 23 januari 2024 tot en met 5 mei 2024 61 dagen kunnen werken, maar was hij daarvan 18 dagen afwezig in verband met ziekte en had hij 6 dagen verlof opgenomen. Daarnaast had werknemer volgens RWE op 29 april 2024 een verplichte cursus, maar heeft hij zich niet bij zijn teamleider afgemeld. Werknemer heeft vervolgens vanaf 30 april 2024 niet meer gereageerd op berichten van RWE. Ook Star heeft nadien op geen enkele manier contact met werknemer kunnen krijgen. Star verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen. Volgens Star is tevens sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werknemer volgens haar geen transitievergoeding toekomt. Werknemer is niet ter zitting verschenen en heeft evenmin schriftelijk verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, zijn de door Star aangevoerde feiten en omstandigheden als onweersproken komen vast te staan. Werknemer is volgens Star sinds 29 april 2024 niet meer op het werk verschenen en reageert niet op haar berichten. Uit de stellingen van Star blijkt dat zij veel pogingen heeft ondernomen om werknemer te bereiken, maar dat het haar niet lukt om met hem in contact te komen. Ook na een door Star opgelegde loonstop en een brief van haar advocaat reageert werknemer niet.

Werknemer is daarnaast volgens zijn LinkedIn-pagina inmiddels ergens anders werkzaam en is in juni 2024 zelfs een korte periode werkzaam geweest bij een relatie van Star, namelijk Shell Nederland Chemie B.V, zonder Star hiervan op de hoogte te stellen. In deze situatie is sprake van een voldragen e-grond. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat dit handelen als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt, omdat van een werknemer verwacht mag worden dat hij op zijn werk verschijnt, bereikbaar is voor zijn werkgever en zijn arbeidsovereenkomst zelf opzegt als hij een andere baan heeft gevonden. Werknemer heeft echter al maanden niets van zich laten horen. Het ligt niet voor de hand dat werknemer kan worden herplaatst. De arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11995

Zaaknummer: 11211673 \ HA VERZ 24-54

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: J.M. Buist

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

RECHTSPRAAK

Twee werknemers zijn werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Arbeidsovereenkomst is door werkgever niet rechtsgeldig opgezegd, zodat werknemers recht hebben op een billijke vergoeding (€ 11.000), een gefixeerde schadevergoeding (€ 6.412,25) en de transitievergoeding (€ 378,23).

Feiten

Werknemers in kwestie zijn broers. Per 16 november 2023 zijn zij op basis van een mondelinge overeenkomst gaan werken voor aannemingsbedrijf EAG. Op 6 maart 2024 heeft EAG deze overeenkomst per direct beëindigd, omdat er onvoldoende werk voor hen was. Werknemers stellen zich vervolgens op het standpunt dat dit niet zomaar kan, omdat zij beiden werkzaam zijn geweest op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemers verzoeken – kort gezegd – EAG te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. In de tussenbeschikking heeft de kantonrechter reeds geoordeeld dat werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst hebben gewerkt bij EAG. EAG heeft die overeenkomsten per direct opgezegd; die opzegging is niet rechtsgeldig. Werknemers hebben daarom recht op een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. In de tussenbeschikking is EAG nog niet veroordeeld om iets te betalen, omdat partijen eerst mochten reageren op de loonuitgangspunten die de kantonrechter heeft geformuleerd en werknemers zo nodig hun verzoeken konden wijzigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen hebben niet gereageerd op de loonuitgangspunten uit de tussenbeschikking, zodat de kantonrechter deze uitgangspunten hanteert. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding gezien de omstandigheden die in de tussenbeschikking zijn genoemd vast op drie maandsalarissen. Voor de berekening van de billijke vergoeding hanteert de kantonrechter een maandsalaris van € 3.549,64 bruto. EAG wordt dus veroordeeld om een (afgeronde) billijke vergoeding van € 11.000 bruto aan zowel werknemer 1 als werknemer 2 te betalen. Beide werknemers hebben eveneens recht op een

gefixeerde schadevergoeding van € 6.412,25 bruto en de transitievergoeding van € 378,23 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11920

Zaaknummer: 11088552 VZ VERZ 24-4675 en 11088923 VZ VERZ 24-4677

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: J.W. Dijke en J.H. Mantel

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:670 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst met docent niet rechtsgeldig vernietigd op grond van dwaling. Geen mededelingsplicht voor werkneemster ten aanzien van arbeidsongeschiktheidsverleden. Omzeiling opzegverbod bij ziekte door beroep op dwaling is strijdig met strekking ontslagbescherming.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2024 in dienst getreden bij een stichting in de functie van docent. Op 10 september 2024 heeft zij zich ziekgemeld. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst op 9 oktober 2024 buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling, omdat werkneemster volgens werkgever een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven over haar geschiktheid voor de functie van docent. Zij heeft slechts gemeld dat zij bij haar vorige werkgever is weggegaan na een conflict en heeft verzuimd te melden dat zij bij haar vorige werkgever anderhalf jaar arbeidsongeschikt is geweest. Indien zij deze informatie wel zou hebben gedeeld zou werkgever nimmer een arbeidsovereenkomst aangeboden hebben. Daar komt bij dat werkneemster werkgever geen toestemming gaf om referenties in te winnen bij haar vorige werkgever, aldus steeds werkgever. Het gaat in dit door werkneemster gestarte kort geding om de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster rechtsgeldig heeft vernietigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling in het arbeidsrecht niet is uitgesloten. Wel moet rekening worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst. Niet is gebleken dat werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met werkgever wist of had moeten begrijpen dat zij haar gezondheidsverleden had moeten melden aan werkgever. Er was voor haar bijna anderhalf jaar na haar herstel geen aanleiding te veronderstellen dat de arbeidsongeschiktheid in haar vorige dienstverband haar mogelijk zou kunnen belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden bij werkgever. Dit volgt niet uit de door werkgever

overgelegde stukken, waaronder het oordeel van de bedrijfsarts van 27 september 2024. Ook is niet gebleken van een verband tussen de klachten die werkneemster ondervond tijdens haar vorige dienstverband en haar huidige klachten. Het enkele feit dat werkneemster al kort na de start van haar werkzaamheden bij werkgever is uitgevallen, is hoogst ongelukkig. Dit leidt echter niet tot een mededelingsplicht voor werkneemster met betrekking tot haar arbeidsongeschiktheidsverleden. Daar komt bij dat werkgever werkneemster heeft aangenomen, zonder nader onderzoek naar haar geschiktheid. Het feit dat werkneemster het niet toestond om referenties in te winnen bij haar vorige werkgever, laat onverlet dat werkgever hierbij op zijn minst vraagtekens had kunnen zetten en meer moeite had kunnen doen om uit te zoeken of werkneemster zo geschikt zou zijn als zij zich voordeed. Werkgever heeft door dit nalaten het risico genomen dat sprake zou kunnen zijn van een mismatch. Dit risico mag niet afgewenteld worden op werkneemster. Ook verdient het opmerking dat de reden waarom werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster (na haar ziekmelding) heeft vernietigd, verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (namelijk de arbeidsongeschiktheid van werkneemster). Het beroep op dwaling heeft tot gevolg dat het opzegverbod tijdens en wegens arbeidsongeschiktheid in feite wordt omzeild. Dit is strijdig met de strekking van de ontslagbescherming tijdens arbeidsongeschiktheid. De conclusie is dan ook dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft vernietigd. Het dienstverband is daarom onafgebroken in stand gebleven en werkgever is gehouden het loon van werkneemster (plus maximale wettelijke verhoging en rente) te voldoen tot aan de dag dat het dienstverband op rechtsgeldige wijze is geëindigd.

Advocaten: mr. J.L. Aarts en mr. R. Di Lorenzo

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-12-2024

Zaaknummer: 11395139 AV ECPL 24-42 CFd/63200

RECHTSPRAAK

Werknemer is er – ook na het getuigenverhoor - niet in geslaagd bewijs van het verband tussen de schade en de uitoefening van de werkzaamheden te leveren.

Feiten

In het tussenvonniss (AR 2024-1518) heeft de kantonrechter werknemer opgedragen te bewijzen dat hem tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden bij RWM op 3 oktober 2017 een ongeval is overkomen als gevolg waarvan hij letsel aan zijn schouder heeft opgelopen. In verband met deze bewijsopdracht heeft werknemer zichzelf, X, Y en Z als getuigen doen horen. RWM en AB Werkt hebben afgezien van een contra-enquête.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het bewijs van het verband tussen de schade (lees: het fysieke letsel) en de uitoefening van de werkzaamheden ook na het getuigenverhoor in deze zaak problematisch blijft. Niemand heeft immers waargenomen dat werknemer de klike heeft opgetild. Hoewel X heeft verklaard dat werknemer liep te puffen toen hij haar na het voorval tegenkwam en zij begreep dat hij last had van zijn schouder, is dit onvoldoende om te kunnen vaststellen dat het letsel hem overkomen is tijdens het optillen van de klike. Ook is niet uitgesloten dat het letsel “buiten de poort” is veroorzaakt. Uit een operatieverslag blijkt verder dat sprake is van een “veel langer bestaande cuffscheur”. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen niet met de vereiste redelijke mate van zekerheid de te bewijzen feiten voor waar aangenomen worden. Werknemer is er dus niet in geslaagd het aan hem opgedragen bewijs te leveren. De vordering van werknemer dient dan ook afgewezen te worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5775

Zaaknummer: 9611590/CV 21-6653

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: P.W. Switalska, H.H.T. Beukers en S.D. Palper

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster aansprakelijk voor ongeval. Zij had tijdens het bedrijfsuitje adequaat toezicht moeten (laten) houden, bijvoorbeeld op het (aankondigen van het) einde van het feest, op het gebruik van de vrij te pakken drank na middernacht en op het risico vanwege de nabij gelegen kademuur.

Feiten

Werkgeefster heeft op vrijdagmiddag 8 juli 2022 een bedrijfsuitje georganiseerd waarmee het 25-jarig jubileum van het bedrijf werd gevierd. De tuin van de locatie van het bedrijfsuitje grenst aan een kademuur waarlangs een lager liggende steiger ligt. Na middernacht heeft werknemer zich gemengd in een onsamenhangende stoeipartij van twee collega's waarbij de een de ander in het water probeerde te duwen. Op een filmpje is te zien dat werknemer en twee collega's elkaar vasthouden en zich samen enigszins wankelend op het grasveld bewegen in de richting van de kademuur. Tevens is te zien dat B zich op enig moment in deze stoeipartij mengt en dat hij de drie wankelende en elkaar vasthoudende mannen met beide armen in de richting van het water leidt en hen ter hoogte van de kademuur met een stevige zet in de richting van de steiger en het water duwt. Als gevolg van die duw vallen werknemer en zijn twee collega's gelijktijdig en deels over elkaar van de kademuur op de lager liggende steiger. Werknemer heeft daarbij letsel opgelopen aan zijn linkerbeen. Werknemer heeft werkgeefster aansprakelijk gesteld. Aansprakelijkheid is afgewezen. Werknemer verzoekt de kantonrechter in dit deelgeschil te bepalen dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door hem geleden schade.

Oordeel

Vast staat dat werkgeefster op vrijdag 8 juli 2022 voor het voltallige personeel een bedrijfsuitje heeft georganiseerd in verband met het 25-jarig jubileum van het bedrijf. Hoewel de deelname aan het bedrijfsuitje op zichzelf geen verplichting was, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende komen vast te staan dat de deelname door de werknemers in ieder geval als een 'sociale' verplichting zal zijn ervaren. Werkgeefster heeft betoogd dat het ongeval plaatsvond na middernacht na afloop van het feest. Dat het feest op het moment van het

ongeval afgelopen was, is niet gebleken. Nu niet in geschil is dat het begrip ‘arbeidsplaats’ in artikel 7:658 BW ruim moet worden uitgelegd, doet de omstandigheid dat het bedrijfsuitje niet op de feitelijke werkvloer van werkgeefster plaatsvond niet af aan de toepasselijkheid van artikel 7:658 BW. Het bedrijfsuitje houdt dus voldoende band met de werkzaamheden en valt onder het bereik van artikel 7:658 BW.

Zorgplicht

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster niet aan haar zorgplicht voldaan. In dit bijzondere geval had op eenvoudige wijze met adequaat toezicht door werkgeefster het ongeval voorkomen kunnen worden. De situatie ter plaatse was aldus dat er niemand anders aanwezig was om toezicht uit te oefenen dan werkgeefster. Van enig ander toezicht, bijvoorbeeld op het (aankondigen van het) einde van het feest, op het gebruik van de vrij te pakken drank na middernacht en op het risico vanwege de nabij gelegen kademuur, is niet gebleken. Dit betekent dat werkgeefster c.s. aansprakelijk is voor het werknemer overkomen ongeval en gehouden is tot vergoeding van de voor hem daaruit voortvloeiende schade. Het beroep op eigen schuld van werknemer faalt. Daarvan zou alleen sprake kunnen zijn indien het ongeval tevens aan een mate van opzet of grove schuld van werknemer te wijten zou zijn. Daarvan is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6380

Zaaknummer: 11263652 ME VERZ 24-100

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.J. Klok en S.D. Palper

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht voor werknemer die zich op onrechtmatige wijze een IBC met zonnebloemolie en een pallet met emmers saus van werkgeefster heeft toegeëigend.

Feiten

Werknemer was sinds juni 2012 werkzaam bij Remia. Naar aanleiding van een melding van een werknemer was bij Remia op 10 oktober 2023 het vermoeden ontstaan dat werknemer op onrechtmatige wijze eigendommen had ontvreemd. Op 11 oktober 2023 vond hierover een gesprek plaats. Werknemer is op non-actief gesteld, hetgeen schriftelijk is bevestigd. Op 17 oktober 2023 vond een vervolgesprek tussen dezelfde partijen plaats. In dit gesprek beëindigde Remia de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang, kort samengevat omdat werknemer zich een IBC met zonnebloemolie en een pallet met emmers saus op onrechtmatige wijze zou hebben toegeëigend althans heeft geprobeerd zich toe te eigenen; werknemer het terrein zou hebben betreden zonder dat hij daartoe gerechtigd was en heeft gelogen. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding, een schadevergoeding wegens onregelmatig ontslag en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking geoordeeld dat werknemer de verkeerde partijaanduiding mocht herstellen en dat dat niet heeft geleid tot overschrijding van bedoelde vervaltermijn. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtmatig is gegeven en dat de verzoeken van werknemer worden afgewezen. Beide partijen zijn in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Hoger beroep Remia

Niet ter discussie staat dat in het aanvankelijk ingediende verzoekschrift Remia BV in plaats van Remia CV als verwerende partij is opgenomen en dat Remia al ruim voordat dat verzoekschrift was ingediend wist dat werknemer het niet eens was met het ontslag op staande voet. Vast staat ook dat bij het verzoekschrift een uittreksel uit het handelsregister van de juiste vennootschap, Remia CV, was gevoegd. Daarbij komt dat niet is gesteld of gebleken

dat het Remia op enig moment onduidelijk is geweest op welke rechtsverhouding het aanvankelijk ingediende verzoekschrift betrekking had. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat bij die stand van zaken werknemer de fout mocht herstellen. Daarbij ziet het hof het vervangen van pagina 1 van het verzoekschrift door een nieuwe pagina met daarin een andere rechtspersoon als verwerende partij in de gegeven omstandigheden niet als een nieuw verzoekschrift, zodat geen sprake is van overschrijding van de vervaltermijn zoals Remia heeft betoogd.

Hoger beroep werknemer

Ter onderbouwing van de dringende reden beroept Remia zich op (1) camerabeelden, (2) de verklaringen van de heer X (hoofd technische dienst) en (3) de verklaring van werknemer tijdens gesprekken op 11 en 17 oktober 2023. De essentie van de verklaring van X is dat hij werknemer op de bewuste avond met een busje op het terrein heeft zien rijden, het busje geparkeerd heeft zien staan bij de uit- en ingang van heftruckverkeer, werknemer in de expeditiehal heeft gezien met een pallet met emmers saus, beweging heeft gezien en geschuif heeft gehoord bij het busje en werknemer heeft aangesproken die verklaarde dat hij aan het lossen was, maar geen vrachtbrief had. Deze door X gegeven lezing van de gebeurtenissen past eveneens bij de camerabeelden maar niet bij de door werknemer beschreven gang van zaken. Het hof stelt vast dat verder drie getuigen hebben verklaard dat werknemer ten overstaan van hen heeft erkend eigendommen van Remia te hebben meegenomen. Het hof acht, mede gelet op de camerabeelden, de verklaringen van X en de drie verklaringen over de bekentenis van werknemer het bewijs van de eerste ontslaggrond (het wegnemen van de IBC met zonnebloemolie en de pallet met saus) geleverd. Omdat deze grond op zichzelf beschouwd kan gelden als een dringende reden voor ontslag op staande voet, behoeven de andere redenen geen bespreking meer. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding worden afgewezen. Remia was bovendien gerechtigd om de schade op de eindafrekening in te houden. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7241

Zaaknummer: 200.342.354

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, G.A. Diebels en R.J.A. Dil

Advocaten: E.N. Mulder, P.P. van Schaik en L.A.W. van Schaik

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Toepassing artikel 20 cao OV.

Feiten

Werknemer is op 5 maart 2007 in dienst getreden bij werkgever als buschauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao OV van toepassing. In artikel 20 Cao OV is een arbeidstijdenregeling (met behoud van functieloon) opgenomen voor werknemers van 50 jaar en ouder (hierna: de 50+-regeling). Werknemer is arbeidsongeschikt uitgevallen en per 24 juli 2023 is er een WIA-uitkering aan werknemer toegekend. Bij beschikking van 18 augustus 2023 heeft het UWV de gevraagde toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen geweigerd op de grond dat er sprake is van een opzegverbod: werknemer was lid van de ondernemingsraad. Partijen hebben gedurende de arbeidsongeschiktheid van werknemer gediscussieerd over de toepassing van de 50+-regeling. Werkgever heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de b-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en werkgever veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding ter hoogte van € 84.350 bruto. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het is aan werknemer om voldoende feiten en omstandigheden te stellen en bij voldoende betwisting te bewijzen waaruit volgt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW. Werknemer beroept zich immers op het rechtsgevolg daarvan, namelijk dat werkgever hem een billijke vergoeding is verschuldigd. Het verwijt van werknemer aan werkgever komt er in de kern op neer dat werkgever, ondanks herhaalde verzoeken van werknemer, ten onrechte de 50+-regeling van de Cao OV niet op werknemer heeft toegepast. Het hof stelt voorop dat, anders dan werknemer stelt en de kantonrechter heeft geoordeeld, niet kan worden geconcludeerd dat werknemer zeer vaak aan de bel heeft getrokken en keer op keer heeft verzocht om aanpassing van zijn rooster conform de 50+-regeling uit de Cao OV. Uit de correspondentie maakt het hof op dat werknemer toepassing van de regeling in feite tweemaal voor zichzelf heeft gevraagd. Het hof zal

vervolgens beoordelen of het door werknemer aan werkgever gemaakte verwijt terecht is en zo ja, of dit verwijt zodanig ernstig is dat dit toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer rechtvaardigt. De eerste manier om de 50+-regeling van artikel 20 CAO OV toe te passen is door middel van een werkweek van 36 uur die, kort gezegd, ontstaat door extra ATV-dagen in het dienstrooster op te nemen. Gelet op het hierboven weergegeven verweer van werkgever moet worden beoordeeld of deze regeling al op werknemer werd toegepast. Werknemer werkte gemiddeld 36 uur per week. Partijen twisten over de vraag of daarmee is voldaan aan artikel 20 lid 1 Cao OV. Het hof concludeert dat dit het geval is. De tweede manier waarop de 50+-regeling volgens de Cao OV kan worden toegepast, is door middel van een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 35 uur, waarbij een afwijking van maximaal een half uur naar boven (35,5 uur) en maximaal een half uur naar beneden (34,5 uur) is toegestaan en diensten een minimum van 6,5 uur en een maximum van 7,5 uur kennen (art. 20 lid 2). Het hof stelt vast dat uit de overgelegde correspondentie tussen partijen niet volgt dat werkgever in het geheel niet bereid was om de 50+-regeling van lid 2 op werknemer toe te passen. Integendeel, werkgever heeft aangegeven dat werknemer hierop een beroep kon doen als hij alle diensten zou draaien. Werknemer stelde echter, zoals hijzelf ook erkent, bij zijn verzoek aanvullende eisen: hij wilde een rooster met (1) late diensten en (2) X als vaste dienstplaats dat (3) gelijk liep met het rooster van zijn partner die ook bij werkgever als buschauffeur werkzaam was. Naar het oordeel van het hof kon inwilliging van het verzoek van werknemer in combinatie met deze aanvullende eisen in redelijkheid niet van werkgever worden verwacht. Het hof komt tot de conclusie dat geen sprake is van feiten en omstandigheden die kunnen worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3569

Zaaknummer: 200.342.877_01

Rechters: M. van der Schoor en M.E. Smorenburg

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof-de Boer, M.F. Hilberdink en R.J. Voorink

Wetsartikelen: 20 cao OV

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig omdat er geen sprake is van dringende reden; onvoldoende functioneren en het af en toe in werktijd iets voor privédoeleinden bekijken op internet kwalificeert niet als dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 5 april 2022 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor de duur van twaalf maanden en zou van rechtswege eindigen op 4 november 2023. Werkneemster was werkzaam in de functie van salonmedewerkster voor 27,5 uur per week, tegen een salaris van € 1.825,50 bruto per maand (nog te vermeerderen met vakantietoeslag en provisie). Bij Whatsapp-bericht van 28 juli 2023 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 8 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen; sinds het moment dat haar te kennen is gegeven dat haar tijdelijke contract niet werd verlengd is haar inzet namelijk naar “nul” gedaald, is haar werkhouding veranderd, is de agenda helemaal “leeg”, vertoont zij geen tot weinig inspanning om nieuwe afspraken te genereren, worden aan haar opgedragen schoonmaakwerkzaamheden niet uitgevoerd, terwijl die taken op de schoonmaaklijst wel worden afgevinkt en is zij betrappt toen zij tijdens werktijd bezig was met niet-werkgerelateerde zaken. Daarnaast heeft onderzoek naar haar internetgeschiedenis uitgewezen dat werkneemster heeft gezocht op “google activiteiten verwijderen”, dat zij tijdens werktijd webshops heeft bezocht voor privéaankopen en dat zij tijdens werktijd heeft gezocht naar sauna, vacatures, bedrijfspand enzovoort. Uit onderzoek van de internetgeschiedenis blijkt ook dat werkneemster veelvuldig haar privé-e-mail heeft geraadpleegd, aantoonbaar tijdens werktijd niet met werkzaamheden bezig is geweest, terwijl de agenda leeg liep en er ook nog genoeg ander werk te doen was, kortom, zij heeft zich niet als een goed werkneemster gedragen. Werkneemster heeft het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De door werkgever aangevoerde redenen zien voornamelijk op het niet goed uitvoeren van werkzaamheden of op disfunctioneren, en dat zijn geen redenen, althans niet zonder meer, voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft hierover (terecht) overwogen dat het niet, niet tijdig of niet juist verrichten van het werk niet kwalificeert als een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft ten overvloede overwogen dat, als al sprake zou zijn geweest van onvoldoende functioneren, werkgever dan meer had moeten doen om dat functioneren te verbeteren. In hoger beroep heeft werkgever uitvoerig aangevoerd dat het functioneren wél onvoldoende was en dat hij wel degelijk heeft gepoogd om het functioneren van werkneemster op niveau te brengen. Daarmee gaat werkgever er echter aan voorbij dat al deze redenen, die samengevat betrekking hebben op functioneren, eenvoudigweg niet ernstig genoeg zijn voor een ontslag op staande voet. Het hof is van oordeel dat alles wat werkgever in hoger beroep heeft aangevoerd over de wijze van functioneren en de wijze waarop hij werkneemster daarop heeft aangesproken, niet nader onderzocht hoeft te worden, omdat dit geen dringende reden oplevert. Dat is het ook niet als het hof ervan uit gaat dat de inzet/werkhouding van werkneemster is veranderd nadat zij hoorde dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Ook dan had werkgever daar werkneemster op een constructieve manier op moeten aanspreken. In ieder geval leveren de (met elkaar samenhangende) verwijten over de inzet, werkhouding, agenda en schoonmaakwerkzaamheden, geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Voor wat betreft de verwijten over (het betrappen op) het niet-werkgerelateerd internetgedrag tijdens werktijd, gaat het naar het oordeel van het hof niet om dusdanig ongepast gebruik van internet, dat dit een dringende reden oplevert, zeker nu werkgever géén concrete waarschuwing vooraf heeft gegeven. Het hof is van oordeel dat deze redenen op zichzelf niet kwalificeren als dringende reden voor een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 lid 1 BW, ook niet in samenhang gezien.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3491

Zaaknummer: 200.338.902_01

Rechters: M. van Ham en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: mr. S.L. Smits-Emons, S. Blom en B. Kloppert

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

De opstelling van werknemer heeft geleid tot een verharding van de communicatie, waardoor een verstoring van de arbeidsrelatie is ontstaan. Mediation heeft niet tot een oplossing van het conflict geleid.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2005 in dienst bij Maasvallei. Op 5 december 2023 heeft werkneemster met X een ontwikkelgesprek gehad. In dit gesprek is kritiek geuit op de houding van werkneemster. Op 7 januari 2024 heeft werkneemster gereageerd op het verslag van het ontwikkelgesprek en heeft zich de volgende dag ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat zij niet arbeidsongeschikt is op medische gronden. Er is sprake van een arbeidsconflict. Partijen hebben vervolgens een gesprek gehad onder aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft mediation voorgesteld en beide partijen zijn daarmee akkoord gegaan. Werkneemster heeft vervolgens een e-mail gestuurd dat het haar niet duidelijk is wat er aan de hand is en heeft aangestuurd op een onderzoek. Hierover heeft werkneemster vervolgens per e-mail een uitvoerige discussie gevoerd met de directeur. Maasvallei start de mediation op en laat werkneemster weten dat de directeur namens Maasvallei aan de mediation zal deelnemen. Op 3 juni 2024 heeft de eerste bijeenkomst met een mediator plaatsgevonden. Na dit gesprek hebben partijen van de mediator bedenktijd gekregen om zich erover te bezinnen of verdere mediation, gericht op herstel van de arbeidsverhouding, zinvol is. Op 10 juni 2024 hebben werkneemster en de directeur beiden hun standpunt aan de mediator doorgegeven. Die heeft vervolgens op 12 juni 2024 een checklist in het kader van een exitmediation toegestuurd, ter bespreking op de tweede bijeenkomst op 17 juni 2024. Bij die tweede bijeenkomst met de mediator waren ook de gemachtigden van partijen aanwezig en hebben partijen getracht een regeling te treffen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Tussen 17 en 24 juni 2024 gaan de onderhandelingen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verder, maar bereiken partijen geen akkoord. Maasvallei laat op 24 juni 2024 aan werkneemster weten dat de ontbindingsprocedure zal worden opgestart. Werkneemster verzoekt Maasvallei op 1 juli 2024 om de mediation te hervatten gericht op herstel van de arbeidsverhouding onder leiding van

een nieuwe mediator. Maasvallei wijst een nieuwe mediation af en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het de opstelling van werkneemster is geweest die geleid heeft tot een verharding van de communicatie tussen beide partijen waarbij een verkeerd verlopen ontwikkelgesprek is geëscaleerd tot een arbeidsgeschil dat zich aanvankelijk beperkte tot werkneemster en X, zich vervolgens uitbreidde naar werkneemster en de directeur en tot slot bestond tussen werkneemster en Maasvallei als geheel. Maasvallei heeft geprobeerd de door werkneemster aangehaalde onduidelijkheden uit het ontwikkelgesprek te verduidelijken en het door werkneemster gesignaleerde onveilige gevoel weg te nemen. De door Maasvallei daartoe voorgestelde oplossingen werden door werkneemster afgewezen of zij stelde er andere voorwaarden aan. Evenmin heeft de mediation tot een oplossing van het geschil geleid. Al deze zaken tezamen hebben ertoe geleid dat de arbeidsrelatie tussen Maasvallei werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verstoord is geraakt. Werkneemster is van mening dat nog niet alles is geprobeerd om de arbeidsrelatie te herstellen en dat een tweede mediation een kans moet worden gegund. Ter onderbouwing van dat standpunt heeft werkneemster in deze procedure uitgebreid betoogd dat de door partijen ingeschakelde mediator de gedragsregels heeft geschonden die gelden voor een MfN-registermediator, dat de mediator op vele vlakken heeft gefaald en dat daarom een nieuw mediationtraject aangewezen is. De kantonrechter volgt het standpunt van werkneemster niet. De kantonrechter stelt voorop dat de gemachtigden van partijen alleen bij het tweede gesprek bij de mediator aanwezig zijn geweest. Aan het eerste gesprek, dat nog gericht was op herstel van de arbeidsverhouding, hebben alleen werkneemster en de directeur deelgenomen. Geen van de partijen heeft zich erover uitgelaten wat er in dat gesprek precies is besproken, maar gelet op het feit dat het tweede gesprek duidelijk de strekking had om te spreken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (blijkens de uitnodigingsmail van de mediator en het feit dat de gemachtigden daar wel bij aanwezig waren) gaat de kantonrechter ervan uit dat partijen het er op dat moment over eens waren dat de arbeidsverhouding ernstig was verstoord en dat herstel van het vertrouwen niet meer als een optie werd gezien. De kantonrechter is – met Maasvallei – van oordeel dat van haar niet verlangd kan worden om nogmaals een poging te doen om de arbeidsverhouding te herstellen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Maasvallei heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld, dus het verzoek tot het betalen van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9156

Zaaknummer: 11285917 AZ VERZ 24-71

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: I. Swennen en C. Geelen

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer met nulurencontract voor bepaalde tijd heeft na een incident op het werk niet meer gewerkt. Vordering tot betaling loon tot einde dienstverband, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 3 oktober 2023 bij Mood, een Chinees-Japans restaurant, in dienst getreden als invalkracht-nul-uren op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk twaalf maanden. Werkneemster is op 5 januari 2024 door haar direct leidinggevende naar huis gestuurd omdat zij weigerde bepaalde werkzaamheden uit te voeren. Nadat werkneemster op 6 januari 2024 nog bij Mood heeft gewerkt, zijn de diensten van werkneemster voor de tweede week van januari 2024 uit het rooster verwijderd. Op de vraag van werkneemster waarom zij van het rooster is gehaald, heeft de direct leidinggevende haar laten weten dat zij vanwege de werkweigering voorlopig niet wordt ingedeeld. Werkneemster heeft naar aanleiding van de oproep in de Whatsappgroep om de beschikbaarheid op te geven voor week 4 en 5 gereageerd en haar beschikbaarheid vanaf 15 januari 2024 opgegeven. Voorts heeft werkneemster op 8 januari 2024 aan Mood een aangetekende brief met ontvangstbevestiging gestuurd. In deze brief laat werkneemster weten dat zij beschikbaar is om te werken en verzoekt zij aan Mood om haar een vast aantal uren per maand aan te bieden. Werkneemster is na 6 januari 2024 niet meer ingedeeld in het rooster. Per brief van 15 maart 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster aan Mood verzocht om het achterstallig loon op basis van 62,50 uur per maand uit te betalen. Per e-mail van 18 april 2024 heeft Mood afwijzend gereageerd op het verzoek van de gemachtigde. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is op 3 oktober 2024 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt Mood te veroordelen tot betaling van € 829,38 bruto per maand ex emolumenten met ingang van 1 januari 2024 tot einde dienstverband. Mood voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster vanaf 7 januari 2024 geen aanspraak heeft op betaling van loon, omdat werkneemster zich niet meer beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van werkzaamheden. Het niet werken is daarom veroorzaakt door werkneemster

zelf en geen omstandigheid die in redelijkheid en billijkheid voor rekening van Mood komt. Bij de beoordeling of werkneemster zich beschikbaar heeft gehouden voor werk, gaat de kantonrechter uit van de door Mood toegelichte en door werkneemster niet betwiste werkwijze waarop de medewerkers met een nulurencontract worden ingedeeld. Deze werkwijze is als volgt. De medewerkers met een nulurencontract zitten in twee Whatsapp-groepen. Elke twee weken wordt hier gevraagd om de beschikbaarheid voor de komende twee weken op te geven. Daarnaast wordt deze app ook in geval van spoed gebruikt om te vragen wie kan komen werken/invallen als dat nodig is. Hierop heeft werkneemster eenmaal gereageerd door op 8 januari 2024 aan te geven: *“Vanaf week 3 ben ik altijd do vr en za beschikbaar vanaf 17.00 uur. Dat geldt ook voor toekomstige weken tenzij aangegeven”*. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster met alleen het bericht van 8 januari 2024 zich feitelijk onvoldoende beschikbaar heeft gehouden. Het had op de weg van werkneemster gelegen om op zijn minst onder verwijzing naar haar bericht van 8 januari 2024 te reageren op de daarna gedane oproepen van Mood om de beschikbaarheid voor de komende twee weken op te geven. Uit de formulering van haar bericht van 8 januari 2024 volgt immers dat werkneemster mogelijk toch niet beschikbaar is op donderdag, vrijdag en zaterdag. Bovendien lag een reactie van werkneemster nog meer in de rede omdat Mood werkneemster niet meer indeelde terwijl werkneemster, volgens haar stelling, wel beschikbaar was om te werken. Omdat werkneemster na 8 januari 2024 op geen enkele wijze in de betreffende Whatsapp-groep heeft gereageerd, kan aan de mededeling in de brief van 15 maart 2024 van haar gemachtigde: *“Cliënte houdt zich uitdrukkelijk beschikbaar om de bedongen arbeid te verrichten”* niet de conclusie worden verbonden dat werkneemster zich daadwerkelijk beschikbaar hield voor het uitvoeren van werkzaamheden.

Mood hoeft geen billijke vergoeding te betalen

Het verzoek van werkneemster om aan haar een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Tegenover de betwisting van Mood heeft werkneemster haar stelling dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Mood onvoldoende onderbouwd.

Het door werkneemster gevorderde bedrag aan transitievergoeding wordt afgewezen

In het geval dat sprake is van een nulurencontract kan de transitievergoeding niet op basis van het maandsalaris worden berekend, maar wordt gekeken naar hoeveel uur er gemiddeld per maand is gewerkt. Voor de berekening van het aantal uren dat werkneemster gemiddeld heeft gewerkt gaat de kantonrechter uit van de uren die op de loonstroken zijn vermeld, minus de uren “directe uitbetaling”. Naast het al door Mood aan werkneemster betaalde bedrag van € 97,75 bruto resteert kort en goed geen te betalen bedrag aan transitievergoeding meer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11998

Zaaknummer: 11233671

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: G.H. Amstelveen, S.A.J. van Riel en mr. K. Pullens

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is niet aan te merken als klokkenluider. Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhouding met toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij UWC in de functie van residence mentor (RM). Zij bewoont een appartement (dienstwoning) op de campus, waarvoor zij geen vergoeding in de vorm van huur of energiekosten verschuldigd is. Werkneemster maakt in dat verband tevens gebruik van gratis internet en geniet ook gratis maaltijden. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster recht heeft op een brutomaandloon van € 1.300, maar er is geen arbeidsomvang opgenomen. Wel staat op de loonstroken vermeld dat werkneemster voor 0,5 fte werkzaam is, oftewel 20 uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat geen regeling omtrent overwerk. Er is op de arbeidsrelatie geen cao van toepassing. In oktober 2020 heeft werkneemster een formele klacht ingediend over de toenmalig Deputy Director en Head of Residence van UWC. In januari 2021 heeft UWC met de RM's - onder wie werkneemster - gesproken over hun arbeidsovereenkomst en de daarmee verband houdende werktijden. Werkneemster heeft vervolgens - in ieder geval in oktober 2021, november 2022 en september 2023 - (nogmaals) bij UWC om uitleg gevraagd over haar werktijden. In essentie stelt werkneemster zich daarbij op het standpunt dat zij (veel) meer uren werkt dan de 20 uur die op haar loonstrook staan. In 2021 heeft tussen partijen mediation plaatsgevonden, maar die heeft niet tot een resultaat geleid. Ook de tweede mediation is mislukt. Werkneemster heeft op 22 september 2023 een melding gedaan bij de Arbeidsinspectie. Uit een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar de situatie van de RM's zijn uiteindelijk twee overtredingen naar voren gekomen van de Arbeidstijdenwet: de bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten van de RM's duren twee uur langer dan de toegestane 24 uur en arbeids- en rusttijden van de RM's zijn niet voldoende duidelijk geregistreerd. Volgens de Arbeidsinspectie is er geen sprake van overtreding van de Wet op het minimumloon. In essentie stellende dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding (primair de g-grond, subsidiair de h-grond, meer subsidiair de i-grond), verzoekt UWC de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Op haar beurt meent

werkneemster dat geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, voert zij aan dat zij recht heeft op betaling van (zeer veel) gemaakte overuren (achterstallig salaris), stelt zij dat UWC heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst en een verstoorde verhouding, zodat UWC daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Oordeel

Nu de arbeidsovereenkomst geen arbeidsomvang bevat, en er geen cao van toepassing is waarin die omvang is bepaald, moet er tegen de achtergrond van het zo-even gezegde van worden uitgegaan dat het inderdaad zo is dat partijen hier zijn overeengekomen dat de arbeidsomvang - tegen vergoeding van een brutomaandsalaris van € 1.300 - niet vastligt. Dat is weliswaar onorthodox, maar de kantonrechter zal ervan uitgaan - partijen zelf twijfelen daar geen moment aan - dat zij daarmee binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst zijn gebleven, zoals bedoeld in artikel 7:610 BW (zodat de kantonrechter deze zaak kan behandelen).

Tegenverzoek

Uitgaande van de (herziene) visie van UWC op de bedongen arbeidsomvang moet geconcludeerd worden dat er geen uurloon is overeengekomen (en dat ook niet herleid kan worden). Een van de elementen om dat uurloon te berekenen, in dit geval de arbeidsomvang, ligt immers niet vast. Dat betekent aanstonds dat het doek valt voor enige claim ten aanzien van overuren, nu van overuren - uit de aard der zaak - geen sprake kan zijn, mits het loon uiteindelijk niet minder is dan het totaal aantal uren maal het minimumloon (ingevolge de Wet op het minimumloon), en daarvan is niet gebleken.

Verstoorde arbeidsverhouding

UWC heeft geen schriftelijke verklaringen in het geding gebracht van collega's over hun werkrelatie met werkneemster. De verklaringen spreken - ieder voor zich - boekdelen. Daaruit rijst het beeld op van een persoon met wie - in ieder geval voor leidinggevers - niet valt samen te werken: iemand die koste wat kost haar gelijk wil halen en conflictgericht blijft opereren, daarbij de grenzen van wat betamelijk is niet in acht nemend. Dat beeld vindt ook steun in de overige stukken, de obstructieve wijze waarop de tweede mediation is geëindigd, en de onverkwikkelijke - en verder escalerende - gebeurtenissen na maart 2023. Er is sprake van tegendraads, vasthoudend, weerspanning en manipulatief gedrag, vermoedelijk omdat werkneemster geen gezag accepteert. Dat is een eigenschap die weliswaar niet verboden is, maar die in een gezagsverhouding op den duur volledig ondermijnend werkt. UWC heeft veel geïnvesteerd om tot werkbare verhoudingen met werkneemster te komen - die opdracht heeft zij ook als werkgever - maar na de nodige interne pogingen en twee - vergeefs - doorlopen

mediations moet helaas de conclusie zijn dat dat onbegonnen werk is. Werkneemster had op enig moment móeten bijdraaien maar heeft de daartoe (veelvuldig) geboden kansen niet gegrepen. Inmiddels is de arbeidsverhouding tussen partijen diep en onherstelbaar verstoord. En dat is hoofdzakelijk toe te schrijven aan werkneemster. De gevraagde ontbinding zal op die grond worden toegewezen. Van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van UWC is alleszins geen sprake. Herplaatsing van werkneemster is, gelet op dit alles, niet aan de orde.

Klokkenluider

Werkneemster kan - anders dan zij meent - niet als klokkenluider worden aangemerkt. Er is geen sprake van een vermoeden van een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is, althans niet van een onregelmatigheid met een zodanig gewicht dat werkneemster succesvol een beroep kan doen op bescherming onder de Wet bescherming klokkenluiders.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9072

Zaaknummer: 11107800

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M. Stroes en S. Dolstra

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

In deze zaak vordert een aantal werknemers van een onderwijsinstelling schadevergoeding, omdat die instelling volgens de werknemers een ongeoorloofd onderscheid maakt in de beloning.

Feiten

Werknemers zijn in dienst van ESB in een onderwijsondersteunende functie. Werknemers zijn allemaal in dienst getreden vóór 1 januari 2020. Vóór 2020 was ten aanzien van het administratief personeel sprake van twee categorieën, namelijk personeel in dienst getreden vóór april 2007 (vallend onder bijlage 3 van het AAS-reglement) en personeel in dienst getreden ná april 2007 (vallend onder bijlage 2 van het AAS-reglement). Beide categorieën waren onderworpen aan een identieke salarisschaal. Voor personeel dat vóór april 2007 was aangenomen gold een Europese indexatie en voor het personeel dat na 19 april 2007 was aangenomen een (minder voordelige) Belgische indexatie. Dit heeft geleid tot salarisverschillen. Om tot een harmonisatie van de salarissen te komen, hebben de Europese Scholen besloten tot de invoering van het *Single Spine*-systeem. Dit systeem is in werking getreden op 1 januari 2020. Ook bij het *Single Spine*-systeem bleken er salarisverschillen op te treden. Om die nieuw ontstane salarisverschillen in het *Single Spine*-systeem weg te nemen of te verminderen, is een compensatieregeling in het leven geroepen. Die compensatieregeling komt erop neer dat medewerkers twee salarisstappen extra kunnen verkrijgen. Werknemers vorderen dat de kantonrechter een verklaring voor recht uitspreekt dat ESB aansprakelijk is voor de door hen geleden en te lijden schade als gevolg van de invoering van het *Single Spine*-systeem. Daarnaast vorderen werknemers dat de kantonrechter ESB veroordeelt tot betaling van een vergoeding ter hoogte van € 286.195 bruto voor de schade die werknemers lijden. Werknemers leggen aan de vordering ten grondslag dat ESB ongeoorloofd onderscheid maakt bij de beloning, omdat medewerkers die in dienst zijn getreden na 1 januari 2020 voor dezelfde werkzaamheden een hoger loon ontvangen dan medewerkers die vóór die datum al in dienst zijn getreden.

Oordeel

Bij die beoordeling is het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing. De rechtspositie van

werknemers wordt weliswaar deels bepaald door het Verdrag houdende het Statuut van de Europese Scholen en het daarop gebaseerde AAS-reglement, maar werknemers hebben een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht. Daarnaast is Nederland het gewoonlijke werkland. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van ongeoorloofd onderscheid en dat werknemers geen recht hebben op schadevergoeding.

Er is geen sprake van specifieke (arbeidsrechtelijke) discriminatieverboden

Partijen zijn het erover eens dat in dit geval geen sprake is van een onderscheid op een van de gronden genoemd in de Algemene wet gelijke behandeling of een rechtstreeks werkende verdragsbepaling, zoals bijvoorbeeld een onderscheid naar godsdienst, geslacht of nationaliteit. Ook de kantonrechter gaat daarvan uit. Er is evenmin sprake van onderscheid in de zin van specifieke arbeidsrechtelijke discriminatieverboden.

Goed werkgeverschap is bepalend voor de beoordeling van het onderscheid in beloning

De vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid in beloning moet daarom worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat er als gevolg van het *Single Spine*-systeem een verschil in beloning kan ontstaan tussen medewerkers die op 1 januari 2020 al in dienst waren en medewerkers die na die datum in dienst zullen treden of zijn getreden. Nieuwe medewerkers kunnen immers voor gelijke arbeid in gelijke omstandigheden een hoger salaris krijgen dan medewerkers die al langer in dienst zijn. Dat wordt veroorzaakt door de wijze waarop in het *Single Spine*-systeem rekening kan worden gehouden met arbeidsverleden en beroepservaring bij de inschaling van een nieuwe medewerker.

Er is een objectieve rechtvaardigingsgrond die de ongelijke beloning toelaat

Naar het oordeel van de kantonrechter kan ESB worden gevolgd in haar stelling dat er een objectieve rechtvaardigingsgrond is die de hiervoor genoemde mogelijkheid van een ongelijke beloning in het *Single Spine*-systeem toelaat. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat niet in discussie is dat het *Single Spine*-systeem door de Europese Scholen is ingevoerd, omdat een harmonisatie van de salarissen aangewezen en noodzakelijk was. In de tweede plaats weegt mee dat vaststaat dat het *Single Spine*-systeem mede tot doel heeft om de Europese Scholen aantrekkelijk te maken voor nieuw personeel en dat er daarom in dat systeem de mogelijkheid moet worden geboden om een nieuwe medewerker op basis van beroepservaring een relatief gunstige(r) beloning te bieden. In de derde plaats legt gewicht in de schaal dat niet is betwist de stelling van ESB dat de Europese Scholen te maken hebben met specifieke budgetten die worden vastgesteld door Europese organisaties en dat er geen financiële ruimte is om in het *Single Spine*-systeem andere of verdergaande beloningen op te nemen, anders dan

eerdergenoemde compensatieregeling. Tot slot is de ongelijke beloning in het *Single Spine*-systeem ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, aldus de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12431

Zaaknummer: 11210588

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.C. Kuipéri-Botter en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Schending van de informatieplicht ex artikel 7:655 BW leidt niet tot omkering bewijslast, maar wel tot gezichtspunt in Haviltex.

Feiten

Werknemer is in de periode 2019-2021 bij Verisure in dienst geweest als ‘security expert plus’. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de voorwaarden ten aanzien van de bonusregeling door Verisure worden vastgelegd in een addendum dat een onlosmakelijk onderdeel zal zijn van de arbeidsovereenkomst. Dat addendum is er niet. Wel is er een ‘booklet’, met daarin een componentenschema, dat bij indiensttreding aan werknemer is verstrekt. Het componentenschema geeft naar het oordeel van het hof geen uitsluitel of op de door de verkoopresultaten gerealiseerde bonus het vaste salaris in mindering moet worden gebracht, of niet. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de bonus ‘bovenop’ het vaste salaris komt. Niet is komen vast te staan dat Verisure tijdens het sollicitatiegesprek aan werknemer voldoende duidelijkheid heeft gegeven dat de bonusregeling moet worden uitgelegd zoals Verisure dat voorstaat. Werknemer heeft in ieder geval in april 2020 ondubbelzinnig aan Verisure laten weten het niet eens te zijn met de door Verisure aan de bonusregeling gegeven uitleg. Partijen verschillen erover van mening of werknemer dat al eerder had laten weten. Werknemer zegt van wel en ook een medewerker van Verisure verklaart als getuige dat werknemer in een gesprek in de eerste twee maanden na zijn indiensttreding hem al gemeld had dat in het contract stond dat de bonus bovenop het basissalaris kwam. Gelet op al deze omstandigheden legt het hof de bonusregeling ten aanzien van werknemer aldus uit dat de bonus bovenop het salaris komt, en dat daarop niet het vaste salaris in mindering wordt gebracht. In de tussenbeschikking heeft het hof, los hiervan, al overwogen dat de bonusregeling onder het bereik van artikel 7:655 lid 1 aanhef en onder h en lid 3 BW valt en dat Verisure werknemer daarom schriftelijk had moeten informeren over de inhoud van de bonusregeling. In cassatie klaagt Verisure onder meer dat het hof ten onrechte uit schending van artikel 7:655 BW een omkering van de bewijslast heeft afgeleid en toegepast.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Schending van de informatieplicht ex artikel 7:655 BW leidt niet tot omkering bewijslast, maar wel tot gezichtspunt in Haviltex

Artikel 7:655 lid 1 BW bevat een verplichting voor de werkgever om de werknemer schriftelijk of elektronisch bepaalde gegevens te verschaffen (hierna: de informatieplicht). In cassatie is niet bestreden dat tot de te verstrekken gegevens in dit geval behoren de bonusregeling, als onderdeel van het loon, en de wijze van berekening daarvan. De regeling van artikel 7:655 BW dient ter implementatie van (thans) artikel 4 Richtlijn (EU) 2019/11524 (hierna: de Richtlijn). De Richtlijn heeft volgens de considerans ten doel voor werknemers een voldoende mate van transparantie en voorspelbaarheid wat betreft hun arbeidsvoorwaarden te waarborgen. In zijn arrest *Kampelmann* heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (onder de voorloper van de Richtlijn) overwogen dat, hoewel de Richtlijn de nationale regels inzake de bewijslast als zodanig onverlet laat, de nationale rechterlijke instanties deze regels in het licht van het doel van de Richtlijn moeten toepassen en uitleggen. Het strookt met het doel van de Richtlijn om in een geval waarin een werknemer een vordering tegen zijn werkgever instelt waaraan hij een bepaalde uitleg van een bepaling in de arbeidsovereenkomst ten grondslag legt, en waarin in verband daarmee tussen partijen in geschil is of de werkgever ter zake van die bepaling aan zijn informatieplicht heeft voldaan, de werkgever te belasten met het bewijs van zijn standpunt dat dit het geval is. Indien de werkgever niet in dat bewijs slaagt, brengt dat evenwel niet zonder meer mee dat de bepaling waarop de informatieplicht ziet, moet worden uitgelegd in de door de werknemer bepleite zin. Welke uitleg de juiste is, moet aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf worden beoordeeld, waarbij de stelplicht en bewijslast op de werknemer rusten die zich op het rechtsgevolg van die bepaling beroept. Mede gelet op het doel van de informatieplicht behoort een schending daarvan tot de bij de uitleg in aanmerking te nemen omstandigheden.

Het hof acht onder meer van belang dat het ‘addendum’ waarin de voorwaarden van de bonusregeling zouden moeten zijn vastgelegd er niet is, dat het componentenschema uit het ‘booklet’ dat wel is verstrekt geen uitsluitel geeft over de vraag of de door de verkoopresultaten gerealiseerde bonus op het vaste salaris in mindering moet worden gebracht of niet, en dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de bonus “bovenop” het vaste salaris komt. De onderdelen kunnen in zoverre bij gebrek aan feitelijke grondslag niet tot cassatie leiden. Voor zover onderdeel betoogt dat aan de schending van de informatieplicht door Verisure in het geheel geen gewicht toekomt, faalt het, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen.

Onderdeel 1.1.3 klaagt dat het hof bij de uitleg van de bonusregeling niet kenbaar aandacht

heeft besteed aan een aantal essentiële stellingen van Verisure. Het onderdeel noemt onder meer het betoog van Verisure dat de door de werknemer bepleite uitleg ertoe zou leiden dat ook medewerkers die onder de maat presteren en slechts enkele verkopen realiseren elke maand voor een bonus in aanmerking zouden komen. Het onderdeel slaagt in zoverre. De aannemelijkheid van de rechtsgevolgen van de ene of de andere uitleg levert een gezichtspunt op dat in voorkomend geval bij de uitleg moet worden betrokken. Het hof is niet kenbaar op het bedoelde betoog van Verisure ingegaan.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-12-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1871

Zaaknummer: 23/03354

Rechters: G. de Groot, T.H. den Tanja-van Broek, G.C. Makkink, K. Teuben en F.J.P. Lock

Advocaten: N.T. Dempsey en M.J. van Basten Batenburg

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na meermaals onrechtmatig goederen meenemen van HEMA. Ontslag houdt stand. Het meenemen van goederen van HEMA zonder te betalen is evident strijdig met de procedures, huisregels en richtlijnen en verdient de kwalificatie dringende reden.

Feiten

Werkneemster is sinds 20 januari 2019 werkzaam bij HEMA als verkoopmedewerkster in de vestiging te Heerlen, waar zij op de afdeling brood en gebak werkt. Zij heeft een dienstverband van 32 uur per week met een brutomaandloon van € 1.933,81 exclusief 8% vakantietoeslag. Op 9 januari 2019 heeft zij een verklaring ondertekend waarin zij akkoord is gegaan met de huisregels, waarin onder meer stond dat diefstal en fraude zouden leiden tot ontslag en mogelijk aangifte.

Begin juli 2024 ontving de filiaalmanager signalen dat werkneemster zich mogelijk aan fraude schuldig maakte. Hierop is op 12 juli een recherchebureau ingeschakeld, dat camerabeelden van week 28 heeft onderzocht. Uit deze beelden is gebleken dat werkneemster op meerdere dagen artikelen meenam zonder deze volledig af te rekenen. De vastgelegde gedragingen betreffen onder andere het opzij leggen van goederen bij haar kassa, het slechts gedeeltelijk afrekenen van deze goederen en het verlaten van het pand met een gevulde tas, vaak zonder gebruik te maken van haar eigen toegangspas.

Op 19 juli 2024 is werknemer door de filiaalmanager en een medewerker van het recherchebureau geconfronteerd met deze bevindingen, waarna zij op staande voet is ontslagen. Tijdens het gesprek heeft werkneemster in een schriftelijke verklaring erkend dat zij gedurende een half jaar goederen heeft verzameld en niet volledig heeft afgerekend. Werkneemster heeft aangegeven dat chaos en paniek in haar hoofd hierbij een rol spelen en dat ze hier al jaren hulp voor zoekt. Daarnaast heeft zij een verklaring ondertekend waarin zij aansprakelijkheid heeft erkend voor een geldschuld van € 400 en de kosten van het rechercheonderzoek, ter hoogte van € 500.

Het ontslag is bevestigd in een brief, waarin HEMA stelt dat de gedragingen van werknemster het vertrouwen zodanig hebben geschaad dat voortzetting van het dienstverband onmogelijk is geworden. De gedragingen worden zowel afzonderlijk als in samenhang beschouwd als dringende redenen voor ontslag. Werkneemster heeft zich op 26 juli 2024 ziek gemeld en heeft via haar gemachtigde gevraagd om inzage in de camerabeelden. HEMA bood aan de beelden op haar hoofdkantoor te bekijken, maar hiervan heeft werknemster geen gebruik gemaakt. Ondertussen heeft HEMA onderzocht of werknemster zich ook op andere dagen schuldig heeft gemaakt aan het meenemen van goederen zonder deze af te rekenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van HEMA om een gefixeerde schadevergoeding en het verzoek van werknemster om vernietiging van het ontslag op staande voet worden gezamenlijk behandeld, zoals overeengekomen tijdens de mondelinge behandeling. De centrale vraag is of het ontslag op staande voet van 19 juli 2024 rechtsgeldig was.

HEMA heeft voldoende voortvarend gehandeld. Toen begin juli 2024 signalen over mogelijke fraude opdoken, startte HEMA direct een onderzoek. Er werd contact opgenomen met HR en de afdeling Safety & Security, een recherchebureau werd ingeschakeld, camerabeelden werden bekeken, en op 17 juli 2024 was het onderzoek afgerond. Twee dagen later werd werknemster met de bevindingen geconfronteerd en na het horen van haar reactie is zij direct ontslagen. Daarmee is voldaan aan de eis van onverwijldheid.

De dringende reden voor het ontslag bestaat uit het onrechtmatig meenemen van goederen zonder deze af te rekenen, wat in strijd is met de huisregels en richtlijnen en het vertrouwen onherstelbaar heeft geschonden. HEMA heeft deze reden voldoende bewezen met camerabeelden, foto's en bonnetjes. Uit de camerabeelden bleek dat de werknemster op 11 en 12 juli 2024 producten meenam zonder af te rekenen, wat zij tijdens het gesprek op 19 juli 2024 ook bevestigde. Het verweer van werknemster, waaronder haar beroep op psychische problemen, onduidelijke camerabeelden, en de mogelijkheid van contante betalingen, is onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter oordeelt dat werknemster zelf een situatie heeft gecreëerd die controle bemoeilijkte, bijvoorbeeld door geen personeelspas te scannen en tascontroles te omzeilen.

De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Het verzoek van werknemster tot vernietiging van het ontslag en terugbetaling van ingehouden bedragen wordt afgewezen. De door HEMA verzochte gefixeerde schadevergoeding van € 3.037,03

wordt toegewezen, evenals de verklaring dat het ontslag terecht is gegeven. De schadevergoeding van € 3.154,07 voor onderzoekskosten wordt afgewezen wegens onvoldoende juridische onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9155

Zaaknummer: 11315657 AZ VERZ 24-79 en 11311673 \ AZ VERZ 24-78

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.J. van Herwerden en E.G.W. Hendriks

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die vlak voor het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst allerlei vertrouwelijke informatie van werkgeefster heeft gedownload en naar zijn privémail heeft gestuurd, is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2017 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Troostwijk, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 9.738,42 exclusief emolumenten op basis van een 40-urige werkweek. Zijn arbeidsovereenkomst bevatte onder meer een geheimhoudings-, concurrentie-, relatie- en boetebeding.

In een gesprek op 5 maart 2024 hebben werknemer en een collega in onderling overleg besloten om de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst. In april 2024 werd deze overeenkomst formeel overeengekomen, waarin o.a. werd bepaald dat werknemer tot de einddatum in dienst zou blijven en dat zijn concurrentiebeding zou vervallen. Tijdens zijn dienstverband heeft werknemer op 19 maart 2024 een strategiedocument van Troostwijk naar zijn privé-e-mailadres doorgestuurd. Op 24 april 2024 stuurde hij ook een informatiememorandum en een due diligence-rapport van een overnamekandidaat vanuit zijn zakelijke e-mailadres naar zijn privé-e-mailadres.

Op 24 mei 2024 liet werknemer weten dat hij gesprekken voerde met een concurrent van Troostwijk. Naar aanleiding hiervan werd hij op 27 mei 2024 op non-actief gesteld, waarmee hij instemde. Op 18 juni 2024 confronteerde Troostwijk werknemer met de e-mails die hij naar zijn privé-e-mailadres had gestuurd. Tijdens dat gesprek werd hij op staande voet ontslagen. Troostwijk stelde dat het doorsturen van vertrouwelijke bedrijfsgegevens zonder noodzaak of toestemming een dringende reden voor ontslag vormde.

Bij brief van 18 juni 2024 bevestigde Troostwijk het ontslag en vernietigde daarbij de eerder gesloten vaststellingsovereenkomst, omdat deze tot stand zou zijn gekomen onder bedrog of dwaling. Troostwijk stelde dat zij nooit met werknemer een dergelijke overeenkomst zou hebben gesloten als zij op de hoogte was geweest van zijn handelen. Werknemer is het niet

eens met het ontslag op staande voet en betwist de vernietiging van de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stuurde vertrouwelijke en concurrentiegevoelige informatie van zijn zakelijke e-mail naar zijn privéadres. Dit gebeurde tijdens beëindigingsonderhandelingen en terwijl hij in gesprek was met een concurrent. Hoewel het enkel doorsturen van informatie geen dringende reden is, acht de kantonrechter dit in combinatie met de omstandigheden wél ernstig verwijtbaar. Het gedrag kon werkgever schade toebrengen en gaf de schijn van ongeoorloofde concurrentie. Omdat werknemer lid was van het directieteam, moest hij zich bewust zijn van deze risico's.

Werknemer betoogt dat de dringende reden niet tijdig is medegedeeld, maar dit wordt afgewezen. Tijdens het ontslaggesprek waren de redenen duidelijk besproken en deze werden bevestigd in een aangetekende brief, die ook per e-mail is nagezonden. Hiermee is voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet is daarom rechtsgeldig.

Vaststellingsovereenkomst

Hoewel partijen eerder een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten, kan werknemer hieraan geen rechten ontleen. De overeenkomst gold alleen bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, terwijl de arbeidsovereenkomst nu is beëindigd door ontslag op staande voet. Hierdoor vervallen de afspraken over de beëindigingsvergoeding en andere voorwaarden, zoals geheimhouding en het concurrentiebeding.

Beschuldigingen van onrechtmatige concurrentie

Troostwijk beschuldigt werknemer voorts van onrechtmatige concurrentie, omdat hij in gesprek was met een concurrerende partij. Het voeren van oriënterende gesprekken alleen komt niet neer op het stelselmatig afbreken van het bedrijfsdebiel van Troostwijk. Het enkele feit dat werknemer kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie is inherent aan zijn functie en maakt zijn gedrag niet onrechtmatig. Bovendien was er geen concurrentiebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst.

Boeteclaims

Troostwijk stelt dat werknemer in strijd handelde met de geheimhoudings- en concurrentiebedingen en eist een boete van ruim € 1,2 miljoen. Dit verzoek wordt afgewezen. Hoewel werknemer vertrouwelijke informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd, is niet gebleken dat hij deze informatie heeft gedeeld of verspreid. Oriënterende gesprekken met

een concurrent vallen ook niet onder een overtreding van het concurrentiebeding. De boetes zijn daarom niet verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7565

Zaaknummer: 11234723 \ EA VERZ 24-713

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: W.M. Hes, L.S. van Dis, V.E. Schröder en M.F.M.H.C. Noordermeer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Op non-actief gestelde werknemer vraagt in kort geding om wedertewerkstelling in functie als leidinggevende Geo Data. Afwijzing verzoek vanwege duurzame impasse tussen partijen, negatieve conclusies onderzoeksrapport en verwachte onrust bij onmiddellijke terugkeer van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1996 in dienst bij werkgever, laatstelijk als leidinggevende Geo Data. Op 12 februari 2024 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden vanwege verschillende integriteitsmeldingen. Werknemer heeft aangegeven te willen terugkeren in zijn functie, maar werkgever is het daar niet mee eens en heeft een terugkeer afgewezen. Werknemer vordert toelating tot zijn werk binnen twee dagen na datum vonnis, om zo zijn werkzaamheden te kunnen hervatten in de functie van teamleider GEO Data, op straffe van een boete van € 5.000 per dag dat de wedertewerkstellingsplicht niet wordt nagekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De op non-actiefstelling van werknemer, die in zijn functie als teamleider Geo Data leiding geeft aan circa dertig medewerkers, wordt gezien als een ingrijpende maatregel. Volgens de wet heeft een werknemer in beginsel geen absoluut recht op feitelijke tewerkstelling, maar de verplichting van de werkgever om als goed werkgever te handelen, brengt wel met zich mee dat een dergelijke maatregel alleen gerechtvaardigd is als er een zwaarwegende en redelijke grond voor bestaat.

In dit geval heeft werkgever naar aanleiding van acht meldingen over ongewenst gedrag door werknemer een extern bureau ingeschakeld om onderzoek te doen. De meldingen bevatten beschuldigingen van onder meer intimidatie, pestgedrag, machtsmisbruik en het creëren van een onveilige werksfeer. Het onderzoeksbureau concludeerde in zijn rapport dat er in een aantal gevallen sprake was van gedrag dat sociale veiligheid in gevaar bracht. Dit omvatte onder meer een toespraak van werknemer tijdens een winterbijeenkomst waarin hij een collega diskwalificeerde, dreigende uitspraken deed jegens medewerkers over

arbeidsrechtelijke consequenties, en een autoritaire en weinig empathische houding bij conflicten.

Hoewel werknemer enkele van zijn uitlatingen heeft erkend en bereidheid toont om zijn gedrag te verbeteren via coaching en excuses, blijft werkgever van mening dat zijn terugkeer in de huidige situatie niet mogelijk is. Dit standpunt wordt ondersteund door de vrees voor onrust op de werkvloer, aangezien drie van de vijf melders nog steeds werkzaam zijn binnen het team van werknemer. Daarnaast heeft mediation, als door werkgever voorgesteld, geen doorgang gevonden vanwege de voorwaarde dat de melders hieraan zouden deelnemen, waarmee werknemer het niet eens is.

In afwachting van de bodemprocedure, die al is gestart of op korte termijn zal beginnen, blijft de op non-actiefstelling gerechtvaardigd. Gezien de impasse tussen partijen, de resultaten van het onderzoeksrapport en de verwachte onrust bij een onmiddellijke terugkeer van werknemer, kan van werkgever in de huidige omstandigheden niet worden verlangd om het dienstverband te herstellen. De vordering tot wedertewerkstelling in kort geding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6686

Zaaknummer: 11402845 \ MV EXPL 24-149

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: J.W. Stam

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat werkneemster heeft afgezien van het leveren van bewijs dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen partijen is ontstaan. De gevorderde transitievergoeding en aanzegvergoeding worden toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op basis van mondelinge afspraken met ingang van 1 juli 2021 bij Stichting Waalhalla in dienst getreden als coördinator graffiti. Een op schrift gestelde arbeidsovereenkomst ontbreekt. In mei 2024 heeft Waalhalla mondeling aan werkneemster meegedeeld dat het dienstverband per 31 mei 2024 zou eindigen. Bij brieven van 13 juni 2024 en 1 juli 2024 heeft de door werkneemster ingeschakelde gemachtigde Waalhalla verzocht en gesommeerd tot doorbetaling van het loon van werkneemster, omdat er volgens werkneemster sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Waalhalla is niet overgegaan tot doorbetaling van het loon. In de tussenbeschikking van 24 september 2024 is geoordeeld dat werkneemster moet bewijzen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen tussen partijen.

Werkneemster heeft aangegeven geen bewijs te willen leveren. Daarom wordt geoordeeld op basis van het uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De vraag is welke vergoedingen de werkneemster dan toekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen reden om terug te komen op het eerder gegeven oordeel. Werkneemster had immers bewijs kunnen leveren van haar stelling. Nu van bewijslevering is afgezien, wordt aangenomen dat de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2024 is geëindigd. De door werkneemster gevorderde transitievergoeding en aanzegvergoeding zijn niet betwist door Waalhalla en, naar het oordeel van de kantonrechter, terecht gedaan. Daarom worden deze verzoeken toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Het door Waalhalla gedane tegenverzoek – tot terugbetaling van het beweerdelijk te veel betaald loon – wordt afgewezen, omdat hiervoor geen grond bestaat. De kantonrechter is van

oordeel dat dit verzoek onnodig is gedaan, omdat Waalhalla na enig onderzoek zelf ook kon vaststellen dat aan werkneemster het minimumloon is voldaan. Waalhalla zal daarom worden veroordeeld in de kosten van het tegenverzoek. Ook de nakosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:8228

Zaaknummer: 11209528

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: K.W.A. Wools, Y. Breure en V. Groenen

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond wordt afgewezen. De ernst van het handelen is te gering om te spreken van verwijtbaar handelen als voldragen ontslaggrond. Daarnaast is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, omdat tijdens de zitting is bevestigd dat het kantoor naar behoren functioneert.

Feiten

Werkneemster is op 6 april 2001 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Het Brussels Agentschap voor het Ondernemerschap (hierna: BAO) als commercieel assistente. Bij aangetekende brief en e-mail van 23 oktober 2022 heeft BAO haar een officiële waarschuwing gegeven in verband met, in de ogen van BAO, onaanvaardbaar gedrag van werkneemster. Op 29 maart 2023 reageert (de gemachtigde van) werkneemster op de waarschuwingsbrief, waarin werkneemster ontkent dat sprake is geweest van onaanvaardbaar gedrag. BAO stelt op 21 juli 2023 voor een mediationtraject te beginnen. Op 20 augustus 2023 ontkent werkneemster dat sprake is van een conflict. Niettemin hebben in de periode september-november 2023 twee mediationgesprekken plaatsgevonden. Op 5 december 2023 meldt BAO aan werkneemster dat zij wil overgaan tot beëindiging van het dienstverband, ofwel via een beëindigingsovereenkomst, ofwel via een procedure voor de kantonrechter. Daarop heeft BAO een voorstel voor een beëindigingsovereenkomst gedaan, dat werkneemster heeft verworpen. BAO verzoekt dan ook de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, de e-grond of een combinatie van beide (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De voorbeelden die BAO noemt als verwijtbaar handelen gaan om het veronachtzamen door werkneemster van voor BAO belangrijke omgangsvormen, de wijze van communiceren van werkneemster en de wijze van uitvoeren van bepaalde taken. De kantonrechter kan echter niet de conclusie trekken dat sprake is van verwijtbaar handelen. Voor zover werkneemster niet hoffelijk genoeg schriftelijk gecommuniceerd zou hebben met

personen binnen (bijvoorbeeld) de Belgische ambassade in Nederland of met leidinggevendenden van BAO uit Brussel, is het de kantonrechter opgevallen in de overgelegde producties, dat ook de communicatie vanuit deze organisaties zich kenmerken door een zekere directheid. Uit de overgelegde correspondentie is daarom niet af te leiden dat alleen werkneemster zich bedient van direct taalgebruik. Wellicht is het verwijtbaar geweest dat werkneemster in uitgaande correspondentie haar leidinggevende niet heeft gekopieerd, maar dit is een zodanig lichte vorm van verwijtbaarheid dat nog geen sprake is geweest van verwijtbaar handelen als voldragen ontslaggrond. Ook uit de terughoudendheid van werkneemster om na de coronaperiode weer volledig op kantoor te komen werken kan de kantonrechter geen verwijtbaar handelen distilleren, temeer niet omdat niet is gebleken dat werkneemster nog steeds terughoudend op dat punt is, dan wel dat niet is gebleken dat werkneemster op belangrijke momenten niet op het kantoor van BAO aanwezig is.

Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden op de g-grond. Daarbij overweegt de kantonrechter dat op het kantoor van BAO in Den Haag maar twee personen werkzaam zijn, werkneemster en haar leidinggevende. Ter zitting heeft de leidinggevende verklaard dat hij een 'zakelijke' arbeidsverhouding heeft, dat de communicatie 'hoffelijk' is, maar zich beperkt tot het hoogstnoodzakelijke. Daarmee heeft hij bevestigd dat het kantoor naar behoren functioneert. Daaruit kan de kantonrechter hoogstens de conclusie trekken dat werkneemster en haar leidinggevende geen optimale werkrelatie hebben, maar tegelijkertijd verhindert dat niet dat het kantoor naar behoren functioneert.

Naar aanleiding van hetgeen hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat de ernst van alle genoemde elementen ook in combinatie niet optellen tot een voldragen (combinatie)grond. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter het verzoek van BAO tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afwijst. Daarmee komt de kantonrechter ook niet toe aan de vraag of werkneemster een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding toekomt. Als de in het ongelijk gestelde partij wordt BAO veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van werkneemster, begroot op € 543.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:20459

Zaaknummer: 10918367 RP VERZ 24-50078

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: S.J. van Loon en N. Fakiri

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een bestuurder ten onrechte opgezegd, waardoor de bestuurder (onder meer) recht heeft op een billijke vergoeding van € 122.310 bruto. Van een verschil in inzicht over het beleid of een gebrek aan transparantie is immers niet gebleken (h-grond). Bovendien is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, aangezien niet is onderzocht of gezamenlijk tot een oplossing kon worden gekomen (g-grond).

Feiten

Bedrijf B is in april 2017 opgericht door persoon A en persoon B. Het bedrijf is in januari 2022 verkocht aan de huidige aandeelhouder, persoon E. Bedrijf B heeft, in samenwerking met KPMG, in december 2022 bij DNB een aanvraag ingediend voor een vergunning voor een elektronische geldinstelling. Op 5 april 2023 is persoon A door middel van een aandeelhoudersbesluit benoemd tot statutair bestuurder van bedrijf B. De arbeidsovereenkomst van persoon A is aangegaan voor de duur van drie jaar, dat wil zeggen tot 4 april 2026. Persoon E heeft persoon A in november en december 2023 verzocht (onder meer) de arbeidsovereenkomsten van alle medewerkers van bedrijf B te verstrekken, hetgeen persoon A heeft geweigerd wegens strijd met de AVG. Op 13 december 2023 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden tussen persoon E (persoon F, persoon I en persoon D) en bedrijf B (persoon A en B). Tijdens deze bijeenkomst is de financiële situatie van bedrijf B besproken, waarbij persoon E (opnieuw) heeft verzocht om informatie over (onder meer) de stand van zaken van de lopende rechtszaken en de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van bedrijf B. Op 19 maart 2024 heeft Fintechamps B.V., in opdracht van persoon E, een audit verricht bij bedrijf B. Tegen deze audit heeft persoon A diverse bezwaren geuit. Persoon A heeft persoon E op 19 december 2023 verzocht om een kapitaalinjectie voor bedrijf B. Op 26 december 2023 heeft persoon A zich ziek gemeld. Nadat persoon A zich op 2 januari 2024 weer beter had gemeld, heeft zij zich bij e-mail van 5 januari 2024 om 18:13 uur opnieuw ziek gemeld. Persoon A is bij e-mail van 5 januari 2024 om 10:54 door persoon E uitgenodigd voor een aandeelhoudersvergadering op 10 januari 2024. Op laatstgenoemde datum zijn aan persoon A de redenen voor het voorgenomen ontslag schriftelijk uiteengezet, waarbij (onder meer) is

genoemd de onvoldoende informatievoorziening aan de aandeelhouder, de discussie over de audit, de misinformatie ten aanzien van de lopende rechtszaken waarbij bedrijf B betrokken was, de kwestie rondom de kapitaalinjecties en in zijn algemeenheid het gebrek aan transparantie en betrouwbaarheid. DNB heeft op 16 januari 2024 persoon E als aandeelhouder van bedrijf B gewezen op diverse (mogelijke) schendingen van het Besluit prudentiële regels Wft en de Wet op het financieel toezicht. Door het ontslag van persoon A zou bedrijf B niet meer beschikken over een bestuurder die door DNB was goedgekeurd, hetgeen DNB als een ernstig en onacceptabele situatie heeft bestempeld. De advocaat van bedrijf B heeft op 16 januari 2024 persoon A bericht dat het agendapunt dat betrekking heeft op het ontslag van persoon A als bestuurder werd uitgesteld ('postponed') tot nader order. Persoon A is – uiteindelijk – bij besluit van de AVA van 14 mei 2024 ontslagen als statutair bestuurder van bedrijf B, met de g- en h-grond als redelijke ontslaggronden in de ontslagbrief. Op 24 mei 2024 heeft persoon B, namens bedrijf B, een bonus aan persoon A uitbetaald. Bedrijf B heeft verzocht de bonus terug te betalen, maar hiertoe is persoon A niet overgegaan. Persoon E heeft in 2024 besloten de bedrijfsactiviteiten van bedrijf B te staken. Persoon A verzoekt de kantonrechter om haar ten laste van bedrijf B een billijke vergoeding toe te kennen ter hoogte van totaal € 750.000 bruto. Ook verzoekt zij een transitievergoeding, immateriële schadevergoeding, vergoeding van de juridische kosten/buitengerechtelijke kosten, gemist salaris en achterstallig salaris. In het tegenverzoek heeft bedrijf B verzocht te bepalen dat de aan persoon A betaalde bonus, na verrekening, door haar moet worden terugbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat persoon A vóór de ziekmelding is geïnformeerd over het ontslagvoornemen van persoon E. Daarnaast blijkt uit de e-mail van de advocaat van bedrijf B van 16 januari 2024 duidelijk dat, na instructie van DNB, het agendapunt 'ontslag van de huidige bestuurder en benoeming van de nieuwe bestuurder' is uitgesteld. Persoon A had dit niet anders kunnen begrijpen dan dat haar voorgenomen ontslag nog steeds op de agenda stond en slechts werd uitgesteld tot nader order.

De arbeidsovereenkomst kan echter niet worden ontbonden op de h-grond. Hoewel van persoon A als statutair bestuurder een hoge mate van inzicht in haar eigen functioneren en handelen mag worden verwacht, heeft bedrijf B aan persoon A onvoldoende kenbaar gemaakt welke (redelijke) veranderingen zij ten aanzien van het beleid op welke termijn verlangde en dat dit beslist niet vrijblijvend was. Daarnaast heeft bedrijf B niet overtuigend toegelicht waar

concreet het verschil van inzicht lag, buiten het feit dat de vergunning uitbleef, laat staan dat daarbij gebleken is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht. Ook is gebleken dat persoon A steeds met persoon E heeft gecommuniceerd in het kader van de audit en dat zij daarbij heeft willen adviseren over te nemen stappen. Persoon E heeft dan ook ten onrechte de conclusie getrokken dat persoon A in haar optiek geen enkele bereidheid toonde om medewerking te verlenen. Hetgeen hiervoor is overwogen geldt ook voor het aan persoon A verweten gebrek aan transparantie. Persoon A heeft immers, onder meer, onweersproken gesteld dat ieder kwartaal vergaderingen hebben plaatsgevonden tussen het bestuur en de RvC en dat alle (financiële) informatie gedetailleerd is gedeeld en besproken tijdens (meestal) wekelijkse meetings tussen het bestuur van bedrijf B en de aandeelhouder. Met betrekking tot de lopende gerechtelijke procedures ontstaat wel het beeld dat persoon A persoon E niet altijd even volledig en adequaat heeft geïnformeerd over de lopende procedures, maar gezien in het grotere geheel is dat onvoldoende om het verwijt van gebrek aan transparantie te dragen. Het voorgaande geldt eveneens voor het verwijt dat persoon A persoon E op 19 december 2023 te laat zou hebben geïnformeerd over een (herhaalde) kapitaalinjectie.

Ook kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden op de g-grond. De verhoudingen tussen persoon A en persoon E zijn door het aantreden van persoon D als bestuurder bij persoon E onder druk komen te staan, maar er is op geen enkele manier onderzocht of tot een oplossing kan worden gekomen om de verstoorde arbeidsverhouding te repareren. Persoon E heeft dan ook wel erg snel de spreekwoordelijke handdoek in de ring gegooid, terwijl het hier gaat om een bestuurder die bedrijf B zelf heeft opgericht.

Gelet op bovenstaande is de opzegging dan ook in strijd met artikel 7:669 BW en daarin ligt reeds het ernstig verwijtbaar handelen van bedrijf B besloten.

Vergoedingen

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen krijgt persoon A een billijke vergoeding toegekend van € 122.310 bruto. Hierbij is in overweging genomen dat het dienstverband niet langer dan zes maanden zou hebben geduurd, het aannemelijk is dat het UWV alsnog een Ziektewetuitkering zal toekennen en dat het ontslag bij persoon A heeft geleid tot spanningen en gevoelens van stress. Persoon A maakt daarnaast aanspraak op een transitievergoeding, maar niet op de immateriële schadevergoeding en de vergoeding van de werkelijke kosten van de juridische bijstand.

Tegenverzoeken

Persoon A heeft geen recht op de bonus over 2023. Het besluit tot het definitief toekennen van de bonus over 2023 aan persoon A is immers niet tijdens een formele (algemene of

buitengewone) vergadering door de aandeelhouders als bevoegd orgaan genomen, dan wel is niet gebleken dat de AVA daarvoor impliciet toestemming heeft gegeven. Dit brengt met zich mee dat persoon A de bonus, na verrekening, dient terug te betalen. Partijen zijn over en weer in het (on)gelijkgesteld. De rechtbank ziet dan ook aanleiding de proceskosten te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11797

Zaaknummer: C/10/683527 / HA RK 24-706

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.A.A. Voermans, A.H. Arts en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:682 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door werknemer met autisme anderhalf jaar voor hem te laten werken zonder loon te betalen en na ziekmelding geen bedrijfsarts in te schakelen. Werkgever is loon (€ 48.782,67), billijke vergoeding (€ 5000) en transitievergoeding (€ 1417,01) verschuldigd.

Feiten

Werknemer stelt dat hij vanaf 15 november 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 40 uur per week in dienst is bij werkgever in de functie van productiemedewerker. Deze arbeidsovereenkomst is volgens werknemer stilzwijgend met één jaar verlengd, zodat deze tot en met 14 november 2024 loopt. Werknemer heeft nooit loon betaald gekregen voor zijn werkzaamheden. Doordat werknemer nog thuis woont, heeft hij deze periode desondanks kunnen overbruggen. Vanwege zijn autisme (behoefte aan regelmaat en continuïteit) en vertrouwen dat het snel goed zou komen, is werknemer iedere week blijven werken bij werkgever. Werknemer heeft werkgever eerst zelf aangesproken over het loon en daarna heeft hij een gemachtigde ingeschakeld. Werkgever is echter niet overgegaan tot betaling van het loon. Werknemer kon, naar eigen zeggen, de stress hierover na verloop van tijd mentaal niet meer aan en hij heeft zich op 10 juni 2024 ziek gemeld en vervolgens verzocht om een afspraak met de bedrijfsarts. Werknemer is echter niet opgeroepen voor een afspraak met de bedrijfsarts en werkgever heeft geen re-integratietraject gestart. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding en uitbetaling van achterstallig loon en vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst

Werkgever erkent dat werknemer vanaf 15 november 2022 voor hem heeft gewerkt, dat

werknemer bedrijfskleding heeft gekregen en dat werknemer zijn uren bijhield. Ook erkent werkgever dat hij een schriftelijke arbeidsovereenkomst van 15 november 2022 aan werknemer heeft aangeboden. Tegen deze achtergrond stelt de kantonrechter vast dat partijen per 15 november 2022 een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Het enkele feit dat een handtekening op de overeenkomst ontbreekt, staat daaraan niet in de weg.

Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen belang heeft bij zijn ontbindingsverzoek, omdat ontbinding zou leiden tot een ontbinding per 1 december 2024, terwijl de arbeidsovereenkomst al per 14 november 2024 van rechtswege eindigt. Daarbij gaat de kantonrechter ervan uit dat de arbeidsovereenkomst niet nog eens verlengd zou worden als gevolg van het ernstig verwijtbare handelen van werkgever.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever en de arbeidsovereenkomst daarom niet wordt voortgezet. Werkgever heeft werknemer ondanks aanmaningen nooit loon betaald, terwijl werknemer wel ruim anderhalf jaar werkzaamheden voor hem heeft verricht. Door de stress hierover is werknemer, naar hij onbetwist stelt, ziek geworden. Werknemer heeft vervolgens geen bedrijfsarts ingeschakeld en is geen re-integratietraject gestart. Werknemer is een werknemer met autisme en daarmee kwetsbaar. Het handelen van werkgever is ernstig verwijtbaar en de kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 5000 bruto in dit geval passend. Ook de transitievergoeding ter hoogte van € 1417,01 bruto wordt toegewezen.

Loonvordering

Werkgever heeft de loonberekening van werknemer niet weersproken en wordt daarom veroordeeld een bedrag van € 48.782,67 bruto aan achterstallig loon aan werknemer te betalen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. Omdat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd, wordt werkgever ook veroordeeld het loon van werknemer te betalen over de periode vanaf september 2024, voor zover hij dat niet heeft gedaan, totdat de arbeidsovereenkomst eindigt. Verder moet werkgever loonstroken, een jaaropgave en een eindafrekening aan werknemer verstrekken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11996

Zaaknummer: 11211331 \ HA VERZ 24-52

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: R.D. Ramnath

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Dringende reden betreft diefstal van een accuboormachine. Veel onduidelijkheden: diefstal komt niet vast te staan.

Feiten

Werknemer is op 27 oktober 2016 dan wel 1 oktober 2017 bij VDL Nedcar B.V. (hierna: VDL) in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van HWP-monteur repair tegen een loon van € 3.257,26 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten zoals de dienstentoeslag en winstuitkering. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Metalelektro van toepassing. Werknemer is vanaf mei 2023 (volledig) arbeidsongeschikt in verband met rugklachten. Werknemer was op 13 februari 2024 in het bedrijfspan van VDL. Hij is naar zijn werkplek gegaan en heeft enkele spullen in zijn jas gestoken, waaronder een accuschroefmachine. Bij brief van 15 februari 2024 heeft VDL werknemer na een gesprek op staande voet ontslagen wegens diefstal van een accuboormachine met bijbehorende accu. Werknemer stelt dat er geen sprake is van diefstal en verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, tewerkstelling, loondoorbetaling en diverse vergoedingen.

Oordeel

De dringende reden die is meegedeeld is diefstal van een accuschroefmachine en bijbehorende accu. Werknemer heeft aangevoerd geen diefstal gepleegd te hebben. De betreffende accuschroefmachine is namelijk zijn eigendom. Hij verklaart de aanwezigheid van zijn eigen accuschroefmachine op de werkplek als volgt. Toen op de locatie van VDL de productie van de Mini werd opgestart zijn werklieden uit Engeland tijdelijk werkzaam geweest in de fabriek. Een van hen had zijn eigen accuschroefmachine bij zich. Toen deze Engelsman weer huiswaarts keerde heeft hij de accuschroefmachine achtergelaten en aan werknemer gegeven. Werknemer heeft een verklaring overgelegd die afkomstig zou zijn van deze Engelsman, waarin deze toedracht wordt bevestigd. De kantonrechter stelt voorop dat op VDL de stelplicht en bewijslast rust van de gestelde diefstal. Concreet betekent dat dat zij moet bewijzen dat de accuschroefmachine die werknemer heeft meegenomen, haar eigendom is. VDL is hierin niet geslaagd. VDL heeft uitdrukkelijke betoogd dat al haar apparaten

geregistreerd zijn, zodat ook deze accuschroefmachine in haar administratie terug te vinden is. Tijdens de eerste zitting hebben partijen gezamenlijk het serienummer van het apparaat vastgesteld. Vervolgens is de mondelinge behandeling aangehouden teneinde VDL in de gelegenheid te stellen te onderzoeken of de accuschroefmachine bij haar geregistreerd staat. VDL heeft vervolgens laten weten dat deze accuschroefmachine *niet* in haar administratie voorkomt. VDL heeft haar standpunt in zoverre aangepast dat nader onderzoek zou hebben uitgewezen dat er naast geregistreerde apparaten ook ongeregistreerde apparaten aanwezig zouden zijn bij VDL. Met name op de afdeling waar werknemer werkzaam was zouden “op eigen houtje” werktuigen zijn aangeschaft. VDL heeft nog aangedrongen op het bekijken van de bewakingsbeelden waar volgens VDL uit volgt dat werknemer op “plundertocht” is. Wat VDL beschrijft als een “plundertocht” kan volgens de kantonrechter ook gewoon een zoektocht naar persoonlijke eigendommen zijn geweest. Doorslaggevende betekenis komt daarmee niet aan de beelden toe. Al met al zijn er te veel onduidelijkheden en is het onvoldoende aannemelijk geworden dat van diefstal sprake is geweest. Daarmee ontvalt de grond voor een ontslag op staande voet. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van VDL wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een voldragen e- grond en/of g-grond.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5757

Zaaknummer: 11025635 \ AZ VERZ 24-36

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R.J. Ruiter en P.J.A.A. Wassen

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:669 BW; 7:671 BW; 7:671b BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt na weigering UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, omdat de arbeidsplaats van werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden is komen te vervallen.

Feiten

Wilco B.V. is een onderneming gespecialiseerd in het drukken van boeken, tijdschriften, catalogi en kalenders. Bij Wilco zijn 329 mensen in dienst. Wilco is onderdeel van Wilco Beheer B.V. Tot 2021 beschikte Wilco over een drukkerij in Meppel, waar werknemer werkzaam is. Deze drukkerij is eind 2021 gesloten. In Meppel is een satellietkantoor met negen werkplekken overgebleven. Werknemer is daar werkzaam als prepress medewerker, tegen een salaris van € 3.662,40 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap. De cao Grafimedia is van toepassing. Wilco heeft op 22 januari 2024 bij het UWV een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend op grond van bedrijfseconomische gronden, te weten werkvermindering en organisatorische of technologische veranderingen. Het UWV heeft de aanvraag afgewezen omdat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat de werkzaamheden binnen de afdeling prepress zodanig zijn afgenomen of gaan afnemen dat daarmee de arbeidsplaats van werknemer dient te vervallen. Wilco verzoekt vervolgens de ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat door concurrentie van lagelonenlanden en digitalisering sprake is van een structurele daling in het werkaanbod bij Wilco, wat heeft geleid tot een omzetsdaling van € 94 miljoen (in 2022) naar € 90 miljoen (in 2023). Wilco heeft ter onderbouwing van haar standpunt verwezen naar de voorlopige jaarstukken 2023 en een financieel overzicht per april 2024 met een prognose voor de komende 26 weken. Wilco verwacht dat de krimp structureel blijft. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de ontslagaanvraag prematuur is (geen toepassing art. 7.2 Cao en geen adviesaanvraag art. 25 WOR), Wilco onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het verval van zijn arbeidsplaats noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering en dat het afspiegelingsbeginsel niet op de juiste wijze is toegepast.

Oordeel

Geen sprake van een premature ontslagaanvraag?

De kantonrechter overweegt dat artikel 7.2 van de cao bepaalt dat de werkgever verplicht is de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de cao, tijdig dat wil zeggen voordat tot uitvoering van een plan tot reorganisatie wordt overgegaan, in kennis te stellen van een plan tot reorganisatie. In het onderhavige geval is Wilco voornemens om slechts één werknemer te ontslaan. Nu er geen sprake is van een reorganisatie, is de bepaling in het onderhavige geval niet van toepassing. De kantonrechter overweegt dat op grond van artikel 25 lid 1 aanhef en onder e Wet op de ondernemingsraden de Ondernemingsraad door de ondernemer in de gelegenheid gesteld moet worden om advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit tot een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming dan wel in de verdeling van de bevoegdheden binnen de onderneming. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiervan geen sprake bij het vervallen van een arbeidsplaats van één van de 355 werknemers binnen een onderneming.

Is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding?

De kantonrechter is van oordeel dat de beoordeling van de in deze procedure aangevoerde ontbindingsgrond - de a-grond - niet moet worden gezien als een hoger beroep tegen de beslissing van het UWV. Dat betekent dat er in deze ontbindingsprocedure nieuwe feiten en omstandigheden naar voren kunnen worden gebracht die bij de beoordeling kunnen worden betrokken en dat aansluiting moet worden gezocht bij de bepalingen van de Ontslagregeling en de daarop gebaseerde regelgeving waaronder Uitvoeringsregels. Uitgangspunt is dat het een werkgever vrij staat om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen, ook als dat leidt tot een organisatieverandering met verlies van arbeidsplaatsen. De kantonrechter is van oordeel dat Wilco in voldoende mate heeft aangetoond dat de arbeidsplaats van werknemer dient te komen vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. De kantonrechter is op basis van de stukken voorts van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Wilco dient een transitievergoeding te betalen. Tevens verklaart de kantonrechter voor recht dat ten aanzien van het afspiegelingsbeginsel, anciënniteit en transitievergoeding sprake is van opvolgend werkgeverschap en werknemer in dienst is sinds 18 februari 2013.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 25-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:4839

Zaaknummer: 11072832 AR VERZ 24-24

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: K.R. Wagenaar-Bakker en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 25 WOR

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft € 83.899 van bankrekening van klant werkgeefster naar zichzelf overgeboekt. Handelen onder invloed van gokverslaving zegt niets over ontbreken opzet/bewuste roekeloosheid op moment van verduistering. Werknemer dient voornoemd bedrag aan werkgeefster te vergoeden.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als verzekeringsadviseur binnendienst Particulier en RegioBank. Hij had uit hoofde van zijn functie toegang tot de financiële gegevens van klanten van werkgeefster. Van 31 mei 2023 tot 3 juli 2023 hebben er negentien overboekingen plaatsgevonden van de bankrekening van een klant van RegioBank (hierna: de klant) naar, uiteindelijk, een bankrekening ten name van werknemer. De overboekingen vonden plaats via een tablet(computer) van werkgeefster die werknemer in gebruik had. Het totaalbedrag van de overboekingen van de klant naar werknemer was € 83.899. RegioBank heeft de door de klant geleden schade vergoed. Zij heeft vervolgens op 21 augustus 2023 werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de door haar geleden schade. Werkgeefster heeft de schade vergoed aan RegioBank. Werkgeefster vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 83.899.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de overboekingen door werknemer zijn verricht bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Artikel 7:661 BW is daarom van toepassing. Vaststaat dat werknemer met behulp van de tablet van werkgeefster een totaalbedrag van € 83.899 van de bankrekening van de klant naar zichzelf heeft overgeboekt. Werknemer heeft daarnaast erkend dat het zijn bedoeling was om zichzelf dit geld toe te eigenen. Tussen partijen is niet in geschil dat dit handelen van werknemer is aan te merken als onrechtmatig handelen. De centrale vraag in deze zaak is of het aan werknemer is toe te rekenen dat hij onrechtmatig heeft gehandeld. Nu vaststaat dat het de bedoeling was van werknemer om een bedrag van € 83.899 van de klant weg te nemen en dit zichzelf toe te eigenen, ligt in die handeling de opzet besloten. In die opzet en in de aard van de

onrechtmatige handeling ligt ook al besloten dat het handelen aan werknemer toe te rekenen is. Het is daarom aan werknemer om te stellen en te bewijzen dat zijn handelen, ondanks het voorgaande, hem niet toegerekend kan worden. Werknemer heeft zowel op 5 juli 2023 als tijdens de mondelinge behandeling spijt betuigd. Daarnaast heeft werknemer aangevoerd dat hij geld van de klant heeft weggenomen, omdat hij op dat moment aan een gokverslaving leed. Deze omstandigheid zegt echter niets over het ontbreken van opzet of bewuste roekeloosheid bij werknemer op het moment dat hij het geld wegnam. Als werknemer het geld heeft weggenomen onder invloed van een gokverslaving leidt dat niet tot de conclusie dat dit handelen hem niet zou kunnen worden toegerekend. Werknemer wordt dan ook veroordeeld aan werkgeefster te betalen een bedrag van (in hoofdsom) € 83.899.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6638

Zaaknummer: C/o8/312226 / HA ZA 24-113

Rechters: A.E. Zweers

Advocaten: M.J.G. Boender-Lamers en F. Jakob

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer niet-ontvankelijk in verzoek om transitievergoeding na ontslag op staande voet. Beroep werkgever op vervalbeding (art. 7:686a lid 4 onder b BW) naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Op 26 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer om een transitievergoeding moest op grond van artikel 7:686a lid 4 onder b BW uiterlijk drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus uiterlijk op 26 juni 2024, bij de rechtbank zijn ingediend. Dit is echter pas op 2 september 2024 gebeurd. Het gaat hier om een vervalbeding en werkgeefster heeft daar een beroep op gedaan. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het beroep van werkgeefster op dit beding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De kantonrechter vindt het beroep van werkgeefster op het vervalbeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Het gaat om een heel strenge termijn. Werknemer was weliswaar geplaatst in een instelling, maar anders dan in de zaak die heeft geleid tot het arrest van de Hoge Raad van 22 juni 2012 (zie AR 2012-0592), waar werknemer een beroep op heeft gedaan, was dat niet vanwege een ernstige psychische stoornis als schizofrenie maar wegens depressieve klachten en suïciderisico. Werknemer is tijdens zijn verblijf in de instelling bezig geweest met het regelen van zijn Ziektewetuitkering en de uitbetaling van zijn verlofdagen. Hij had hiervoor bijstand van een medewerker van de FNV. Deze medewerker heeft kennelijk geen aanleiding gezien om namens werknemer aanspraak te maken op een transitievergoeding. Dat maakt echter niet dat de overschrijding van de vervaltermijn verschoonbaar is. Omdat werknemer in staat was zijn zaken te behartigen en bijstand had van de FNV, was zijn situatie niet anders dan die van andere werknemers die worden ontslagen. Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6423

Zaaknummer: 11294406 UE VERZ 24-261

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: E.T. Panneflek en A.D. Siderius

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

PostNL-koerier niet werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst. PostNL en koerier hebben zich niet rechtstreeks tot elkaar verbonden (ABN Amro/Malhi). Geen sprake van schijnconstructie waarbij PostNL heeft aangestuurd op driehoeksrelatie ter omzeiling van arbeidsrechtelijke bepalingen.

Feiten

X heeft in elk geval vanaf juli 2016 vervoersdiensten uitgevoerd ten behoeve van PostNL Pakketten Benelux B.V. (hierna: PostNL). X heeft sinds 22 januari 2018 een koeriersbedrijf in de vorm van een eenmanszaak. Die eenmanszaak heeft als opdrachtnemer overeenkomsten van opdracht gesloten voor het verrichten van koerierswerk met opdrachtgevers Z en Stalman Transport Groep B.V. (hierna: Stalman). Daarnaast heeft X met ingang van 1 december 2023 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten met T.O.T. Services B.V. op oproepbasis voor de functie van chauffeur. Z, Stalman en T.O.T. Services zijn bezorgpartners van PostNL, waarmee zij vervoersovereenkomsten heeft gesloten. Naar aanleiding van een onderzoek heeft PostNL besloten X, wegens ongewenst gedrag, op te nemen in haar 'norm overtreding register' (NOR). Deze registratie heeft tot gevolg dat X gedurende vijf jaren niet meer ingezet kan worden om werkzaamheden uit te voeren in opdracht van PostNL. X verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst met PostNL, het gegeven ontslag te vernietigen en PostNL te bevelen X toe te laten tot de werkvloer, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het midden gelaten kan worden of voldaan is aan de criteria van een arbeidsovereenkomst. Daaraan gaat namelijk de vraag vooraf of PostNL en X zich tot elkaar hebben verbonden. Pas als dat zou worden vastgesteld komt de vraag aan de orde of sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dit geval staat vast dat tussen X en PostNL niet rechtstreeks is gecontracteerd. PostNL heeft vervoersovereenkomsten gesloten met bezorgpartners Z, Stalman en T.O.T. Services. Ook (de eenmanszaak van) X heeft contractuele relaties met deze drie bezorgpartners, namelijk twee overeenkomsten van opdracht en een

arbeidsovereenkomst. Er is dus sprake van driehoeksrelaties, waarin X op basis van contractuele relaties met de bezorgpartners vervoersdiensten heeft uitgevoerd voor PostNL. Zoals PostNL terecht aanvoert, verzet de rechtszekerheid zich volgens vaste rechtspraak tegen een geruisloze transformatie van zo'n driehoeksverhouding in een rechtstreekse arbeidsovereenkomst tussen in dit geval PostNL en X.

X beroept zich erop dat PostNL van meet af aan een schijnconstructie gebruikt die X zijn arbeidsrechtelijke bescherming ontnemt. De kantonrechter volgt X hierin niet, nu de relatie tussen X en PostNL niet voldoet aan de wettelijke definitie van een arbeidsovereenkomst. Tussen partijen staat immers vast dat werknemer zijn beloning voor verrichte vervoersdiensten niet ontving van PostNL, maar van de bezorgpartners. Op de zitting is gebleken dat werknemer de bezorgritten ten behoeve van PostNL heeft uitgevoerd met een eigen, hemzelf toebehorende bus. Verder staat vast dat werknemer voor zijn vervoerswerkzaamheden een verplichte ondernemersvergunning (Eurovergunning) heeft moeten aanvragen. Bovendien heeft werknemer op de zitting toegelicht dat hij als voorman optreedt voor bezorgpartners Stalman en T.O.T. Services, wat betekent dat hij ook het werk voor andere chauffeurs en hun bussen beheert en dat hij daarbij soms zijn eigen bus ter beschikking stelt aan (chauffeurs van) die bezorgpartners. Dit alles wijst erop dat werknemer er bewust voor heeft gekozen als zelfstandig ondernemer te werken. Daar komt nog bij dat werknemer op de zitting heeft erkend dat hij ziekmeldingen, verlof en beloningskwesties regelde met de bezorgpartners en niet met PostNL.

Verder wordt als vaststaand aangenomen dat de bezorgpartners, gelet op hun contractuele relatie met PostNL, zelf invulling geven aan de manier waarop de opgedragen pakketbezorging in hun postcodegebied wordt uitgevoerd. Het enige feit dat werknemer direct linkt aan PostNL is dat hij bezorgritten heeft uitgevoerd ten behoeve van PostNL, waarbij hij gekleed was in een PostNL-uniform en gebruikmaakte van een PostNL-scanner. Dit is in het licht van het voorgaande onvoldoende om aan te nemen dat tussen partijen een gezagsverhouding of een arbeidsovereenkomst bestaat. Dit geldt ook voor het feit dat werknemer zich op het terrein van PostNL moest houden aan de binnen PostNL geldende zorgvuldigheids- en veiligheidsnormen. Gezien de hiervoor omschreven feiten en omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet gebleken van een schijnconstructie, waarbij PostNL op de driehoeksrelatie heeft aangestuurd om de dwingendrechtelijke arbeidsrechtelijke bepalingen te omzeilen. Daarbij is van belang dat PostNL onbetwist heeft gesteld dat zij geen rol heeft gespeeld bij de werving van werknemer als chauffeur.

Tussen partijen bestaat op grond van het voorgaande geen arbeidsovereenkomst. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12334

Zaaknummer: 11276833 \ AO VERZ 24-24

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: mr. A.M. Straver en P. Disseldorp

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert na einde dienstverband vergoeding van niet genoten vakantiedagen en vakantiebijslag, en de werkgever vordert te veel betaald salaris terug. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen en de vordering van werkgever afgewezen. Het hof komt grotendeels tot dezelfde uitkomst.

Feiten

Werknemer is op 25 januari 2021 voor bepaalde tijd van zeven maanden in dienst getreden van Ajisen Europe B.V. (hierna: Ajisen) in de functie van administratief medewerker. Op 15 juli 2021 is de arbeidsovereenkomst met ingang van 15 augustus 2021 verlengd met zeven maanden tot 24 maart 2022. Op 14 maart 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft berust in dat ontslag. In eerste aanleg is Ajisen veroordeeld om aan werknemer te betalen het loon met wettelijke verhoging en wettelijke rente over de periode van 1 maart 2022 tot en met 13 maart 2022, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Tegen deze beschikking is geen hoger beroep ingesteld. Ajisen heeft in reconventie, na vermindering van eis, gevorderd dat de kantonrechter werknemer veroordeelt aan haar te betalen een bedrag van € 3.985,31, te vermeerderen met wettelijke rente, en de proceskosten. De hoofdsom ziet op te veel uitbetaald salaris vanwege een bij het ontslag gebleken groot negatief verlofsaldo. De kantonrechter heeft in reconventie de vorderingen van Ajisen afgewezen. In principaal hoger beroep vordert Ajisen dat het hof het bestreden vonnis vernietigt, de vorderingen van werknemer alsnog afwijst en de vorderingen van Ajisen alsnog toewijst tot een (verminderd) bedrag van € 3.755,54 bruto.

Oordeel

Ajisen baseert haar vordering op de stelling dat zij werknemer loon heeft betaald over werkdagen waarop hij niet heeft gewerkt, en dat sprake is van een groot aantal zogenoemde minuren. In eerste aanleg heeft Ajisen dit aangeduid als een aantal te veel opgenomen vakantie-uren. De kantonrechter heeft de vordering van Ajisen ter zake van te veel betaald loon afgewezen omdat (a) Ajisen tijdens het dienstverband werknemer nooit heeft

aangesproken op een teveel aan opgenomen vakantie-uren en dat het aan Ajisen is te wijten dat een stuwmeer aan minuren is ontstaan en (b) de kwestie van de te veel uitbetaalde vakantie-uren ook reeds onderdeel was geweest van de ontslagzaak. Daardoor past het volgens de kantonrechter niet eenzelfde tegenvordering thans bij wijze van reconventionele vordering in te stellen. Met grief 1 betoogt Ajisen dat werknemer 49,25 dagen (374,30 uren) te weinig heeft gewerkt en dat het daarmee corresponderende (betaalde) loon moet worden terugbetaald. Aan werknemer kan volgens het hof worden toegegeven dat de kantonrechter in de ontslagzaak de vordering van Ajisen tot betaling van het saldo van te veel opgenomen vakantie-uren heeft afgewezen omdat werknemer die vordering gemotiveerd had betwist en Ajisen had nagelaten haar vordering deugdelijk te onderbouwen. De beschikking in die zaak heeft inmiddels kracht van gewijsde. Het hof stelt voorop dat in een zaak als deze van Ajisen mag worden verwacht gestructureerd toe te lichten, aan de hand van een te volgen redeneertrant, waarop de vordering feitelijk is gebaseerd en deze toelichting te onderbouwen. Daaraan ontbreekt het voor een belangrijk deel in deze zaak. Een en ander is vooral 'van de hak op de tak' toegelicht. Dat heeft tot gevolg dat het oordeel van het hof daarover ook minder toegankelijk leest. De grondslag voor het saldo aan te weinig gewerkte dagen is ook niet duidelijk geworden. Grief 2 ziet op de vordering van werknemer in eerste aanleg in conventie. Met deze grief betoogt Ajisen dat onduidelijk is waarom de kantonrechter uitkomt op een saldo van vijf verlofuren ter hoogte van € 57,70, maar 13,8 uren ter hoogte van € 159,60 toekent. Werknemer voert aan dat deze grief opgaat omdat hij aanspraak maakt op het bedrag van € 57,70 bruto. Deze grief slaagt derhalve.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1996

Zaaknummer: 200.340.532/01

Rechters: R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en K. Redeker

Advocaten: I.P. Sigmond en A.A. Slager

Wetsartikelen: 6:203 BW; 7:628 BW; 236 Rv

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Goederen van werkgeefster op eigen houtje doorverkocht aan klanten van werkgever, waarbij werknemer geld op eigen rekening heeft laten storten.

Feiten

Werknemer is sinds 28 maart 2024 in dienst bij Stipt Polish Point Shop B.V. (hierna: Stipt) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (eindigend op 12 november 2024). De functie van werknemer is accountmanager buitendienst en het loon bedraagt € 3.250 bruto per maand. Stipt is een onderneming die zich heeft gespecialiseerd in de online en offline verkoop van een uiteenlopend assortiment aan autopoetsproducten en -machines. De producten die Stipt niet via internet verkoopt, verkoopt Stipt in haar eigen fysieke winkel. Ook maakt Stipt gebruik van externe verkooppunten, ook wel 're-sellers' genoemd. Op 5 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen omdat uit onderzoek is gebleken dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige onttrekking van grote hoeveelheden kostbare goederen van Stipt en deze goederen aan derden heeft verkocht voor eigen gewin. Een en ander is uitvoerig omschreven in de brief waarmee het ontslag op staande voet is ingeroepen. Werknemer stelt dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven en betwist dat hij de goederen van Stipt uit de voorraad heeft gehaald en deze voor eigen gewin heeft (door)verkocht. Werknemer verzoekt onder meer de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding. Stipt voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Nu Stipt werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen en werknemer Stipt daarmee een dringende reden heeft gegeven om het dienstverband te beëindigen, is hij tegenover Stipt schadeplichtig.

Oordeel

Is de kantonrechter bevoegd?

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever die in Nederland is gevestigd en een werknemer die in het buitenland woont. Deze procedure heeft daarom een internationaal karakter. In artikel 21 van de Verordening Brussel I-bis is bepaald dat een

werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat kan worden opgeroepen voor de gerechten van de lidstaat waar hij zijn woonplaats heeft. Stipt is gevestigd in Nederland. De kantonrechter is daarom bevoegd om van deze zaak kennis te nemen en het verzoek (en het tegenverzoek) inhoudelijk te beoordelen.

Ontslag op staande voet houdt stand

De kantonrechter vindt dat er sprake is van een voldoende dringende reden om tot een ontslag op staande voet over te gaan. De aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de ontslagbrief van 5 augustus 2024 zijn maatgevend. Uit die brief blijkt dat Stipt werknemer verwijt dat hij de bij Stipt geldende regels op grove wijze heeft overtreden en zijn positie als werknemer heeft misbruikt. Vast staat dat werknemer twee polijstmachines die Stipt aan [B] heeft verkocht, heeft geleverd aan [C]. Daarvoor heeft hij [C] op zijn privérekening een bedrag van € 400 laten betalen. Eveneens staat vast dat werknemer dat bedrag niet heeft doorbetaald aan Stipt. Werknemer heeft weliswaar verklaard dat hij deze polijstmachines niet heeft weggenomen uit het magazijn van Stipt en dat hij deze machines heeft opgehaald bij [B], wat niet door Stipt is betwist, maar dat maakt de situatie niet wezenlijk anders. Tijdens de mondelinge behandeling is namens werknemer ter rechtvaardiging van zijn handelwijze gesteld dat hij [B] (contant) heeft betaald toen hij de machines ophaalde. Stipt heeft deze stelling gemotiveerd betwist, waarna werknemer deze stelling niet heeft onderbouwd. Vast staat dat werknemer, naast [C], nóg een re-seller van Stipt heeft benaderd buiten medeweten van Stipt om. Ook van die re-seller heeft werknemer diverse geldbedragen op zijn privérekening ontvangen. Verder heeft Stipt gesteld dat werknemer geldbedragen heeft ontvangen van een leidinggevende, werkzaam bij een van haar re-sellers. Weliswaar is in deze procedure niet komen vast te staan dat werknemer meer producten van Stipt aan de eigendom van Stipt heeft onttrokken dan de twee aan [C] geleverde polijstmachines, maar dat maakt het handelen van werknemer niet minder ernstig. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Het verzoek van Stipt om werknemer te veroordelen tot het betalen van de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 21-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5648

Zaaknummer: 11335189 \ EJ VERZ 24-576

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: H. Akbaba en mr. Dolstra

Wetsartikelen: 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding: loondoorbetaling na ontslag op staande voet. Valsheid in geschrifte door het vervalsen van medicatierecepten en het liegen over de totstandkoming van de recepten. Ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Geen sprake van een opzegverbod.

Feiten

Werkgeefster is een specialistische GGZ-instelling met een specifieke deskundigheid in het behandelen van verslaving en de daarbij onderliggende psychische problematiek. Werknemer is vanaf 1 maart 2023 in dienst als zorgadviseur, ZPM-controller, counselor/Agoog GGZ op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sinds 22 juli 2023 is hij arbeidsongeschikt wegens een burn-out. Op 30 september 2024 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zichzelf slaapmedicatie heeft voorgeschreven door middel van een door hem vervalst recept met daaronder de naam van een psychiater die voor werkgeefster werkzaam was en werknemer hierover vervolgens gelogen heeft tegen werkgeefster. Werknemer vindt dat onterecht tot ontslag is overgegaan omdat zijn handelen voortkomt uit zijn verslaving en vordert in deze procedure loondoorbetaling van 70% van zijn loon, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten. Werkgeefster vordert in reconventie op straffe van een dwangsom een verbod voor werknemer om zich voor te doen, te presenteren of de indruk te wekken nog werkzaam te zijn bij, voor en/of binnen werkgeefster.

Oordeel

De loonvordering wordt afgewezen

Vaststaat dat werknemer sinds 22 juli 2023 arbeidsongeschikt is vanwege een burn-out. Dat daarnaast eveneens sprake is van recente verslavingsproblematiek heeft hij niet onderbouwd. Werknemer heeft geen medische verklaringen van behandelaren overgelegd waaruit zou blijken van zijn verslaving en de invloed die die verslaving op zijn handelen zou hebben. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn stelling enkel verklaard dat als je eenmaal verslaafd bent geweest je ook verslaafd blijft en voor het overige verwezen naar de adviezen

van de bedrijfsarts. Uit die adviezen blijkt echter niet van een recente verslaving van werknemer. Zelfs in het geval werknemer de recepten zou hebben vervalst en gebruikt als gevolg van zijn (kennelijke) verslaving, dan nog is de kantonrechter voorshands van oordeel dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Voordat werkgeefster heeft besloten tot het ontslag op staande voet heeft zij meerdere gesprekken gehad met werknemer en hem de gelegenheid gegeven zijn kant van het verhaal te vertellen. Werknemer heeft in de gesprekken echter niet naar waarheid verklaard. De dringende reden is dan ook niet alleen gelegen in het plegen van valsheid in geschrifte door de herhaaldelijke vervalsing van recepten met het misbruiken van de naam van de psychiater. Hem wordt ook verweten dat hij heeft gelogen. De kantonrechter acht verder van belang dat werknemer als hulpverlener in de verslavingszorg beter had moeten weten en tijdig om hulp had moeten en kunnen vragen binnen zijn netwerk toen hij merkte dat hij terugviel in verslavingsgedrag. Het ontslag op staande voet houdt stand. De vordering in reconventie wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6685

Zaaknummer: 11373202 \ MV EXPL 24-141 BW 31650

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en M. Bitter

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Allround schoonmaker terecht op staande voet ontslagen, na meerdere malen te dreigen het gezin van werkgever 'kapot' te maken en daadwerkelijk langs te gaan bij werkgever thuis. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer; geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer was in dienst bij werkgeefster als allround schoonmaker. Op 9 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege bedreigingen, chantage en een dreigende wijze van communiceren richting de eigenaar van werkgeefster. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag niet voldoet aan de wettelijke vereisten en onregelmatig heeft plaatsgevonden. Daarnaast verzoekt hij toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werknemer stelt dat de daadwerkelijke reden waarom hij is ontslagen, is dat werknemer weet dat de eigenaar van werkgeefster zijn vrouw tijdens een reis heeft bedrogen. De eigenaar heeft tegen werknemer gezegd dat hij geen geld meer kreeg. Werknemer beroept zich erop dat de woorden die hij vervolgens heeft gebruikt richting de eigenaar passend zijn binnen het milieu waarin partijen zich bevinden. Volgens hem is er geen sprake van een dringende reden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster op 9 juli 2024 meegedeelde redenen te beschouwen zijn als een dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW. Door meerdere malen te dreigen het gezin van de eigenaar 'kapot' te maken, door te dreigen langs te komen op het thuisadres van de eigenaar van werkgeefster, door de eigenaar op 8 juli 2024 voortdurend berichten te sturen waarin deze boodschap kracht werd bijgezet en daadwerkelijk langs te gaan bij de eigenaar thuis, is voldaan aan deze kwalificatie. Ook heeft werknemer de eigenaar proberen te chanteren door te dreigen bepaalde foto's aan de vrouw van de eigenaar te zullen sturen als hij niet met geld over de brug kwam. De partner van werknemer heeft daar nog een schepje bovenop gedaan, onder andere door de eigenaar uit maken voor 'vieze, gore, smerige hond' en hem andere verwensingen toe te bijten. Werknemer heeft geen afstand genomen van dit door zijn partner ingesproken bericht, zodat dit hem kan

worden aangerekend. De stelling van werknemer dat de door hem gebruikte bewoordingen moeten worden gerelativeerd gelet op het milieu waarin partijen opereren, is niet onderbouwd en kan ook niet worden gevolgd. Nu werknemer van mening was dat werkgeefster hem nog geld verschuldigd was, had hij andere wegen moeten bewandelen. De ongepaste omschrijvingen ('kont dildo' en 'bedankt voor de seks') bij de overschrijvingen in maart 2024 door werkgeefster aan werknemer doen in dat verband niet ter zake. Het op 9 juli 2024 gegeven ontslag op staande voet is dus rechtsgeldig. De door werknemer verzochte verklaring voor recht, de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding zullen worden afgewezen, dit laatste omdat de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen door ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9074

Zaaknummer: 11273911 AZ VERZ 24-65

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: F.G.H.J. Niemarkt en M. Rahnama'i

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen verplichting voor werkgever om alle toekomstige onvoorwaardelijke indexatie tot aan de verwachte sterfdatum bij voorbaat te financieren. Het is niet nodig toekomstige indexatie vooraf te financieren als de onvoorwaardelijke indexatie is gekoppeld aan deelnemerschap (AFM-arrest).

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) Allianz Global Corporate & Specialty SE (hierna: Allianz) en bouwde daar pensioen op. Allianz heeft de pensioenregeling per 1 januari 2013 gewijzigd. De toeslagverlening is van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk gegaan. Werknemer heeft hierover geprocedeerd. Bij arrest van 21 januari 2020 heeft het Hof Den Haag werknemer in het gelijk gesteld. Het hof heeft Allianz veroordeeld om de tot 1 januari 2001 opgebouwde pensioenaanspraken bij ASR vanaf 1 januari 2013 onvoorwaardelijk te indexeren en om deze indexatie te financieren, op straffe van een dwangsom. Werknemer wil dat Allianz hem € 50.000 aan dwangsommen betaalt omdat Allianz volgens hem niet tijdig aan de veroordeling heeft voldaan. Werknemer eist daarnaast financiering aan ASR om aan werknemer € 3.480 per jaar uit te betalen voor indexatie over de periode 1 januari 2001 tot 1 januari 2013.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Allianz is geen dwangsommen verschuldigd

De gevorderde dwangsommen worden afgewezen. Allianz is namelijk geen dwangsommen verschuldigd, want zij heeft tijdig voldaan aan de veroordeling van het hof. Allianz heeft ASR op 26 maart 2020, dus vóór de betekening van het arrest, een indexatiekoopsom van € 62.702 betaald voor de op de datum van het arrest tot en met 2020 verschuldigde onvoorwaardelijke indexatie voor de door werknemer bij ASR opgebouwde pensioenaanspraken. Vast staat dat de berekende koopsom juist is en dat deze is betaald aan ASR. Hierdoor heeft Allianz voldaan

aan de veroordeling van het hof om de onvoorwaardelijke indexatie over de tot 1 januari 2001 opgebouwde pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2013 te financieren.

Allianz hoefde niet alle toekomstige indexatie bij voorbaat te financieren

Allianz was niet verplicht om ook alle toekomstige onvoorwaardelijke indexatie tot aan de verwachte sterfdatum bij voorbaat te financieren. De Hoge Raad heeft in het *AFM*-arrest op 21 april 2023 geoordeeld dat het niet nodig is toekomstige indexatie vooraf te financieren als de onvoorwaardelijke indexatie is gekoppeld aan het deelnemerschap. Dat is bij werknemer het geval. Het standpunt van werknemer dat hij zowel tijdens het dienstverband (als deelnemer) als na beëindiging daarvan (als slaper en gepensioneerde) een onvoorwaardelijk recht op indexatie heeft, volgt de kantonrechter niet. Het klopt dat werknemer als deelnemer een recht op onvoorwaardelijke indexatie had. Maar zoals Allianz terecht heeft betoogd, is dit een onvoorwaardelijk recht op indexatie met een voorwaardelijk element, namelijk dat hij deelneemt aan de regeling. Zodra deelname aan de pensioenregeling stopt (als werknemer slaper of gepensioneerde wordt) heeft werknemer geen recht op onvoorwaardelijke indexatie meer maar alleen een recht op voorwaardelijke indexatie.

Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12264

Zaaknummer: 10822926 CV EXPL 23-32183

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: A.W. van Leeuwen en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet opgezegd in strijd met opzegverbod tijdens ziekte. Dat werknemer meer dan een jaar aangepast werk bij diverse opdrachtgevers van werkgeefster heeft verricht, maakt nog niet dat dit werk door dit tijdsverloop de nieuw bedongen arbeid is geworden.

Feiten

Werknemer is op 8 maart 2010 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) werkgeefster in de functie van vrachtautochauffeur/kraanautochauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing (hierna: de cao). De bedongen arbeid van werknemer bestaat voor 50% uit chaufferen en voor 50% uit andere werkzaamheden zoals laden, lossen, verplaatsen van de lading, soms ook handmatig, het verwisselen van hulpstukken van de kraan, af- en aankoppelen van hydraulische slangen, werken met de handschop en bezem, verplaatsen van bouwhekken en bijbehorende materialen. Dit alles steeds in opdracht van diverse opdrachtgevers van werkgeefster. Op 3 december 2019 was werknemer betrokken bij een bedrijfsongeval. De dag daarna heeft hij zich ziekgemeld en is hij arbeidsongeschikt geraakt voor het verrichten van de eigen functie. Het UWV heeft werknemer voor minder dan 35% arbeidsongeschikt geacht. Werknemer heeft in elk geval vanaf maart 2022 weer werkzaamheden voor (opdrachtgevers van) werkgeefster verricht. Werknemer heeft zich op 28 april 2023 opnieuw ziekgemeld bij werkgeefster. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd bij brief van 13 mei 2024. Als gevolg daarvan is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 30 juni 2024. Werknemer verzoekt primair veroordeling van werkgeefster de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding. Primair voert werknemer aan dat hij voorafgaand aan de tweede ziekmelding zijn eigen werkzaamheden reeds geruime tijd (sinds maart 2022) volledig heeft hervat. Subsidiair voert hij aan dat hij vanaf maart 2022 heeft hervat in passende arbeid en dat die arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen hervatting bedongen arbeid

Dat werknemer zijn eigen werkzaamheden vanaf maart 2022 volledig heeft hervat, heeft werkgeefster gemotiveerd betwist. Samengevat komt die betwisting op het volgende neer. Bij werknemer zijn in de WIA-procedure beperkingen vastgesteld die het hem onmogelijk maken zijn oude functie te verrichten. Het zwaardere fysieke werk dat ook onderdeel uitmaakt van zijn functie kan werknemer door die beperkingen niet verrichten. Werkgeefster stelt dat werknemer daarom nooit meer heeft gewerkt in zijn oude functie en ook nooit hersteld is gemeld voor zijn eigen functie. Zij voert aan dat zij wel heeft geprobeerd om werknemer te re-integreren in aangepast werk zonder zware fysieke belasting, maar die re-integratie is niet gelukt omdat werknemer ook dat werk te belastend vond. Werknemer is er naar het oordeel van de kantonrechter niet in geslaagd aan te tonen dat hij in zijn eigen functie hervat heeft. Dit blijkt immers niet uit de door werknemer overgelegde stukken.

Passende arbeid is geen bedongen arbeid geworden

De werkzaamheden die werknemer sinds maart 2022 voor werkgeefster heeft verricht, moeten worden aangemerkt als aangepaste arbeid. Partijen zijn niet expliciet een functiewijziging overeengekomen. Het feit dat werknemer meer dan een jaar aangepast werk bij diverse opdrachtgevers van werkgeefster verricht heeft, maakt nog niet dat dit werk door dit tijdsverloop de nieuw bedongen arbeid is geworden. Werknemer heeft immers niet betwist dat er gedurende die periode regelmatig discussie tussen hem en werkgeefster geweest is over de aard en de omvang van de te verrichten arbeid omdat werknemer het werk te belastend vond. Van een situatie dat deze aangepaste arbeid zou moeten gelden als de (nieuw) bedongen arbeid, waardoor er een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetalingsverplichting is gaan lopen, kan daarom geen sprake zijn.

Conclusie

De conclusie is dan ook dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte heeft opgezegd. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:8822

Zaaknummer: 11207536 AZ VERZ 24-54

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en M.R. Meulenberg-ten Hoor

Wetsartikelen: 7:670 BW

RECHTSPRAAK

***Chauffeur heeft recht op vakantieloon over overuren.
Overwerkbeloning vormde belangrijk onderdeel van gewoonlijk loon.
Hein/Holzmann moet niet zo worden uitgelegd dat pas van belangrijk
onderdeel van loon kan worden gesproken als sprake is van 25% van
het brutojaarsalaris aan vergoede overuren.***

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1990 in dienst gekomen bij een internationaal transportbedrijf (hierna: werkgeefster) als internationaal tankautochauffeur. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 14.667,86 bruto aan achterstallig loon. Werknemer stelt dat hij gedurende de tijd die hij vanaf 2014 tot en met 2018 vakantie heeft genoten te weinig loon heeft ontvangen van werkgeefster. Volgens hem had werkgeefster bij de hoogte van het loon tijdens vakantie rekening moeten houden met het gemiddelde bedrag aan onregelmatigheidstoeslag en toeslag voor overuren. Werknemer stelt dat het bedrag aan te weinig loon € 14.667,86 bruto bedraagt. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen, met uitzondering van het gevorderde bedrag aan vakantieloon dat samenhangt met de toeslag voor de nachtrit/toeslagenmatrix. Werkgeefster is in hoger beroep gekomen. Zij wil dat het hof de vorderingen van werknemer alsnog afwijst. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of het door werknemer verrichte overwerk een belangrijk onderdeel van de totale beloning is geweest, zodat het ook tot het vakantieloon behoort.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Overuren die werknemer heeft gewerkt moeten worden meegeteld voor de berekening van het vakantieloon als aan de drie voorwaarden uit het arrest *Hein/Holzmann* is voldaan: (1) het overwerk vloeit voort uit verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst, (2) de werknemer verricht overwerk op regelmatige en voorspelbare of voorzienbare basis en (3) de vergoeding voor overwerk vormt een belangrijk onderdeel van de totale vergoeding die de werknemer voor zijn beroepsactiviteit ontvangt. In zijn arrest van 27 september 2024 heeft de Hoge Raad zich eveneens uitgelaten over het *Hein/Holzmann*-arrest (zie AR 2024-1209). Naar het oordeel van de Hoge Raad komt het erop neer dat overwerk dat

behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant onderdeel van zijn loon uitmaakt in aanmerking moet worden genomen. Naar het oordeel van dit hof – en anders dus dan het Hof Den Bosch (zie AR 2024-0203) – moet het arrest *Hein/Holzmann* niet zo worden uitgelegd dat hiermee is bedoeld dat pas van een belangrijk onderdeel van het loon kan worden gesproken als sprake is van 25% van het brutojaarsalaris aan vergoede overuren. Deze redenering komt erop neer dat als een chauffeur voor minder dan 25% betaalde overuren maakt – bijvoorbeeld “slechts” 10% of 20% – hij tijdens zijn vakantie genoeg moet nemen met een loon dat evenredig lager (dus ook 10% of 20%) uitvalt, ook als hij die hoeveelheid overuren structureel maakt. Het gaat er vooral om dat de overuren die de chauffeur gewoonlijk heeft gewerkt, ook worden meegeteld voor de berekening van het vakantieloon als deze overuren met instemming van de werkgever en op regelmatige/structurele (dus niet: incidentele) basis zijn gemaakt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de omvang van de overuren erop duidt dat overuren als inherent aan het werk zijn te beschouwen en daarmee een belangrijk onderdeel van het inkomen vormen. De chauffeur heeft in de periode 2014-2018 overuren gemaakt. Hij werd dus structureel meer ingepland dan 40 uur per week. Het aantal overuren fluctueerde per jaar en per verloningsperiode, maar het is duidelijk dat de chauffeur regelmatig werd ingeroosterd voor overwerk en dat de beloning daarvoor dus een belangrijk onderdeel vormde van zijn gewoonlijke loon waar de chauffeur op kon rekenen. Van incidenteel overwerk is geen sprake. Daarmee is naar het oordeel van het hof voldaan aan de vereisten uit het arrest *Hein/Holzmann*. De conclusie is dat het hoger beroep van werkgeefster niet slaagt. Bekrachtiging van het vonnis in eerste aanleg volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2307

Zaaknummer: 200.327.901

Rechters: J.S. Honée, M. Verkerk en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: M.D. Vrolijk en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door werkneemster en rechter halsstarrig onjuist te blijven informeren over inschaling functie werkneemster, zeker in samenhang met handelen werkgever ten aanzien van re-integratie werkneemster. Billijke vergoeding € 80.000 (art. 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW).

Feiten

Werkneemster is sinds oktober 1992 bij werkgeefster in dienst. Zij heeft zich in september 2020 ziekgemeld. Op 30 april 2021 heeft de kantonrechter een verzoek van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Met ingang van 7 februari 2023 is de arbeidsovereenkomst geëindigd op de b-grond na twee jaar ziekte. Werkneemster vordert in de onderhavige procedure een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster heeft vanaf haar indiensttreding in 1992 tot medio 2018 naar behoren gefunctioneerd en de arbeidsverhouding tussen partijen was uitstekend. In januari 2018 wijzigde de standplaats van werkneemster. Werkgeefster wijzigde begin 2018 de functiebenaming van projectmanager naar process engineer. Vervolgens ontstond een conflict over de salariering van werkneemster. Dit conflict kwam er kort gezegd op neer dat werkgeefster zich eind 2018 op het standpunt stelde dat het salaris van werkneemster te hoog was, verwijzend naar de toepasselijke standaard-cao. Het salaris diende volgens werkgeefster te worden afgebouwd naar het in de standaard-cao vastgestelde salaris voor de functie process engineer. Daarnaast voerde zij aan dat de functie van werkneemster kwam te vervallen en dat zij kon worden herplaatst in de functie van quality officer (schaal H-functie conform de cao). De door werkgeefster voorgestelde afbouwregeling betekende een substantieel inkomensverlies voor werkneemster. Werkneemster verzette zich tegen deze voorgestelde salarisverlaging, onder meer door te stellen dat zij als projectmanager een boven de cao ingeschaalde functie vervulde. Dit conflict heeft uiteindelijk in 2021 geleid tot een eerste

procedure tussen partijen, waarin de kantonrechter de door werkgeefster verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft afgewezen. Met betrekking tot het salaris stelde de kantonrechter werkgeefster in het gelijk en overwoog – uitgaande van de functie van process engineer en het standaardkarakter van de cao – dat werkgeefster het salaris met inachtneming van een afbouwregeling mocht verlagen tot het in de standaard-cao vastgestelde salaris. Daarbij overwoog de kantonrechter dat werkneemster haar verweer dat zij in het verleden een boven de cao ingeschaalde functie heeft gehad, tegenover de betwisting van werkgeefster, niet aannemelijk had gemaakt. In de onderhavige zaak bij het hof heeft werkneemster echter aangetoond dat zij de functie van projectmanager formeel en feitelijk vervulde en is blijven vervullen, dat die functie niet is vervallen en dat die functie bij werkgeefster nog steeds is ingeschaald als een bovenschaalse cao-functie. Het hof leidt voorts uit door werkneemster overgelegde stukken af dat het bij werkgeefster ten tijde van de eerste procedure bekend was dat de functie van projectmanager die werkneemster vervulde boven de cao was ingeschaald. Het hof concludeert verder dat die functie in 2021 ook niet vervallen was en dat werkgeefster op die onderdelen zowel in de eerste procedure in 2021 als in deze procedure in eerste aanleg en in het verweerschrift in hoger beroep de kantonrechter en het hof onjuist heeft voorgelicht. Het hof acht de hiervoor geschetste handelwijze van werkgeefster, in het bijzonder het halsstarrig onjuist blijven informeren van werkneemster en de rechter, ernstig verwijtbaar. Dat geldt zeker in samenhang met het handelen van werkgeefster in het kader van de re-integratie van werkneemster. Het hof overweegt in dat kader dat voldoende is komen vast te staan dat het uitvallen en de voortdurende arbeidsongeschiktheid van werkneemster hun oorsprong vinden in het arbeidsconflict als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkneemster maakt dan ook terecht aanspraak op een billijke vergoeding, die wordt vastgesteld op € 80.000 bruto, gebaseerd op een inkomensverlies van € 71.238 bruto en pensioenschade van in totaal € 9000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3500

Zaaknummer: 200.338.434_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M. van der Schoor en M. Breur

Advocaten: S.B. de Jong en R. Olde

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is vertrouwensbreuk ontstaan als gevolg van afwijzing werknemer voor functie van hoofd bedrijfsvoering en het niet verlengen van arbeidsovereenkomst. Werkgever krijgt gelegenheid te bewijzen dat sprake is van ‘bijzonder geval’, op grond waarvan afwijking van ketenregeling bij cao is toegestaan.

Feiten

Werknemer is afkomstig uit het bankwezen. Op enig moment was hij werkzoekend. Hoewel werknemer qua profiel overgekwalificeerd was, heeft de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (hierna: CVO) hem een uitvoerende administratieve functie (schaal 7) aangeboden. Vanaf 2 november 2020 heeft werknemer via een uitzendbureau in deze functie voor CVO gewerkt; aansluitend zijn partijen een arbeidsovereenkomst aangegaan, die van 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022 liep. Het ging hierbij om de functie van beleidsmedewerker onderwijs in salarisschaal 12. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd, resulterend in een arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023. Begin 2023 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie van hoofd bedrijfsvoering, waarvoor hij eind maart 2023 is afgewezen. CVO heeft werknemer vervolgens medegedeeld dat zijn dienstverband niet zal worden voortgezet. Bij e-mail van 24 maart 2023 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat hij een dienstverband voor onbepaalde tijd had. Deze gang van zaken heeft geleid tot twee ziekmeldingen van werknemer. De bedrijfsarts stelde vast dat sprake was van werkgerelateerde klachten en adviseerde mediation. Dit traject is gestart, maar heeft niet tot een oplossing geleid. CVO heeft vervolgens aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst na 31 juli 2023 niet zou worden voortgezet. In eerste aanleg heeft de kantonrechter (samengevat) geoordeeld dat het dienstverband van werknemer vanaf 1 augustus 2022 voor onbepaalde tijd geldt, dat de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt ontbonden met ingang van 1 februari 2024 en dat geen aanleiding bestaat voor het toekennen aan werknemer van een billijke vergoeding. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van het hof is er een ernstige vertrouwensbreuk tussen partijen ontstaan als gevolg van het feit dat werknemer werd afgewezen voor de functie van hoofd bedrijfsvoering en CVO de arbeidsovereenkomst vervolgens niet wenste te verlengen. Mediation tussen partijen – na twee ziekmeldingen van werknemer – is mislukt, waardoor de ernstige vertrouwensbreuk is blijven bestaan. Naar het oordeel van het hof is hier sprake van een voldragen g-grond. Herplaatsing bij CVO ligt gezien de duurzaam ernstig verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede.

Geen ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van CVO

Het hof oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CVO. Het hof ziet niet in waarom CVO het standpunt over het mogen verlengen van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet heeft kunnen innemen, mede gelet op het feit dat de laatste – door beide partijen ondertekende – arbeidsovereenkomst expliciet vermeldde dat het ging om een overeenkomst voor bepaalde tijd. Het is denkbaar dat nader onderzoek uitwijst dat hiermee in strijd is gehandeld met de cao voortgezet onderwijs 2021 (hierna: cao VO), maar dit betekent niet dat CVO in 2022 een standpunt heeft ingenomen dat redelijkerwijs onverdedigbaar was. Van ernstig verwijtbaar handelen door CVO is daarmee geen sprake. Dat CVO direct na de mededeling aan werknemer dat hij niet in aanmerking kwam voor de functie van hoofd bedrijfsvoering, heeft gezegd dat er ook geen andere functie voor hem beschikbaar was en het dienstverband niet zou worden verlengd, is evenmin ernstig verwijtbaar.

Verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Het debat spitst zich in het incidenteel hoger beroep toe op de vraag of de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2022 rechtsgeldig voor de bepaalde tijd van een jaar is verlengd. Het hof overweegt dat de cao VO een van artikel 7:668a lid 1 BW afwijkend regime kent. Op grond van de cao VO kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste twaalf maanden. Te beoordelen is of sprake is van zo'n 'bijzonder geval'. Het standpunt van CVO in dit kader is door werknemer gemotiveerd betwist. Het hof stelt CVO in de gelegenheid haar voorstelling van zaken te bewijzen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2056

Zaaknummer: 200.339.389/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en A.J.P. van Beurden

Advocaten: S. Bocu en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer valt op eerste werkdag uit met rugklachten. Werkgeefster weigert loon te betalen omdat zij meent dat een geldige arbeidsovereenkomst ontbreekt. De kantonrechter oordeelt dat die arbeidsovereenkomst er wel is en wijst de loonvordering van werknemer toe.

Feiten

Werkgeefster heeft werknemer per e-mail een aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor drie maanden. Per e-mail hebben partijen een akkoord over het loon bereikt. Eveneens is afgesproken dat werknemer op 1 oktober 2024 zou starten. De arbeidsovereenkomst die eiser in deze procedure heeft overgelegd ziet op de periode van 1 oktober tot en met 31 december 2024 en is niet ondertekend. Werknemer is op 1 oktober 2024 op het werk verschenen en is diezelfde dag uitgevallen met rugklachten. Eisert vordert loon over oktober tot en met december 2024, te verhogen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de aard van de vordering, een loonvordering, is het spoedeisend belang gegeven. Het bestaan van de vordering is voldoende aannemelijk. Dat een arbeidsovereenkomst wordt ondertekend is geen wettelijk vereiste. Op basis van de over en weer verstuurde e-mails kan worden aangenomen dat partijen de bedoeling hadden om per 1 oktober 2024 een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Werknemer heeft in de e-mail van 30 september 2024 van werkgeefster ook meerdere werkinstructies gekregen en is de dag daarna verschenen. Ook heeft werknemer op zitting onderbouwd dat hij door een bedrijfsarts is onderzocht. De overige verweren van werkgeefster zien op dwaling en/of bedrog. Een dergelijk vonnis kan niet in kort geding worden uitgesproken. Het voorlopig oordeel houdt in dat werkgeefster het loon moet betalen aan werknemer. Het loon over december 2024 is nog niet opeisbaar en wordt alleen toegewezen voor zover werkgeefster dit niet tijdig betaalt. De kantonrechter matigt de wettelijke verhoging tot nihil, gelet op de zeer korte duur van het dienstverband met het einde van het dienstverband dat al in zicht is. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8210

Zaaknummer: 11382602 VV EXPL 24-96 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: G.S. de Haas

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

InPublic B.V. zegt arbeidsovereenkomst werkneemster op in de proeftijd en trekt de opzegging weer in. Arbeidsovereenkomst alsnog geëindigd door vervulling van de ontbindende voorwaarde dat geen VOG is overgelegd.

Feiten

Werkneemster is op 22 juli 2024 in dienst getreden bij InPublic B.V. (hierna: InPublic) als juridisch medewerkster. Op 8 augustus 2024 heeft InPublic de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd met een beroep op de overeengekomen proeftijd. Na protest van werkneemster heeft InPublic het proeftijdontslag ingetrokken en de loondoorbetaling hervat. Werkneemster heeft zich ziek gemeld en heeft niet meer gewerkt. Vervolgens is de arbeidsovereenkomst geëindigd per 30 september 2024 omdat InPublic een beroep heeft gedaan op de ontbindende voorwaarde dat werkneemster uiterlijk op die datum een VOG over moest leggen. Werkneemster is het niet eens met het beëindigen van haar arbeidsovereenkomst en verzoekt vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een geldig proeftijdontslag. Hoewel de arbeidsovereenkomst waarin het proeftijdbeding staat opgenomen niet is ondertekend, staat vast dat werkneemster deze voorafgaand aan haar indiensttreding heeft ontvangen en haar werkzaamheden heeft aangevangen zonder daartegen te protesteren. Volgens InPublic heeft op 1 augustus 2024 nog overleg tussen partijen plaatsgevonden over de arbeidsovereenkomst waarbij werkneemster geen bezwaar heeft gemaakt tegen het proeftijdbeding. Dat partijen wel degelijk een proeftijd zijn overeengekomen blijkt ook uit een e-mail van werkneemster aan InPublic waarin zij verzoekt na de proefperiode een werkgeversverklaring met intentieverklaring te ontvangen. Dat werkneemster de arbeidsovereenkomst niet ondertekend heeft, doet in de gegeven omstandigheden niet af aan de rechtsgeldigheid van het proeftijdbeding. InPublic heeft eveneens een beroep gedaan op artikel 6:23 lid 1 BW. Voor zover moet worden aangenomen dat door het niet ondertekenen van de arbeidsovereenkomst

aan werknemer een beroep op de niet-geldigheid van het proeftijdbeding zou kunnen toekomen, staan de redelijkheid en billijkheid hieraan in de gegeven omstandigheden in de weg, aangezien werknemer bij niet ondertekenen belang had en zelf de ondertekening van de arbeidsovereenkomst heeft belet. Partijen zijn echter overeengekomen dat InPublic het proeftijdontslag introk waardoor de arbeidsovereenkomst is voortgezet. Vervolgens heeft InPublic werknemer erop gewezen dat de arbeidsovereenkomst het niet tijdig overleggen van een VOG als ontbindende voorwaarde stelt en werknemer verzocht die VOG alsnog te verstrekken. Werknemer heeft zich toen ziek gemeld en heeft geen VOG verstrekt. De arbeidsovereenkomst is op 30 september 2024 geëindigd. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11900

Zaaknummer: 11281583 VZ VERZ 24-7719

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.M.Y. Sorensen

Wetsartikelen: 6:22 BW, 6:23 BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Inmiddels arbeidsongeschikte oud-werknemer stelt werkgever aansprakelijk voor schade door gescheurde pees. Werknemer krijgt de bewijsopdracht dat de schade in de uitoefening van de werkzaamheden is ontstaan.

Feiten

Eiser is op 21 april 2016 in dienst getreden bij AB Werkt Service I B.V. (hierna: AB) op basis van een uitzendovereenkomst en is ter beschikking gesteld aan RWM N.V. (hierna: RWM) als medewerker milieupark A. Op 3 oktober 2017 is eiser naar een collega gelopen die hij vertelde dat hij bij het legen van een kliko een verkeerde beweging had gemaakt. Eiser heeft doorgewerkt en is op 5 oktober 2017 naar de huisarts gegaan. Op 17 oktober 2017 heeft eiser zijn teamleider geïnformeerd. Op 24 oktober 2017 heeft hij vernomen dat de pees in zijn rechterarm net onder zijn schouder was ingescheurd en dat een operatie noodzakelijk was om de pees aan te hechten. Na 26 oktober 2017 heeft eiser niet meer gewerkt. Op 11 januari 2018 is eiser geopereerd. De pees kon niet meer gehecht worden. Bij eiser is sprake van blijvende invaliditeit en hij ontvangt een WIA-uitkering. Op 13 oktober 2018 is RWM door eiser bericht dat zij aansprakelijk wordt gesteld voor de door hem geleden schade. Op basis van een in opdracht van RWM verricht rapport heeft zij aansprakelijkheid van de hand gewezen. Op 4 september 2020 heeft eiser AB aansprakelijk gesteld. AB heeft de aansprakelijkstelling van eiser gemeld bij Markel Insurance SE (hierna: Markel). Markel heeft dekking afgewezen, omdat sprake is van een voor aanvang van de verzekering bekende omstandigheid waarvoor geen dekking bestaat. Eiser vordert een verklaring voor recht dat AB en RWM hoofdelijk aansprakelijk zijn voor zijn schade ten gevolge van het bedrijfsongeval. AB en RWM concluderen tot niet-ontvankelijkheid van eiser dan wel tot afwijzing van zijn vorderingen. In de vrijwaring verzoekt AB Markel te veroordelen tot betaling aan AB van al hetgeen waartoe AB in de hoofdzaak ten gunste van eiser wordt veroordeeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:658 lid 2 BW rust de stelplicht en de bewijslast van de in de uitoefening van de werkzaamheden geleden schade op de

werknemer. Eiser heeft aangevoerd dat hij de kliko in de restcontainer wilde legen, waardoor de kliko over een één meter hoge rand moet worden getild. Daar zijn geen hulpmiddelen voor beschikbaar. Tijdens het tillen voelde eiser iets knappen in zijn rechterarm wat hij vervolgens heeft gemeld aan een collega. Niemand heeft het legen van de kliko waargenomen. De huisarts heeft verklaard dat eiser niet eerder voor arm- en/of schouderklachten is behandeld. RWM voert aan dat niemand aanwezig was bij het voorval, dat eiser geen klachten heeft geuit, heeft doorgewerkt en pas twee dagen later naar de huisarts is gegaan. Daarnaast volgt uit het operatieverslag van de orthopedisch chirurg dat de klachten al eerder bestonden. Gelet op de gemotiveerde betwisting van RVM rust de bewijslast dat het incident is gebeurd bij de uitoefening van zijn werkzaamheden bij eiser. Bij de huidige stand van zaken zou dat op ieder moment op iedere plek als gevolg van welke omstandigheid dan ook voorafgaand aan de ontmoeting met de collega kunnen zijn gebeurd. Eiser wordt toegelaten tot nadere bewijslevering. In de vrijwaring stelt de kantonrechter vast dat Markel in Duitsland is gevestigd. Het geschil valt onder het toepassingsbereik van EEX-Vo. Bij een vordering tot vrijwaring, zoals hier aan de orde is, is de rechter alternatief bevoegd bij wie de oorspronkelijke vordering aanhangig is waardoor de Nederlandse rechter bevoegd is. Partijen hebben gevraagd om aanhouding, in afwachting van het vonnis in de eindzaak (zie AR 2024-1552). Daarom wordt de vrijwaring aangehouden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:7648

Zaaknummer: 9611590/CV 21-6653

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: P.W. Switalska, H.H.T. Beukers, S.D. Palper en M.J.G. Boender-Lamers

Wetsartikelen: 7:658 BW