

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 52, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:1050](#) 19-11-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1911](#) 20-12-2024

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7626](#) 10-12-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3397](#) 10-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7585](#) 09-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7583](#) 09-12-2024

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7003](#) 20-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21003](#) 18-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6665](#) 12-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12102](#) 12-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6651](#) 12-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12104](#) 11-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6816](#) 10-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21298](#) 10-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21296](#) 10-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9125](#) 09-12-2024
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6812](#) 09-12-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12912](#) 09-12-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12910](#) 09-12-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6642](#) 06-12-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6610](#) 04-12-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6701](#) 04-12-2024
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12909](#) 03-12-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6662](#) 02-12-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12668](#) 02-12-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6465](#) 28-11-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8063](#) 26-11-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7159](#) 22-11-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8024](#) 20-11-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12306](#) 19-11-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5484](#) 13-11-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21289](#) 31-10-2024
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12188](#) 24-10-2024
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6692](#) 23-10-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21285](#) 03-10-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8189](#) 25-09-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9464](#) 04-09-2024
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:5895](#) 29-08-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:9010](#) 06-10-2023

RECHTSPRAAK

Staat heeft niet onrechtmatig gehandeld jegens zzp'ers in de kunstsector bij toepassing van coronasteunmaatregelen.

Feiten

Kunstenbond is een vakbond voor kunstenaars, cultuurmakers en andere werkenden in de culturele en creatieve sector. De individuele eisers zijn als zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in die sector werkzaam. Eisers vinden dat de zzp'ers in de culturele en creatieve sector onevenredig hard getroffen zijn door de coronamaatregelen. Die maatregelen achten zij op zichzelf niet onrechtmatig. Zij verwijten de Staat dat deze de zzp'ers in de culturele en creatieve sector onvoldoende heeft gecompenseerd voor het onevenredige nadeel dat zij van de coronamaatregelen menen te hebben ondervonden. De Staat is het daar niet mee eens.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De rechtbank stelt voorop dat niet ter discussie staat dat de individuele eisers ieder voor zich (fors) nadeel, ook in financiële zin, hebben ondervonden van de coronamaatregelen die de Staat heeft getroffen. Daarmee is echter de aansprakelijkheid van de Staat voor die schade nog niet gegeven. Uitgangspunt van het Nederlandse aansprakelijkheidsrecht is dat eenieder zijn eigen schade draagt. Op dit uitgangspunt geldt een uitzondering als de nadelige gevolgen van een in het algemeen belang getroffen overheidsmaatregel, die buiten het normale maatschappelijke of bedrijfsrisico valt, onevenredig zwaar drukken op een beperkte groep burgers. Dan moet die beperkte groep aanspraak kunnen maken op nadeelcompensatie. Maar “de zzp'ers in de culturele en creatieve sector” vormen geen beperkte groep: zij vormen getalsmatig en wat verscheidenheid betreft een veel te grote groep. Het verdelen van gemeenschapsgelden over grote groepen mensen in de samenleving is de taak van het kabinet en de wetgever. Daar gaat veelal een politiek debat aan vooraf en de gemaakte keuzes worden vastgelegd in democratisch tot stand gekomen wet- en regelgeving. Zo is dat ook gegaan bij de coronamaatregelen (met inbegrip van de steunmaatregelen). Het is niet aan de rechter om die maatregelen en de daarmee samenhangende verdeling van gemeenschapsgelden naar eigen inzicht te veranderen, ook niet als de toepassing van die wet- en regelgeving meebrengt dat bepaalde groepen in de

samenleving daarvan (meer) nadeel ondervinden (dan andere). Bovendien hebben eisers niet aangetoond in vergelijking met wie of welke andere (referentie)groep de individuele eisers onevenredige schade lijden als gevolg van de coronamaatregelen die alle Nederlanders hebben geraakt. Wat is de relevante referentiegroep? Dat kan niet de “gemiddelde” Nederlander of de “gemiddelde” zzp’er zijn. Het verwijt dat eisers de Staat maken dat andere groepen in de samenleving meer steun hebben gehad dan de zzp’ers in de culturele en creatieve sector, acht de rechtbank ongegrond. Voor zover de Staat bij het verstrekken van steunpakketten onderscheid heeft gemaakt tussen verschillende groepen in dienstverband en werkzaam als zzp’er, geschiedde dat op objectief te rechtvaardigen gronden. De uitgangssituatie voor zzp’ers in de culturele en creatieve sector is wezenlijk anders dan die van werknemers. De rechtbank is van oordeel dat de Staat bij het nemen van steunmaatregelen op de bestaande verschillen tussen zzp’ers en werknemers in de culturele en creatieve sector heeft mogen voortborduren, waarbij van belang is dat de Staat ook oog heeft gehad voor de belangen van zzp’ers en bovendien steun op bijstandsniveau (als ondergrens) ook voor hen gegarandeerd was. Dat leidt ertoe dat de rechtbank alle vorderingen van eisers afwijst.

Strijdigheid met schending Eerste Protocol EVRM aan voorbijgegaan

De Staat heeft als verweer gevoerd dat het beroep van eisers op artikel 1 van het Eerste Protocol reeds daarom niet kan slagen, omdat potentiële (toekomstige) opdrachten en daarmee mogelijke inkomsten niet vallen onder het autonome eigendomsbegrip dat het Europese Hof voor de Rechten van de Mens hanteert bij de uitleg van deze bepaling. Omdat gemiste (onzekere) inkomsten niet onder de beschermende werking van artikel 1 van het Eerste Protocol vallen, wordt niet eens toegekomen aan de fair balance-toets waarop eisers doelen. Nu de zzp’ers niet op dit verweer hebben gereageerd, gaat de rechtbank aan deze stelling voorbij.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21003

Zaaknummer: C/09/639976/HA ZA 22-1061

Rechters: M.A. van de Laarschot, P. Dondorp en J.L.M. Luiten

Advocaten: J.S. Procee

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsverwerking. Door aanvankelijk de schijn te wekken dat administratieve koppeling met UWV tot juiste premieheffing leidde, heeft ABP haar recht verwerkt premies na te heffen.

Feiten

Werkgeefster heeft met ABP een overeenkomst gesloten waarmee zij zich vrijwillig heeft aangesloten bij ABP, zodat haar personeel pensioen kan opbouwen bij ABP. Werkgeefster betaalt premies aan ABP voor die pensioenopbouw. De ex-werknemers van werkgeefster kunnen (onder bepaalde voorwaarden) pensioen blijven opbouwen bij ABP gedurende de periode dat zij na het einde van de arbeidsovereenkomst met werkgeefster recht hebben op een WW-uitkering. Ook over die periode van pensioenopbouw brengt ABP pensioenpremies bij werkgeefster in rekening. ABP heeft informatie nodig om dit te kunnen doen. Voor het personeel van verplicht aangesloten werkgevers heeft ABP de benodigde gegevens altijd ontvangen van het UWV. Die informatie kon niet op diezelfde (geautomatiseerde) wijze worden verstrekt door het UWV voor wat betreft de ex-werknemers van vrijwillig aangesloten werkgevers zoals werkgeefster. Zij heeft die informatie niet aan ABP doorgegeven. Zij had die informatie niet en zij was er zich niet van bewust dat ABP van haar verwachtte dat zij die gegevens zou verstrekken. Er zijn ex-werknemers van werkgeefster geweest die zich zelf bij ABP hebben gemeld en voor die ex-werknemers heeft werkgeefster premienota's van ABP ontvangen en betaald. Er zijn echter ook veel ex-werknemers van werkgeefster geweest die zich niet zelf bij ABP hebben gemeld. In 2017 en 2018 heeft ABP € 883.528,36 als naheffing bij werkgeefster in rekening gebracht over de periode 1 juli 2013 tot en met december 2016 nadat een administratieve koppeling kon worden gemaakt met de gegevens van het UWV en was gebleken dat er veel meer ex-werknemers waren die recht hadden op voortzetting van de pensioenopbouw. Werkgeefster heeft onder protest de facturen voldaan. Zij wil met deze procedure bereiken dat ABP dat bedrag aan haar terugbetaalt. De kantonrechter heeft alle vorderingen van werkgeefster afgewezen.

Het hof oordeelt samenvattend dat ABP zelf bij werkgeefster het gerechtvaardigd vertrouwen heeft gewekt dat werkgeefster de WW-gegevens niet hoefde te geven omdat ABP de informatie kreeg van het UWV en werkgeefster correcte premienota's kreeg met betrekking tot

ex-werknemers. Toen ABP zich realiseerde dat dit niet zo was, heeft zij werkgeefster niet geattendeerd op de mogelijk vergaande consequenties. Met een relatief geringe inspanning, te weten de attendering op de noodzaak om gegevens aan te leveren en/of de waarschuwing dat er nog een premienaheffing zou kunnen volgen, had ABP deze grote onverwachte financiële kostenpost voor werkgeefster kunnen voorkomen, althans haar in de gelegenheid kunnen stellen voorzieningen te treffen. ABP heeft zich niet jegens werkgeefster gedragen overeenkomstig de eisen van redelijkheid en billijkheid, en gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is het hof van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat ABP zich in de gegeven omstandigheden erop beroept dat het met werkgeefster is overeengekomen dat zij ook bij onjuiste of onvolledige informatieverstrekking de premies aan ABP verschuldigd is. Het hof verklaart voor recht dat ABP zijn recht heeft verwerkt om aan werkgeefster in 2017 en 2018 aanvullende premiefacturen op te leggen betreffende premies voor voormalige werknemers met een WW-uitkering ten aanzien van de periode van 1 juli 2013 tot en met december 2016, en dat ABP niet gerechtigd was om de in dit geding aan de orde zijnde premiefacturen op te leggen en werkgeefster niet gehouden was om die facturen aan ABP te betalen.

Tegen dit oordeel keert ABP zich in cassatie.

Conclusie A-G (Valk)

Volgens de A-G is een parallel aan te wijzen met de derdenbeschermingsbepaling van artikel 3:36 BW. Die bepaling beschermt derden in hun gerechtvaardigd vertrouwen met betrekking tot 'het ontstaan, bestaan of tenietgaan van een bepaalde rechtsbetrekking'. Een ruimere formulering is nauwelijks denkbaar. Uiteraard is de positie van de partijen bij een rechtsbetrekking niet zomaar vergelijkbaar met die van derden ten opzichte van die betrekking. Juist omdat zij partij bij de rechtsbetrekking zijn, zal de drempel voor bescherming van enig vertrouwen voor partijen veelal hoger zijn dan voor derden. Dat is echter niet hetgeen waar het de A-G nu om gaat. De A-G wil zeggen dat ook het vertrouwen van partijen kan zien op alles wat met betrekking tot hun rechtsbetrekking relevant is, dus (heel algemeen) 'het ontstaan, bestaan of tenietgaan' van die betrekking. Wordt een partij door de andere partij (de rechthebbende) ten aanzien van dat ontstaan, bestaan of tenietgaan op het verkeerde been gezet, dan leidt dat in verband met het aldus bij deze partij gewekte vertrouwen veelal tot rechtsverwerking.

Zolang we de grond voor rechtsverwerking van het gerechtvaardigd vertrouwen formuleren als het wekken van vertrouwen dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken, zullen we die formulering dus ruim moeten opvatten en behoren daar ook de gevallen onder te worden gebracht waarin het vertrouwen ziet op het bestaan of de inhoud of de

omvang van het betrokken recht.

Wat volgens de A-G de steller van het middel kennelijk doet, is de formulering van vertrouwen dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken, wél strikt opvatten. Zouden we haar daarin volgen, dan dreigt de bescherming die rechtsverwerking aan een partij kan bieden, wezenlijk te worden beperkt, in strijd met de wijze waarop rechtsverwerking nu reeds decennialang wordt toegepast. Dat is ook daarom niet overtuigend omdat rechtsverwerking niets anders is dan een toepassing van de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid. Zou men die toepassing al inperken, dan komt in de gevallen waarin het vertrouwen van de wederpartij van de rechthebbende niet zozeer op toekomstige rechtsoefening als wel op andere elementen van de rechtsverhouding zag, als vanzelf de vraag op, of dan niet toch dat andersoortige vertrouwen meebrengt dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de rechthebbende zijn recht uitoefent, met slechts dit verschil dat we dat niet langer 'rechtsverwerking' noemen. Dat schiet niet op. Het is veel beter om eenvoudig de pluriformiteit van de gevallen die onder rechtsverwerking kunnen worden gebracht, te erkennen.

De zaak zoals die voorligt, illustreert dit. Het is uit de procesinleiding in cassatie overvloedig duidelijk dat ABP de feiten anders waardeert dan het hof heeft gedaan. Indien echter juist is dat die feiten zo kunnen worden gewaardeerd dat ABP bij werkgever het vertrouwen heeft gewekt dat ABP reeds over de relevante gegevens met betrekking tot de oud-werknemers van werkgever met een WW-uitkering beschikte en dat werkgeefster daarom meende en ook mocht menen dat zij naast de reeds in rekening gebrachte premies niet nog méér verschuldigd zou zijn, en dat dit vertrouwen aan ABP toerekenbaar is, zowel vanwege wat ABP aanvankelijk in de richting van werkgeefster had uitgedragen als vanwege hetgeen ABP met betrekking tot eventuele onwetendheid van werkgeefster kon vermoeden, dán is alleszins gepast dat ABP zijn premieaanspraken niet kan vervolgen. Zou de steller van het middel al gelijk hebben dat in strikte zin werkgeefster niets vertrouwde omtrent het in de toekomst geldend maken door ABP van zijn aanspraken, dan maakt dit dat niet anders. Door toedoen van ABP vertrouwde werkgeefster wel op de volledigheid van de reeds door ABP in rekening gebrachte premies en was zij daarom op een naheffing niet bedacht. Ook een zodanig vertrouwen verdient bescherming.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid

of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1911

Zaaknummer: 23/05028

Rechters: M.V. Polak, F.J.P. Lock en K. Teuben

Advocaten: A.H.M. van den Steenhoven en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Uitsluiting arbeidstijdenregistratieplicht voor huishoudelijk personeel in strijd met EU-recht.

Feiten

HJ is als schoonmaakster in dienst geweest van US en MU. Nadat zij is ontslagen vordert zij uitbetaling van overuren (46 tot 79 uur per week werk) en vakantieloon. Naar Spaans recht geldt er geen arbeidstijdenregistratieplicht voor huishoudelijk personeel. De verwijzende rechter twijfelt of deze vrijstelling in overeenstemming is met EU-recht. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of de artikelen 3, 5 en 6 van Richtlijn 2003/88/EG, gelezen in samenhang met de Richtlijnen 2000/78/EG, 2006/54/EG en 2010/41/EU en de artikelen 20 en 21 en artikel 31 lid 2 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan huishoudelijke werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem op te zetten waarmee de duur van de arbeidstijd van huishoudelijk personeel kan worden geregistreerd.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Geen generieke uitsluiting van arbeidstijdenregistratie

Indien er geen systeem is waarmee objectief en betrouwbaar kan worden gemeten hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt en op welke tijdstippen, en hoeveel overuren er bovenop de normale arbeidstijd zijn gemaakt, is het voor werknemers buitengewoon moeilijk, zo niet in de praktijk onmogelijk om de rechten af te dwingen die zij op grond van artikel 31 lid 2 van het Handvest en Richtlijn 2003/88/EG hebben, teneinde daadwerkelijk gebruik te maken van de in die richtlijn vervatte beperking van de wekelijkse arbeidstijd en de in de richtlijn genoemde dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijd (zie in die zin HvJ EU 14 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402 (CCOO), punten 47 en 48). Het Hof heeft verduidelijkt dat de mogelijkheid voor een werknemer om met andere middelen aan te tonen dat zijn rechten zijn geschonden en de bewijslast om te keren, een dergelijk systeem, dat objectief en betrouwbaar vaststelt hoeveel uren de werknemer per dag en per week heeft gewerkt, niet kan vervangen,

omdat de werknemer mogelijksterwils niet bereid is om tegen zijn werkgever te getuigen, uit vrees dat de werkgever maatregelen neemt die de arbeidsverhouding ten nadele van hem kunnen beïnvloeden (zie in die zin CCOO, punten 54 en 55). In het licht van deze overwegingen heeft het Hof in CCOO, punten 59 en 71, voor recht verklaard dat Richtlijn 2003/88/EG – en meer bepaald de artikelen 3, 5 en 6 daarvan – zich verzet tegen een nationale regeling zoals de Spaanse regeling die van kracht was ten tijde van de feiten in de zaak die tot dat arrest heeft geleid, en tegen de uitlegging daarvan door de nationale rechterlijke instanties, volgens welke werkgevers niet verplicht zijn om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

Gelet op de vermelde rechtspraak moet worden vastgesteld dat de jurisprudentiële uitlegging van een nationale bepaling of een administratieve praktijk die op een dergelijke bepaling is gebaseerd, op grond waarvan werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere huishouder kan worden geregistreerd, en die huishoudelijk personeel dus de mogelijkheid ontnemt om objectief en betrouwbaar te bepalen hoeveel uren zij hebben gewerkt en op welke tijdstippen, kennelijk niet in overeenstemming is met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG, en meer bepaald met de rechten die voortvloeien uit de artikelen 3, 5 en 6 van deze richtlijn, gelezen in het licht van artikel 31 lid 2 van het Handvest.

Indirect onderscheid op grond van geslacht

Met betrekking tot de vermeende indirecte discriminatie op grond van geslacht, zij eraan herinnerd dat uit artikel 2 lid 1 onder b van Richtlijn 2006/54/EG volgt dat er sprake is van een dergelijke discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Of dit in casu het geval is, dient de verwijzende rechter vast te stellen (nu uit het dossier geen aanknopingspunten volgen waarover het Hof zich kan uitlaten).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:1050

Zaaknummer: C-531/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: Arbeidstijdenwet en 7:646 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomsten met vier werknemers rechtsgeldig opgezegd vanwege bedrijfssluiting. WMCO-melding was niet vereist, nu niet is voldaan aan getalscriterium. Geen schending WOR-verplichtingen. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Vier werknemers zijn een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met Hotel Park Meerendonk B.V. (hierna: HPM). Werknemers waren werkzaam in het Mövenpick Hotel. Eind 2023 is HPM met Hotel Pettelaar in gesprek gegaan over een mogelijke overname van het Mövenpick Hotel. Het onderhandelingsresultaat is uiteindelijk vastgelegd in een overeenkomst die op 15 december 2023 is ondertekend. Die overeenkomst gaat uit van een ‘as is’ overdracht van het Mövenpick Hotel per 1 januari 2024 van HPM naar Hotel Pettelaar. In de overeenkomst is bepaald dat HPM het gebouw aan Hotel Pettelaar oplevert inclusief al het hotelmeubilair en dat het personeel eveneens mee zal overgaan (overgang van onderneming in de zin van art. 7:662 e.v. BW). Werknemers zijn op 18 december 2023 geïnformeerd over de overgang van het Mövenpick Hotel naar Hotel Pettelaar. Op 4 januari 2024 heeft HPM definitief aan werknemers laten weten dat volgens haar hun arbeidsovereenkomsten per 1 januari 2024 vanwege overgang van onderneming waren overgegaan naar Hotel Pettelaar en dus dat Hotel Pettelaar de werkgever van werknemers was geworden. Werknemers wensten echter niet mee over te gaan naar Hotel Pettelaar. HPM heeft op 8 maart 2024 een ontslagaanvraag voor werknemers ingediend bij het UWV wegens bedrijfsbeëindiging. Het UWV heeft bij beslissing van 20 juni 2024 aan HPM de ontslagvergunningen voor werknemers verleend. HPM heeft de arbeidsovereenkomsten met werknemers vervolgens opgezegd. Werknemers verzoeken – kort gezegd – een verklaring voor recht dat de opzegging van werknemers in strijd is met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub a BW alsmede toekenning van onder meer een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet voldaan aan getalscriterium – geen WMCO-melding

De stelling van werknemers dat sprake is van collectief ontslag op grond van artikel 3 lid 1 WMCO, berust op een verkeerde uitleg van de WMCO. HPM heeft terecht gesteld dat in dit geval geen sprake is van een daadwerkelijk verwachte beëindiging, omdat bij haar op geen enkele wijze en op geen enkel moment het voornemen bestond om de arbeidsovereenkomsten van ten minste twintig werknemers te beëindigen. Bij HPM bestond de verwachting dat al haar werknemers automatisch per 1 januari 2024 naar Hotel Pettelaar mee over zouden gaan als gevolg van een overgang van onderneming. Bovendien is er geen sprake geweest van een daadwerkelijke beëindiging door HPM van meer dan twintig arbeidsovereenkomsten van haar werknemers. De opzeggingen van in totaal elf van haar 25 werknemers waren namelijk niet op initiatief van HPM. HPM heeft niet aangestuurd op vrijwillig vertrek. Zij heeft zich ingespannen om al haar werknemers op de voor hun geldende arbeidsvoorwaarden mee over te laten gaan naar Hotel Pettelaar. Vorenstaande betekent dat niet is voldaan aan het getalscriterium, zodat geen WMCO-melding gedaan had moeten worden.

Geen schending verplichtingen WOR

De kantonrechter stelt voorop dat vaststaat dat HPM geen medezeggenschapsorgaan in de zin van de WOR kende en dat zij ook niet verplicht is een dergelijk orgaan in het leven te roepen. Daarnaast staat vast dat op 30 oktober 2023 een informatiebijeenkomst heeft plaatsgevonden, waarvoor alle werknemers van HPM waren uitgenodigd en waarin met alle werknemers van HPM is besproken dat gesprekken gaande waren over de mogelijke overgang van onderneming en het voornemen tot staken van de bedrijfsactiviteiten door HPM. Deze informatiebijeenkomst, waarin door HPM is aangegeven dat verdere gesprekken zouden volgen, kan gelden als een personeelsvergadering in de zin van artikel 35b WOR. Verder heeft er in de periode na 30 oktober 2023 een zeer intensieve uitwisseling van vragen en antwoorden plaatsgehad, waaruit kan worden afgeleid dat de general manager als woordvoerder/adviseur van alle werknemers optrad en met hen in nauw contact stond. Hieruit blijkt dat werknemers de gelegenheid hebben gehad om invloed uit te oefenen op de besluitvorming. De kantonrechter ziet dan ook voldoende aanleiding om bij de eerdere conclusie van het UWV aan te sluiten, namelijk dat HPM de meld- en/of raadplegingsverplichtingen niet heeft geschonden.

Redelijke grond voor opzegging en herplaatsing

Werknemers stellen ten slotte dat de noodzaak tot bedrijfssluiting niet aannemelijk is geworden. Het UWV heeft geoordeeld dat HPM met afdoende financiële cijfers heeft

onderbouwd dat zij in de gegeven omstandigheden tot het besluit kon komen om haar onderneming te beëindigen. De kantonrechter komt tot het oordeel dat er sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen van werknemers als gevolg van het treffen van maatregelen wegens bedrijfseconomische redenen ten behoeve van een doelmatiger bedrijfsvoering. Dit levert een redelijke (a-)grond op. Voorts oordeelt de kantonrechter dat HPM heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Het is de keuze van werknemers geweest om niet op de aangeboden herplaatsing in te gaan en daarnaast hebben zij zelf – nadat HPM al een ontslagprocedure bij het UWV was gestart – een ontbindingsverzoek ingediend. Het standpunt van UWV dat herplaatsing daarom niet in de rede lag, wordt door de kantonrechter gevolgd. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomsten rechtsgeldig zijn opgezegd.

Vergoedingen

De door werknemers verzochte billijke vergoeding (grondslagen: art. 7 lid 2 WMCO, art. 7:655a BW, art. 7:682 lid 2 sub b BW) wordt afgewezen. HPM is wel transitievergoedingen verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5484

Zaaknummer: 11063105 EJ VERZ 24-184

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: I.B.C.W. van den Heuvel en I.O.D.V. Wetzels

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:665a BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:682 BW en 7 WMCO

RECHTSPRAAK

Loonvordering arbeidsongeschikte werknemer afgewezen. Werknemer heeft over die periode een Ziektewetuitkering ontvangen waardoor artikel 7:629 lid 5 BW aan toewijzing in de weg staat.

Feiten

Eiseres is op 7 februari 2017 in dienst getreden bij gedaagde 1 als operator. In juni 2021 is eiseres ziek uitgevallen. Vanaf september 2022 heeft eiseres geen loon meer uitbetaald gekregen. Eiseres vordert loonbetaling. Over 1 september 2022 tot en met 7 juni 2023 heeft eiseres wel een ziektebetaling ontvangen. Gedaagde 1 voert aan ten onrechte in de procedure te zijn betrokken omdat hij zijn feitelijke activiteiten per 1 januari 2022 heeft gestaakt en de werkzaamheden zijn overgenomen door gedaagde 2. Eiseres heeft dit niet bestreden. Gedaagde 2 is van mening dat de vordering van eiseres jegens hem dient te worden afgewezen omdat eiseres geen inzage heeft gegeven in de ontvangen Ziektewetuitkering. Daarnaast voert gedaagde 2 aan dat de loondoorbetalingsverplichting per 8 juni 2023 is geëindigd. Ook vordert eiseres opgebouwde en niet-genoten vakantiedagen. Volgens eiseres zijn gedaagde 3 en gedaagde 4 als bestuurder en gevolmachtigde van gedaagde 2 persoonlijk aansprakelijk omdat zij evident onrechtmatig zouden handelen jegens eiseres door het UWV onjuist te informeren over het staken van de bedrijfsactiviteiten. Gedaagde 3 en gedaagde 4 hebben aangevoerd dat zij zijn afgegaan op informatie van hun verzekeringsadviseur zodat van persoonlijke aansprakelijkheid geen sprake kan zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiseres is niet-ontvankelijk voor zover zij gedaagde 1 heeft gedagvaard omdat gedaagde 2 de arbeidsovereenkomst tussen gedaagde 1 en eiseres heeft overgenomen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft eiseres erkend dat de loondoorbetalingsverplichting per 8 juni 2023 afliep. De kantonrechter oordeelt dat er voorts ook geen grond is om het gevorderde loon over de periode van 1 september 2022 tot en met 7 juni 2023 te betalen. Eiseres heeft over die periode een Ziektewetuitkering ontvangen. Niet is gebleken dat het UWV die heeft teruggevorderd of voornemens is dat te doen. Gedaagde 2 heeft gelet op artikel 7:629 lid 5 BW het loon dat eiseres had moeten ontvangen terecht

verminderd met de uitkering. Eiseres heeft niet gesteld dat de door haar ontvangen uitkering lager is dan haar loonaanspraak. De loonvordering wordt afgewezen. Eiseres heeft onvoldoende onderbouwd op grond waarvan gedaagde 2 gehouden is om vakantiedagen uit te betalen. De arbeidsovereenkomst is niet geëindigd. Datzelfde geldt voor het verzoek van eiseres tot betaling van de transitievergoeding. De buitengerechtelijke kosten worden afgewezen omdat gedaagde 2 niet veroordeeld wordt om achterstallig loon te betalen. Aangezien de vorderingen tegen gedaagde 2 worden afgewezen, hoeft niet meer op eventuele persoonlijke aansprakelijkheid van gedaagde 3 en gedaagde 4 in te worden gegaan. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12188

Zaaknummer: 10713110 \ CV EXPL 23-3600

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.A.C.M. van Ginneken en M. Bruins

Wetsartikelen: 7:629 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer geeft aan om medische redenen twee jaar naar het buitenland te vertrekken en laat vervolgens niets van zich horen. Werknemer niet-ontvankelijk in vordering tot loondoorbetaling tijdens ziekte vanwege ontbreken deskundigenoordeel.

Feiten

Werknemer is op 16 oktober 2019 in dienst getreden bij Claus Hotel Exploitatie Hoofddorp B.V. (hierna: Claus) als housekeeping associate op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Vanaf 15 december 2019 heeft Claus werknemer geen loon meer betaald. Op 18 december 2019 is werknemer naar Griekenland vertrokken en is daar tot en met september 2022 gebleven. Per brief van 14 september 2022 heeft de gemachtigde van werknemer zich tot Claus gewend met vragen over de tussentijdse beëindiging van het dienstverband en de Ziektewetuitkering. Per brief van 13 maart 2024 heeft de gemachtigde van werknemer Claus verzocht om loondoorbetaling. Werknemer vordert loondoorbetaling tijdens ziekte over de periode vanaf 15 december 2019. Voor zover de arbeidsovereenkomst per 16 oktober 2020 van rechtswege geëindigd is, vordert werknemer dat Claus wordt veroordeeld om als eigenrisicodragers uitvoering te geven aan de Ziektewet. Werknemer voert aan dat zijn vrouw hem op 15 december 2019 heeft ziekgemeld en dat hij voor een medische behandeling naar Griekenland is vertrokken. Claus concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel tot afwijzing van de vorderingen. Claus voert aan dat werknemer zijn dienstverband op 15 december 2019 heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van Claus dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn vordering slaagt, omdat werknemer geen deskundigenverklaring van het UWV heeft overgelegd. Claus heeft uitdrukkelijk betwist dat werknemer zich heeft ziekgemeld en was verhinderd om werkzaamheden te verrichten. Werknemer voert aan dat het ontbreken van een deskundigenverklaring hem niet kan worden verweten omdat Claus geen Arbodienst heeft ingeschakeld. De kantonrechter volgt het betoog van werknemer niet. Vast staat dat hij zijn huur in Nederland heeft opgezegd en voor lange tijd naar Griekenland is vertrokken.

zonder toestemming aan Claus te vragen. Hij heeft Claus niet geïnformeerd over zijn nieuwe adres. Werknemer heeft Claus volledig buitenspel gezet door naar het buitenland te vertrekken en niets van zich te laten horen, waardoor het niet aan Claus te wijten is dat geen Arbodienst is ingeschakeld. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat hij zijn manager had geïnformeerd dat hij naar Griekenland vertrok en twee jaar niet aanwezig zou zijn. Werknemer is echter geen bedrijfsarts en kan zodoende zelf geen oordeel geven over zijn eventuele benutbare mogelijkheden. Het is aan hem om aan te tonen dat hij niet alleen ziek maar ook daadwerkelijk arbeidsongeschikt was. De door hem in deze procedure overgelegde medische stukken kunnen die conclusie niet staven. Als in het ongelijk gestelde partij wordt werknemer in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12104

Zaaknummer: 11087799 \ CV EXPL 24-2771

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: F. Özer en R.B.M. van Poorten

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever schakelt geen Arbodienst in voor werknemer die zich ziek meldt en ontslaat haar uiteindelijk vanwege werkweigering. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2024 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkneemster heeft zich in september 2024 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer op 15 oktober 2024 op staande voet ontslagen. Een e-mail van werkgever aan werknemer van die dag vermeldt dat werknemer heeft aangegeven niet ziek te zijn maar persoonlijke problemen te hebben. Werkneemster zou alle pogingen van werkgever om haar alsnog aan het werk te krijgen hebben geweigerd. Werkneemster verzoekt vernietiging van dit ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat sprake zou zijn van werkweigering is niet gebleken. Als een werknemer zich ziek meldt en stelt niet in staat te zijn de werkzaamheden uit te voeren, is het aan de bedrijfsarts om te bepalen of dit daadwerkelijk zo is. Werkneemster heeft werkgever expliciet gevraagd om een verwijzing, wat werkgever niet heeft gedaan. Zelfs als dat wat werkgever aangeeft klopt, zoals dat werknemer kort voor de ziekmelding is aangesproken op haar functioneren, dan rechtvaardigt dit nog niet dat werkgever ervoor heeft gekozen om geen Arbodienst in te schakelen en werknemer na een sommatie om weer aan het werk te gaan op staande voet te ontslaan. Het verzoek van werknemer om werkgever ertoe te veroordelen een Arboarts in te schakelen wordt toegewezen. Ook wordt werkgever veroordeeld om bij gebleken belastbaarheid werknemer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12668

Zaaknummer: 11400681 VV EXPL 24-558 + 11400763 VZ VERZ 24-9627

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: B. Özates

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Daadwerkelijke bezorging van de schriftelijke aanzegging bij werkneemster kan niet worden vastgesteld. Het risico daarvan komt voor rekening van werkgeefster. Veroordeling betaling aanzegvergoeding.

Feiten

Werkneemster is werkzaam geweest bij DHL. Zij is arbeidsongeschikt geweest en zou vanaf 1 mei 2023 weer volledig inzetbaar zijn voor haar eigen werkzaamheden. Op 28 april 2023 is aan werkneemster medegedeeld dat haar contract niet wordt verlengd. Op 1 mei 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De supervisor heeft werkneemster gevraagd hem terug te bellen. Dat heeft zij niet gedaan. Ook op latere verzoeken heeft zij niet gereageerd. DHL heeft op 1 mei 2023 een bevestiging van het eindigen van het contract naar werkneemsters werk-e-mail gestuurd, geadresseerd aan haar huisadres. Werkneemster heeft bij brief van 6 juni 2023 aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding. DHL heeft dit bedrag niet betaald. Werkneemster vordert in onderhavige procedure betaling van de aanzegvergoeding.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of DHL met de e-mail van 1 mei 2023, gericht aan het zakelijke e-mailadres van werkneemster, aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. In beginsel worden geen strikte eisen aan het schriftelijkheidsvereiste van de aanzegging gesteld. Dat de aanzegging in deze procedure per e-mail is verstuurd, is in beginsel dus geen bezwaar. Werkneemster heeft echter betwist dat zij de e-mail met de aanzegging heeft ontvangen. Het is aan DHL om feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen, waaruit volgt dat de aanzegging is verzonden naar een adres waarvan zij redelijkerwijs mocht aannemen dat werkneemster op dat adres kon worden bereikt en dat de aanzegging daar ook is aankomen. DHL kon naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer van werkneemster verlangen dat zij tijdens haar ziekte haar zakelijke e-mail zou checken en lezen. Het lag op de weg van DHL om haar werkneemster, die ziek thuis zat, ook in privé schriftelijk te berichten, per e-mail op het privéadres, per whatsapp of op een andere manier. Het besef daarvan bij DHL lijkt ook wel aanwezig te zijn geweest, gezien de adressering van de aanzegbrief op het

thuisadres van werknemer. Daadwerkelijke bezorging van de schriftelijke aanzegging bij werknemer kan echter niet worden vastgesteld. Het risico daarvan komt voor rekening van DHL. DHL is op grond van 7:668 lid 3 BW één maandloon aan werknemer als aanzegvergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:9010

Zaaknummer: 10567283 EA VERZ 23-596

Rechters: J.P.C. van Dam van Isselt

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Niet kan worden vastgesteld dat uitlener en inlener overeenstemming hebben bereikt over de vergoeding van reisen van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Afwijzing vordering.

Feiten

Uitlener heeft op 31 mei en 1 juni 2023 twee arbeidskrachten ter beschikking gesteld aan inlener. Uitlener vordert – samengevat – betaling van € 408,38. In deze zaak staat centraal of inlener op grond van de overeenkomst tussen partijen ook een vergoeding verschuldigd is voor de reistijd van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

Oordeel

In dit geval kan niet worden vastgesteld dat partijen overeenstemming hebben bereikt over de vergoeding van reisen. Het had op de weg van uitlener gelegen om zijn standpunt nader te onderbouwen, bijvoorbeeld door een schriftelijke vastlegging van de gemaakte afspraken over te leggen. Dit heeft uitlener niet gedaan. Hij heeft slechts toegelicht dat het gebruikelijk is dat de reistijd van de ingeleende arbeidskracht(en) als werktijd in rekening wordt gebracht, maar heeft ook dat onvoldoende onderbouwd. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8189

Zaaknummer: 11064353 CV EXPL 24-1361

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Wetsartikelen: 3:296 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft tijdens ziekte, in werktijd en zonder overleg voor een andere werkgever werkzaamheden verricht. Ontslag op staande voet terecht.

Feiten

Werknemer is vanaf 12 december 2022 in dienst van werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Op 27 december 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op advies van de arboarts is werknemer vanaf 12 februari 2024 aangepast werk gaan verrichten. Op 4 april 2024 heeft de arboarts geadviseerd om de werkhervatting voort te zetten en geleidelijk uit te breiden en de gespannen arbeidsrelatie te bespreken, eventueel met hulp van een bemiddelaar. Op 2 mei 2024 heeft de arboarts genoteerd dat de beperkingen van werknemer zijn toegenomen en heeft geadviseerd werknemer gedurende vier weken niet te belasten met werkzaamheden. Daarna heeft werknemer geen (re-integratie)werkzaamheden meer voor werkgever verricht. Op 23 mei 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen omdat het werkgever zou zijn gebleken dat werknemer werkzaamheden voor een ander bedrijf verrichtte. Werknemer verzoekt in onderhavige procedure vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Vast staat dat werknemer tijdens zijn ziekte, zonder overleg met de arboarts of zijn werkgever, werkzaamheden heeft verricht voor een derde. Hij heeft namelijk erkend dat hij in mei 2024 op (in ieder geval) drie dagen pakketjes voor zijn neef heeft rondgebracht. Dat hij voor die werkzaamheden geen vergoeding ontving en dat de werkzaamheden lichter van aard waren dan het werk dat hij voor werkgever deed, neemt niet weg dat hij werkzaamheden heeft verricht op momenten dat werkgever mocht verwachten dat hij zich volledig richtte op zijn herstel. De kantonrechter is van oordeel dat dit zodanige gedragingen zijn dat van werkgever niet kon worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst liet voortduren, ook niet na een afweging van de omstandigheden van het geval. De conclusie is dat werkgever een dringende reden voor ontslag had. Werknemer heeft bij de mondelinge behandeling nog aangevoerd dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden en dat de dringende reden niet onverwijld

aan hem is medegedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever in dit geval voldoende snel heeft gehandeld. Bij de tweede constatering is werknemer meteen aangesproken en heeft hij de gelegenheid gekregen uit te leggen wat hij aan het doen was (er is dus ook hoor en wederhoor geweest), en de dag daarop is het ontslag en de reden daarvoor meegedeeld. Dat is onverwijd. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt afgewezen. Het subsidiaire verzoek om een billijke vergoeding volgt dat lot. Werknemer heeft bovendien ernstig verwijtbaar gehandeld en dus geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21285

Zaaknummer: 11153144 RP VERZ 24-50344

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: K. Hoesenie en O. Albayrak

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is werkzaam bij een hulporganisatie, en leert tegelijkertijd voor sociaal werkster. Vanwege vermeend grensoverschrijdend gedrag op werkvloer heeft werkneemster zich ziek gemeld. Leerarbeidsovereenkomst ten onrechte als beëindigd beschouwd na verkeerd bericht school over beëindiging opleiding. Arbeidsovereenkomst duurt nog tot 31 juli 2024 voort.

Feiten

Werkgeefster is een hulpverleningsorganisatie die kwetsbare jongeren begeleidt naar zelfstandig wonen, in huizen die worden verstrekt door een stichting. De zorg wordt gecoördineerd door twee zorgcoördinatoren, onder wie naam 3, met wie werkgeefster een affectieve relatie heeft. In mei 2023 organiseert werkgeefster een personeelsweekend in Noord-Frankrijk. Tijdens het weekend ontstaat ruzie tussen werkgeefster en naam 3 vanwege seksueel getinte opmerkingen van naam 3 richting vrouwelijke collega's. Naam 3 vertrekt voortijdig en biedt achteraf excuses aan. Op 1 augustus 2023 sluit werkgeefster een huurovereenkomst met werkneemster voor een woning van de stichting, inclusief zorgbegeleiding. Werkneemster start op 28 augustus 2023 met de BBL-opleiding 'sociaal werker' en doet haar praktijkervaring op via een BPV-overeenkomst. Per 1 september 2023 sluit zij een leerarbeidsovereenkomst voor 20 uur per week met een salaris van € 1.298,33 bruto. In oktober 2023 meldt werkneemster zich net als haar collega (zie AR 2024-1585) ziek en vertelt in februari 2024 dat zij zich onprettig voelt bij samenwerken met naam 3. In maart 2024 meldt zij zich opnieuw ziek, waarbij een verzuimcoach noteert dat werkneemster zich onveilig voelt op de werkvloer. De bedrijfsarts constateert op 26 april 2024 arbeidsgerelateerde beperkingen en adviseert mediation. Op 6 juni 2024 ontvangt werkgeefster bericht van de school dat de BPV-overeenkomst van werkneemster per 1 april 2024 is beëindigd, zodat werkgeefster stelt dat ook de leerarbeidsovereenkomst per die datum is geëindigd. Op 14 juni 2024 corrigeert de school dit bericht en bevestigt dat de BPV-overeenkomst nog voortbestaat. De gemachtigde van werkneemster deelt dit op 17 juni 2024 mee aan werkgeefster, die echter vasthoudt aan haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 is geëindigd of anders op 12 juli 2024 of uiterlijk 31 juli 2024 eindigt. Werkgeefster geeft aan dat verlenging

niet aan de orde is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 31 juli 2024 en niet eerder tussentijds. Het beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde van de arbeidsovereenkomst slaagt niet, omdat werkgeefster onvoldoende aantoont dat de BPV-overeenkomst eerder is beëindigd. Het bericht van 7 juni 2024 wordt als opzegging aangemerkt, maar deze opzegging wordt vernietigd omdat werkneemster daar niet mee instemde en er geen andere wettelijke opzegmogelijkheden aan de orde zijn. Werkgeefster moet het salaris tot 31 juli 2024 betalen. Het achterstallige salaris van € 4.206,59 bruto wordt toegewezen, evenals de verstrekking van loonstroken en de eindafrekening. De transitievergoeding van € 428 wordt ook toegewezen, aangezien het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

De gevraagde billijke vergoeding van € 16.826,36 wordt afgewezen. Werkneemster onderbouwt onvoldoende dat er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen door naam 3 en dat dit heeft geleid tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Ook de gevraagde schadevergoedingen voor studievertraging en immateriële schade worden afgewezen, omdat werkneemster onvoldoende heeft aangetoond dat de gestelde schade in de uitvoering van haar werkzaamheden is ontstaan of dat werkgeefster hierin is tekortgeschoten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21298

Zaaknummer: 11237126 RP VERZ 24-50440

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: N. Claassen en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is werkzaam bij een hulporganisatie en leert tegelijkertijd voor sociaal werkster. Vanwege vermeend grensoverschrijdend gedrag op werkvloer heeft werkneemster zich ziek gemeld. Leerarbeidsovereenkomst ten onrechte als beëindigd beschouwd na verkeerd bericht school over beëindiging opleiding. Arbeidsovereenkomst duurt nog tot 31 juli 2024 voort.

Feiten

Werkgeefster is een hulpverleningsorganisatie die kwetsbare jongeren begeleidt naar zelfstandig wonen, in huizen die worden verstrekt door een stichting. De zorg wordt gecoördineerd door twee zorgcoördinatoren, onder wie naam 1, met wie werkgeefster een affectieve relatie heeft. Werkgeefster is bevriend met de vader van werkneemster en heeft op diens aangeven zorg verleend aan werkneemster. Daarnaast heeft werkgeefster haar contacten bij de stichting gebruikt om ervoor te zorgen dat werkneemster via die stichting een woning heeft gekregen. Omdat werkneemster interesse had getoond in het beroep van sociaal werkster, hebben zij en werkgeefster met ingang van 1 februari 2023 een stageovereenkomst gesloten. Werkneemster heeft vanaf die datum als stagiaire werkzaamheden verricht voor de handelsnaam van werkgeefster. In mei 2023 heeft werkgeefster een personeelsweekend naar Noord-Frankrijk georganiseerd. Tijdens dit weekend is ruzie ontstaan tussen werkgeefster en naam 1 vanwege seksueel getinte opmerkingen van hem richting collega's. Werkgeefster heeft de medewerker daarop verzocht het weekend vroegtijdig te verlaten, wat is gebeurd. Na afloop heeft naam 1 excuses aangeboden in de WhatsApp-groep. Op 28 augustus 2023 is werkneemster gestart met de BBL-opleiding 'sociaal werker'. Voor de benodigde praktijkervaring is een (leer)arbeidsovereenkomst gesloten tegen een brutomaandsalaris van € 1.298,33. Werkneemster heeft eind februari 2024 aangegeven zich onprettig te voelen bij het samenwerken met naam 1. Op 20 maart 2024 is werkneemster ziekgemeld vanwege een keelontsteking. Op 25 maart 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld, samen met een collega en vriendin (zie ook: AR 2024-1586). Werkgeefster heeft daarop een verzuimcoach ingeschakeld, die heeft vastgesteld dat werkneemster zich onveilig voelt op de werkvloer. De bedrijfsarts heeft mediation en het inzetten van een arbeids- en organisatiedeskundige

geadviseerd. Werkgeefster heeft mediation gepland, maar op 6 juni 2024 ontvangt zij een bericht van de school dat de BPV-overeenkomst van de werknemster per 1 april 2024 zou zijn beëindigd. Dit heeft werkgeefster ertoe gebracht om de arbeidsovereenkomst ook per die datum als beëindigd te beschouwen. Later heeft de school laten weten dat de melding over de beëindiging een vergissing betrof en dat de BPV-overeenkomst nog altijd geldig is. Desondanks heeft werkgeefster op 28 juni 2024 volhard in haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 is geëindigd, of anders in ieder geval op 31 juli 2024 eindigt en niet zal worden verlengd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst van werknemster is op 31 juli 2024 van rechtswege geëindigd en kon niet eerder tussentijds worden beëindigd. Werkgeefster voert aan dat de arbeidsovereenkomst al op 1 april 2024 of, subsidiair, op 12 juli 2024 is geëindigd vanwege het intreden van een ontbindende voorwaarde in de overeenkomst. Deze stellingen worden echter onvoldoende onderbouwd geacht. Zo erkent de school dat een eerder bericht over beëindiging van de BPV-overeenkomst per 1 april 2024 een vergissing was. Daarnaast is de BPV-overeenkomst niet automatisch per 12 juli 2024 is geëindigd, zoals werkgeefster stelt, omdat deze slechts een geplande einddatum van de opleiding bevatte. Hierdoor slaagt het beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde niet. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster op 7 juni 2024 wordt vernietigd. Werknemeester heeft niet met de opzegging heeft ingestemd en er is geen sprake van een andere wettelijke grond voor opzegging. Op basis van artikel 7:681 BW is de opzegging daarom vernietigbaar. Nu er geen tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst vaststaat, wordt aangenomen dat deze tot 31 juli 2024 voortduurt.

Salaris

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het salaris van werknemster over de maanden mei, juni en juli 2024, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20%. Het totale bedrag van het achterstallige salaris wordt vastgesteld op € 4.206,59 bruto.

Vergoedingen

De transitievergoeding van € 700,47 bruto wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst is na 31 juli 2024 niet verlengd, en werkgeefster kan zich niet beroepen op ernstig verwijtbaar handelen van werknemster, omdat zij wel aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Werkgeefster annuleerde bovendien zelf een gepland mediationgesprek, wat bijdroeg aan de situatie.

De verzochte billijke vergoeding van € 16.826,36 wordt afgewezen. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door niet in te grijpen op seksueel grensoverschrijdend gedrag van een collega. De kantonrechter oordeelt echter dat werkgeefster adequaat heeft gehandeld in een incident tijdens een personeelsweekend en dat andere gestelde gedragingen onvoldoende concreet zijn onderbouwd. Verder is niet aangetoond dat de overige gedragingen van werkgeefster een direct causaal verband hebben met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De verzochte schadevergoeding van € 20.275 voor studievertraging en € 4.000 voor immateriële schade wordt afgewezen. Werkneemster beroept zich op artikel 7:658 BW, maar de kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is onderbouwd dat de schade voortvloeit uit de uitvoering van haar werkzaamheden. Ook is niet bewezen dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door na te laten in te grijpen op gestelde gedragingen van de collega.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21296

Zaaknummer: 11224399 RP VERZ 24-5042

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: M.A.J. Aerts en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Ondanks opzegverbod wegens ziekte wordt arbeidsovereenkomst ontbonden. Ernstig verstoorde arbeidsverhouding werkt herstelbelemmerend. Geen recht op billijke vergoeding vanwege ontbreken ernstig verwijtbaar handelen werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 in dienst bij VIRO als mechanical engineer, voor 36 uur per week, tegen een brutomaandsalaris van € 3.650,40 exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf eind 2022 is de arbeidsrelatie verstoord geraakt. Pogingen in 2023 en 2024 om tot beëindiging van het dienstverband te komen, zijn op niets uitgelopen. Na het aflopen van een detachering en zijn terugkeer op kantoor heeft werknemer zich op 6 maart 2024 ziekgemeld. Mediation is zonder succes in juni 2024 beëindigd, waarna verdere onderhandelingen opnieuw zijn mislukt. VIRO verzoekt in onderhavige procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft hiertegen verweer gevoerd. Tijdens de zitting heeft werknemer aangeven te berusten in de ontbinding. Wel heeft hij zijn tegenverzoeken voor vergoedingen gehandhaafd, behalve het verzoek om vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding, aangezien VIRO ter zitting heeft aangegeven deze niet te zullen handhaven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat sprake is van een diepgaand verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Dit wordt bevestigd door de inhoud van het verweerschrift en de verklaringen van werknemer ter zitting. Diverse incidenten, vooral tussen werknemer en zijn leidinggevenden, hebben geleid tot frictie en wederzijdse ergernis, resulterend in een ernstig verstoorde verstandhouding. Deze problemen bestonden al vóór de ziekmelding van werknemer op 6 maart 2024, en eerdere pogingen in 2023 tot beëindiging van het dienstverband liepen stuk op financiële kwesties.

Opzegverbod

Hoewel er een opzegverbod geldt, is ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd in het belang van werknemer. Het vooruitzicht om bij werkgever te moeten blijven werken

levert spanning op, die zijn herstel belemmert. De kantonrechter acht het waarschijnlijk dat werknemer na herstel elders werk zal vinden, gezien de gunstige arbeidsmarkt voor technici. Herplaatsing in een andere functie wordt niet overwogen, omdat dit niet realistisch is gezien de omstandigheden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 januari 2025, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door een van de partijen.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 5.586,90 bruto, gebaseerd op zijn salaris van € 3.650,40 exclusief vakantietoeslag en de duur van zijn dienstverband. Ook wordt het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst toegekend, evenals de betaling van de eindafrekening en de verstrekking van een bruto-nettospecificatie.

Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat geen ernstig verwijtbaar handelen van VIRO is vastgesteld. Evenmin wordt werkgever veroordeeld tot het vergoeden van de werkelijke proceskosten, omdat daar geen buitengewone omstandigheden voor bestaan. De proceskosten worden gecompenseerd, waarbij ieder zijn eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:12306

Zaaknummer: 11243917 VZ VERZ 24-7267

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M.A.W. Holdtgrefe en P.A. Speijdel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en :653 BW

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding nietig. Ziet op voor de uitvoering van de functie noodzakelijke scholing. Uitzondering op basis van het verplicht verkrijgen van een beroepskwalificatie gaat hier niet op.

Feiten

Werknemer was bij Truck & Trailer Service Holten B.V. in dienst als leerling koelmonteur. Tijdens het dienstverband is een studieovereenkomst ondertekend, waarbij is afgesproken dat werknemer met een opleiding koudetechniek begint. Ook is er een studiekostenbeding overeengekomen. Een paar maanden nadat werknemer zijn certificaten heeft gehaald, neemt hij ontslag omdat hij een andere baan heeft. Truck & Trailer brengt de kosten van de opleiding in rekening op grond van de terugbetalingsregeling uit de studieovereenkomst en verrekent die kosten met het loon. Werknemer is het daar niet mee eens. Hij stelt dat het studiekostenbeding nietig is en vordert in kort geding onder andere dat Truck & Trailer het loon uitbetaalt. Truck & Trailer is het daarmee oneens en is van mening dat de studiekosten voor rekening van werknemer zijn.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een voldoende spoedeisend belang heeft bij zijn vordering. In deze procedure staat de vraag centraal of Truck & Trailer de kosten van de door werknemer gevolgde cursus bij hem in rekening mag brengen op grond van het studiekostenbeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het gaat om een opleiding als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW en het studiekostenbeding als gevolg daarvan op grond van artikel 611a lid 4 BW nietig is en hij daarom niet tot betaling van de studiekosten over hoeft te gaan. Truck & Trailer heeft bestreden dat er sprake is van scholing als bedoeld in lid 2 van dat artikel.

Aangeboden scholing noodzakelijk voor uitvoering functie?

De vraag die voorligt, is of de aangeboden scholing, Bootcamp koudetechniek, noodzakelijk was voor de uitvoering van de functie van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is. Het is voldoende aannemelijk geworden dat men moet beschikken over het F-

gassencertificaat om de functie van (leerling)koelmonteur uit te kunnen oefenen. Dat kan ook worden afgeleid uit opmerkingen van Truck & Trailer: op de vraag van de kantonrechter of het denkbaar zou zijn dat werknemer de functie als leerling-koelmonteur (ook) zou krijgen als hij de opleiding koudetechniek niet zou volgen, heeft de directeur van Truck & Trailer tijdens de mondelinge behandeling geantwoord dat dat niet denkbaar was.

Ziet de opleiding op een beroepskwalificatie?

Tot slot hebben partijen nog een discussie gehad over de vraag of de opleiding ziet op een beroepskwalificatie en als gevolg daarvan als een uitzondering zou gelden op de verplichting om de opleiding kosteloos aan te bieden. Truck & Trailer stelt zich daarbij op het standpunt dat de opleiding een beroepskwalificatie betreft en voor beroepskwalificaties een uitzondering op de verplichting tot betaling van de scholingskosten bestaat die hier van toepassing is. De kantonrechter overweegt – onder verwijzing naar overweging 37 van de richtlijn – als volgt. Ook indien ervan zou moeten worden uitgegaan dat de opleiding die werknemer heeft gedaan, verplicht was voor het verkrijgen van een beroepskwalificatie – en dus mogelijk uitgezonderd is van de verplichting om kosteloos aan te bieden gelet op overweging 37 van de richtlijn – leidt dat naar het voorshandse oordeel van de kantonrechter niet tot afwijzing van de vordering. Het moet immers worden aangenomen dat indien een werkgever op grond van, onder andere, het nationale recht verplicht is om de opleiding aan te bieden, de uitzondering niet van toepassing is. Een dergelijke verplichting kan, naar het voorshandse oordeel van de kantonrechter, (ook) worden gevonden in artikel 7:611a lid 1 BW. Daarin wordt immers aan de werkgever de verplichting opgelegd om de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die – voor zover hier van belang – noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Gelet op de hierboven genoemde omstandigheden is de kantonrechter voorshands van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat de door Truck & Trailer aan werknemer aangeboden scholing door de werkgever verplichte scholing betreft. Het studiekostenbeding is nietig.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6651

Zaaknummer: 11360516

Rechters: G.W.G. Wijnands en A.M. van Diggele

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk en H. Eillert

Wetsartikelen: 7:611a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt onder andere een billijke vergoeding. Kantonrechter oordeelt het verleende ontslag niet rechtsgeldig en wijst gevraagde vergoedingen grotendeels toe.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2024 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 april 2024 heeft werkneemster zich bij werkgever ziek gemeld. Werkgever vertrouwt de ziekmelding niet maar schakelt pas in een laat stadium de arbodienst in. Intussen schrijft werkgever aan werkneemster dat ontslag zal worden gevraagd en verwijt hij werkneemster dat zij het (niet aan haar bekend gemaakte) verzuimprotocol niet volgde. Ook verlangt werkgever een dokterverklaring en wekelijks telefonisch contact om te kunnen inschatten of werkneemster nog ander passend werk kan verrichten. Werkgever verwijt werkneemster uiteindelijk dat zij zonder toestemming op vakantie is gegaan en een uitnodiging voor een gesprek heeft genegeerd. Vervolgens volgt ontslag op staande voet. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkneemster zich op 23 april 2024 bij werkgever ziek heeft gemeld. Over de omstandigheden die tot de ziekmelding hebben geleid verschillen partijen van mening. Volgens werkgever is de ziekmelding gevolgd op discussies met werkneemster over onder andere de zwaarte van de werkzaamheden, de (wijziging van de) plaats waar een deel van het werk moest worden verricht en over pauzetijden. Werkneemster erkent dat er direct nadat zij bij werkgever kwam te werken problemen ontstonden tussen haar en werkgever, die uiteindelijk tot haar ziekmelding hebben geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgever daar vervolgens niet goed mee omgegaan, en wel op zo'n wijze dat dit heeft geleid tot een escalatie in de vorm van het verleende ontslag op staande voet. Het berichtenverkeer tussen partijen, waaruit het bovenstaande slechts een deel samengevat weergeeft, getuigt niet bepaald van een constructieve, op herstel van werkneemster gerichte

aanpak van haar verzuim door werkgever. De (herhaalde) aankondiging van een ontslaaanvraag ziet bovendien niet op een wens tot herstel. Duidelijk is dat werkgever de ziekmelding niet vertrouwde. Het veronderstelde niet nakomen van afspraken door werkneemster stoorde werkgever kennelijk zozeer, dat hij bij brief van 16 mei 2024 aan werkneemster een officiële waarschuwing gaf voor het niet naleven van regels die in geval van ziekteverzuim binnen de onderneming gelden en voor het niet voldoen aan zijn verzoek om de sleutel van het object waar werkneemster gewoonlijk werkzaam was in te leveren, én vervolgens in een e-mail van 2 juli 2024 aan werkneemster heeft laten weten dat het loon niet langer werd uitbetaald omdat zij zich niet zou hebben gehouden aan de afspraak om werkgever iedere vrijdag telefonisch te informeren omtrent het ziekteverloop. Bij brief van 14 augustus 2024 heeft werkgever aan werkneemster ontslag op staande voet verleend wegens “(..) structureel negeren van u werkgever en niet nakomen van afspraken, het negeren van uitnodigingen voor het een gesprek (13 augustus 2024 om 13.00 uur) en het zonder toestemming van de werkgever op vakantie gaan (waarbij wij u al duidelijk hebben aangegeven dat u voor deze periode geen aanvraag voor vakantie heeft gedaan)”. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn deze redenen zelfstandig, noch in samenhang met elkaar, voldoende dringend om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Het voert te ver om werkneemster te verwijten dat zij werkgever structureel negeerde en afspraken niet nakwam. De andere aangevoerde dringende reden, nl. dat werkneemster geen toestemming had om op vakantie te gaan - zij had, zoals werkgever ter zitting vermeldde, enkel haar vakantieperiode genoemd - is evenmin voldoende om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Werkneemster was namelijk door ziekte niet inzetbaar om werkzaamheden uit te voeren. De kantonrechter oordeelt het verleende ontslag niet rechtsgeldig en wijst de gevraagde vergoedingen grotendeels toe. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt op grond van de toepasselijke cao rekening gehouden met het dienstverband bij een vorige werkgever. De gefixeerde schadevergoeding is geen loon. De over die vergoeding gevorderde wettelijke verhoging wordt daarom afgewezen. Het tegenverzoek van werkgever, gebaseerd op de stelling dat werkneemster zich niet als goed werkneemster heeft gedragen, wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8063

Zaaknummer: 11306665

Rechters: Nuijten en Eijssen-Vruwink

Advocaten: M.J. Blom en L.G.C.M. de Wit

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet, wedertewerkstelling, loonvordering. De werkgever is niet verschenen in de procedure.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 voor bepaalde tijd van een jaar bij Octagon Professionals International B.V. (hierna: Octagon) in dienst getreden als cateringmanager. Werknemer was laatstelijk werkzaam als projectmanager tegen een salaris van € 3.100 bruto per maand. Het dienstverband is verlengd met een jaar, derhalve tot en met 31 juli 2024. Per e-mail van 22 mei 2024 ontvangt werknemer het bericht dat zijn contract wordt verlengd. Op 26 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld, in verband waarmee hij is gezien door een bedrijfsarts en een probleemanalyse en plan van aanpak zijn opgesteld. Op 10 juli 2024 volgt een ontslag op staande voet wegens het versturen van schadelijke e-mailberichten over een leidinggevende. Werknemer verzet zich tegen het ontslag op staande voet en stelt zich beschikbaar voor werk na zijn re-integratie. Vanaf 10 juli 2023 heeft hij geen loon meer ontvangen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling en subsidiair diverse vergoedingen. Octagon verschijnt niet ter zitting.

Oordeel

Door het uitblijven van een reactie van Octagon en het - zonder voorafgaand of nagekomen bericht - niet verschijnen van Octagon bij de mondelinge behandeling is de kantonrechter niet bekend geraakt met enig verweer van Octagon tegen het verzoek. Dat brengt met zich mee dat de kantonrechter zich bij het nemen van zijn beslissing voornamelijk moet baseren op wat werknemer onweersproken naar voren heeft gebracht. De door werknemer naar voren gebrachte feiten en omstandigheden bieden voldoende grond voor de toewijzing van wat hij primair heeft verzocht. Met name is niet gebleken dat Octagon in haar e-mail van 10 juli 2024 min of meer concrete redenen voor het gegeven ontslag op staande voet heeft vermeld. Dat had Octagon wel behoren te doen, enerzijds om aan werknemer duidelijk te maken welke redenen Octagon heeft voor dat ontslag, en anderzijds om die redenen achteraf toetsbaar te

doen zijn. Dat werknemer belang heeft bij de vernietiging van het ontslag op staande voet, zijn wedertewerkstelling en de hervatting van de salarispbetalingen, is evident. Omdat de primaire verzoeken van werknemer (grotendeels) worden toegewezen, komt de kantonrechter niet toe aan behandeling van de subsidiaire verzoeken van werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21289

Zaaknummer: 11301853 RP VERZ 24-50504

Rechters: B.C. Vink

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

RECHTSPRAAK

In conventie: loonvordering van werknemer ter grootte van € 69.755,30 bruto die een nulurencontract voor onbepaalde tijd heeft. Beroep op arbeidsvermoeden van artikel 7:610b BW slaagt deels. In reconventie: vorderingen grotendeels afgewezen. Bewindvoering.

Feiten

Op 1 maart 2019 is werknemer een nulurencontract aangegaan met werkgever om op oproepbasis werkzaamheden te verrichten als montagemedewerker. In artikel 3 van dit nulurencontract is vermeld dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd. Op 2 april 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf april 2023 heeft werknemer geen loon meer betaald gekregen. Werknemer heeft eerder twee kortgedingprocedures gevoerd bij de rechtbank Zeeland-West-Brabant om het personeelsdossier, waaronder loonstroken, te ontvangen. Tijdens de mondelinge behandeling van het eerste kort geding, op 10 augustus 2023, heeft werkgever gesteld dat hij de arbeidsovereenkomst op 29 december 2022 heeft opgezegd per 1 april 2023. Werknemer vordert loon en legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat hij op basis van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW een arbeidsovereenkomst heeft met een gemiddelde arbeidsomvang van 168 uren per maand. Werkgever voert als verweer aan dat de arbeidsovereenkomst door opzegging per 1 april 2023 is geëindigd en vordert in reconventie een bedrag van € 7.542,11.

Oordeel

In conventie: loon tot 1 april 2023 en loon vanaf 1 april 2023

Wil de vordering van werknemer toewijsbaar zijn dan is vereist dat niet alleen vast komt te staan dat hij gedurende de te hanteren referteperiode (gemiddeld) 168 uren per maand heeft gewerkt, maar ook moet vast staan dat hij in de periode daarna minder uren is opgeroepen hoewel hij zich wel beschikbaar hield voor 168 uren per maand. Als de kantonrechter werknemer al zou volgen dat op basis van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW zou moeten worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst vanaf mei 2019 een omvang kende van 168 uren per maand, dan geldt dat werkgever geen loon verschuldigd is aan werknemer

omdat hij zich niet beschikbaar hield voor 168 uren per maand. Werkgever heeft onder verwijzing naar whatsapp-gesprekken gesteld dat werknemer heel vaak geen zin had om meer te werken of niet kon. Werknemer heeft dit onvoldoende betwist. Dit betekent dat hij geen aanspraak kan maken op betaling van meer uren dan hij gewerkt heeft over de periode tot 1 april 2023. In geschil is vervolgens of werkgever vanaf 1 april 2023 nog loon verschuldigd is aan werknemer. De vraag is welke referteperiode moet worden gehanteerd om vast te stellen hoeveel uren werknemer gemiddeld heeft gewerkt en van welke urenomvang vanaf 1 april 2023 moet worden uitgegaan. In dit geval stelt werkgever dat uitgegaan dient te worden van een gemiddelde arbeidsomvang van 113,5 uren per maand gebaseerd op het gemiddelde aantal uren dat tijdens het hele dienstverband tot 1 april 2023 volgens werkgever is gewerkt. De kantonrechter sluit hierbij aan en veroordeelt werkgever tot betaling van een bedrag van € 27.878,37 bruto. Ook wordt werkgever veroordeeld het loon vanaf oktober 2024 tijdig te voldoen aan werknemer zolang de arbeidsovereenkomst duurt en de loonbetalingsverplichting geldt.

In reconventie

De vorderingen van werkgever met betrekking tot (a) herstelkosten en schoonmaakkosten caravan, (b) vervangingskosten koelkast, (c) eindafrekening energie, (d) vervangingswaarde goederen en (e) extra ontvangen bedragen naast het loon, worden afgewezen. Werknemer wordt slechts veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 1.000 aan huur.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8024

Zaaknummer: 11102804 \ CV EXPL 24-1703

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:224 BW; 7:610b BW; 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Het verzilveren van een gevonden statiegeldbon en het van de opbrengst van deze bon kopen van producten voor eigen gebruik levert een geldige dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 8 november 2022 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van medewerker service. Op 27 juli 2024 heeft werknemer een klant gesproken die een statiegeldbon met een waarde van ongeveer € 15 was kwijtgeraakt. Op dat moment was er nog geen statiegeld bon gevonden. Later die dag vond collega een statiegeld bon voor een bedrag van € 16,40. Zij vroeg aan werknemer bij de kassa te controleren of de statiegeldbon al verzilverd was. Dat bleek niet het geval te zijn. Werknemer heeft de collega gevraagd de waarde van de bon met hem te splitten, maar dat wilde zij niet. Daarna vroeg hij een andere collega om de waarde van de bon te splitten. Ook zij wilde dat in eerste instantie niet, maar uiteindelijk wel. Aan het einde van de dag heeft werknemer de bon verzilverd en van de opbrengst voor € 12 aan producten gekocht voor eigen gebruik, waaronder twee broodjes voor de collega, en het restant van € 4,40 in eigen zak gestoken. Werknemer is geschorst waarna op 29 juli 2024 een gesprek heeft plaatsgevonden. Werknemer erkent dat hij de bon heeft verzilverd, waarna werkgeefster zich heeft beraden om werknemer vervolgens op 31 juli 2024 op staande voet te ontslaan. Werknemer kan zich met het ontslag op staande voet niet verenigen en stelt dat hij toestemming had van een collega/leidinggevende om de bon te verzilveren.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer zijn verzoeken gewijzigd, in die zin dat hij inmiddels berust in het gegeven ontslag en niet langer de vernietiging van het ontslag verzoekt. Hij maakt aanspraak op verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter is van oordeel dat de gedraging van werknemer onder de gegeven omstandigheden een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. Nog los van het feit dat het volstrekt logisch is dat een medewerker van werkgeefster zich geen

statiegeldbon van een klant kan toe-eigenen, heeft werkgeefster zowel in haar bedrijfsreglement als in haar “code geel” specifieke aandacht besteed aan diefstal en fraude. Zo is in het bedrijfsreglement opgenomen dat onder diefstal, fraude of verduistering onder andere wordt verstaan “diefstal van eigendom van klanten, leveranciers of medewerkers” en dat bij verdenking hiervan onderzoek zal worden gedaan en informatie zal worden verzameld. Verder is opgenomen dat bij bewezen diefstal, fraude of verduistering altijd een ontslag op staande voet zal volgen en aangifte bij de politie zal worden gedaan. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband ook deelgenomen aan online trainingen, waaronder de basis e-learning code geel. In deze e-learning is ook een vraag opgenomen, zo heeft werkgeefster aangegeven, over de handelwijze bij een gevonden emballagebon. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een getuigenverhoor nu werknemer zelf heeft erkend de statiegeldbon te hebben verzilverd. Ook is de kantonrechter van oordeel dat aan de eis van onverwijldheid is voldaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6701

Zaaknummer: 11332104 \ UE VERZ 24-297

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: mr. A. Kemp - van Harten en H.J.M. Strik

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

RECHTSPRAAK

***Overtreding concurrentiebeding door werknemer.
Arbeidsovereenkomst geëindigd door vaststellingsovereenkomst.
Boete wordt gematigd.***

Feiten

Werknemer is van 1 februari 2019 tot 1 februari 2024 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van trainer/adviseur. De arbeidsovereenkomst is geëindigd door een vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst zijn afspraken gemaakt over een concurrentiebeding. Volgens werkgeefster heeft werknemer het concurrentiebeding overtreden en is hij een boete verschuldigd. Werkgeefster heeft € 5.000 aan boete in mindering gebracht op de vergoeding die zij bij de eindafrekening aan werknemer verschuldigd was. Werknemer betwist dat hij het concurrentiebeding heeft overtreden en eist dat werkgeefster het bedrag van € 5.000 alsnog aan hem betaalt. Ook is hij van mening dat werkgeefster een relatie van haar onjuist heeft geïnformeerd over wat werknemer op basis van het concurrentiebeding is toegestaan. Partijen hebben discussie over de uitleg over en de geldigheid van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Partijen hebben nieuwe afspraken gemaakt in de vaststellingsovereenkomst

Werknemer stelt allereerst dat er tussen partijen geen concurrentiebeding van toepassing is omdat het beding niet voldoet aan de eisen van artikel 7:653 BW. De kantonrechter laat de discussie of het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is overeengekomen in het midden. Partijen hebben in overleg met hun advocaten uitgebreid gesproken en onderhandeld over het concurrentiebeding. De advocaat van werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat er ook discussie is geweest over de geldigheid van het concurrentiebeding. Vervolgens hebben partijen nadere afspraken gemaakt en deze vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Voor zover het concurrentiebeding niet geldig zou zijn, bepaalt artikel 7:902 BW dat een vaststelling ter beëindiging van een geschil (zoals hier het geval) ook geldig is als zij in strijd is met dwingend recht.

Partijen hebben ook afspraken gemaakt over concurrentie gedurende het dienstverband

Werknemer stelt dat partijen uitsluitend afspraken hebben gemaakt over concurrentie na het einde van het dienstverband en niet over concurrentie gedurende het (resterende deel van het) dienstverband. Hoewel een concurrentiebeding zoals bedoeld in de zin van de wet alleen geldt voor de periode na het einde van de arbeidsovereenkomst, kunnen partijen ook afspraken maken over concurrentie gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst. Dit hebben partijen ook gedaan. Partijen hebben die afspraken vastgelegd in één beding onder de naam “Concurrentiebeding”. Zij hebben dit beding niet opgesplitst. Uit de vaststellingsovereenkomst blijkt ook niet dat partijen bedoeld hebben om het concurrentiebeding op te splitsen. Dat betekent dat het concurrentiebeding tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst van kracht blijft.

Werknemer heeft het concurrentiebeding overtreden en is een boete verschuldigd

Het was werknemer volgens het concurrentiebeding kort gezegd niet toegestaan om voor 1 februari 2024, voor zichzelf of namens een nieuwe werkgever, werkzaamheden te verrichten voor relaties van werkgeefster die concurrerend zijn met de activiteiten van werkgeefster. Hij heeft dat wel gedaan door op 4 december 2023, zonder toestemming van werkgeefster, contact opgenomen met een relatie van haar. Werknemer heeft voorgesteld om voor die relatie in 2024 als zzp'er of vanuit een nieuwe werkgever dezelfde werkzaamheden te gaan verrichten zoals hij deed bij werkgeefster. Op basis van het concurrentiebeding mocht dat niet. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete van € 4.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6692

Zaaknummer: 11020081 UC EXPL 24-2133

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: P.P.H. Verheijden en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:902 BW; 6:119 BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Studieovereenkomst is nietig omdat de cao de verplichting kent dat werkgever de kosten van een verplichte opleiding betaalt.

Feiten

Werknemer is op 27 december 2022 in dienst getreden van werkgeefster als aspirant-beveiligingsbeambte, aanvankelijk voor de duur van twee maanden. De arbeidsovereenkomst is daarna verlengd tot 14 december 2023. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werknemer beschikt niet over het diploma beveiligers. Om de functie van beveiligingsbeambte te mogen uitvoeren is volgens de wet een diploma beveiligers verplicht. Die verplichting geldt de eerste 12 maanden niet voor beveiligers in opleiding die van de Korpschef van Politie toestemming hebben gekregen (een groene pas) om beveiligingswerk te verrichten. Dat is bepaald in artikel 7 Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus en artikel 5 Regeling particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. Gelet op de wettelijke opleidingseis en het verkrijgen van de tijdelijke groene pas zijn partijen daarom voorafgaand aan de indiensttreding van werknemer overeengekomen dat hij de opleiding zou gaan volgen. De kosten hiervoor bedroegen € 2.097 en zijn door werkgeefster betaald. Partijen hebben op 14 november 2022 een studiekostenovereenkomst (Studieverklaring) gesloten waarin een terugbetalingsverplichting is opgenomen. Werknemer heeft de opleiding niet binnen een jaar met succes afgerond. Werkgeefster heeft bij brief van 10 november 2023 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op 14 december 2023 eindigt en heeft op de eindafrekening een bedrag van € 2.175 aan opleidingskosten ingehouden. Werknemer is het niet eens met de inhouding en stelt dat de opleiding een verplichte opleiding betrof die op grond van de wet en de cao kosteloos aan hem moest worden aangeboden.

Oordeel

De kantonrechter heeft eerst beoordeeld of er sprake is van een verplichte opleiding die kosteloos aan werknemer had moeten worden aangeboden. Daarna is de kantonrechter ingegaan op de vraag of het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgeefster de studiekosten moet betalen.

Verplichte opleiding

In artikel 7:611a BW is bepaald dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Verplichte scholing op grond van toepasselijk Unierecht, nationaal recht, een cao of een regeling van een bevoegd bestuursorgaan moet de werkgever kosteloos aan de werknemer aanbieden. Ieder beding (zoals een studiekostenovereenkomst) in strijd hiermee is nietig. De kantonrechter is het met werknemer eens dat in artikel 55 cao de verplichting is opgenomen de opleiding tot beveiligers kosteloos aan te bieden.

Redelijkheid en billijkheid

Werkgeefster heeft aangevoerd dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als zij de studiekosten aan werknemer moet betalen omdat hij zich volgens haar onvoldoende heeft ingespannen om de opleiding met succes af te ronden. Hoewel het niet afronden van de opleiding het gevolg is van de door werknemer na augustus 2023 gemaakte keuzes, betekent dit niet dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgeefster de studiekosten moet betalen. Uit niets blijkt namelijk dat zij werknemer er op enig moment op heeft gewezen dat zij van hem een inspanning verwachtte bij het volgen van de opleiding. De kantonrechter verklaart de studieovereenkomst nietig en veroordeelt werkgeefster tot betaling van de studiekosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6610

Zaaknummer: 11158325 \ UC EXPL 24-4079

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M.M.S. Meinhardt

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering aspirant-luchtverkeersleider in kort geding afgewezen. Ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst rechtsgeldig, want objectief en duidelijk bepaalbaar. Werkgever heeft niet in de hand gehad of voorwaarde in vervulling is gegaan. Arbeidsovereenkomst rechtsgeldig geëindigd.

Feiten

Aan werknemer is bij brief van 6 april 2022 door Luchtverkeersleiding Nederland (hierna: LVNL) bevestigd dat hij is aangenomen als student air traffic controller en dat hij wordt opgeleid voor de positie van air traffic controller Beek. Partijen zijn in april/mei 2022 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat als uit de gegevens naar voren komt dat de ontwikkeling van werknemer onder verwachting is, zijn training wordt beëindigd. Vroegtijdige beëindiging van het studieprogramma leidt automatisch tot het einde van de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Deze ontbindende voorwaarde is ook van toepassing als, vanwege andere objectieve redenen, werknemer het studieprogramma niet heeft voltooid of niet langer in staat is om het studieprogramma te voltooien. Werknemer is op 1 september 2022 gestart met zijn opleiding bij LVNL. Op 19 en 20 maart 2024 heeft het opleidingsinstituut aan werknemer en LVNL kenbaar gemaakt dat hij is gezakt voor de APS-opleiding, nog voor het einde van de opleiding. LVNL heeft op 10 april 2024 aan werknemer kenbaar gemaakt zijn opleiding te gaan beëindigen en beroept zich in een brief van 11 april 2024 op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 1 juli 2024 heeft LVNL aan werknemer kenbaar gemaakt dat er geen interne plaatsingsmogelijkheden zijn en dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 augustus 2024. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van LVNL tot loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van het geschil tussen partijen is of de arbeidsovereenkomst van werknemer door LVNL rechtsgeldig is geëindigd met ingang van 1 augustus 2024. Volgens LVNL betekent de beëindiging van de opleiding ook de beëindiging

van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat de ontbindende voorwaarde rechtsgeldig is, omdat deze objectief en duidelijk bepaalbaar is. Daarnaast heeft LVNL niet in de hand gehad of de voorwaarde in vervulling is gegaan. Uit de verslagen van het hoofd training specialist blijkt overduidelijk dat het niet goed ging met de opleiding van werknemer. Op 8 maart 2024 heeft zij ook aangegeven dat de kans klein is dat werknemer het gewenste niveau gaat behalen. Het opleidingsinstituut heeft hem daarna meerdere oefeningen gegeven, maar ook dat mocht niet baten. Begin februari 2024 heeft werknemer zelf ook bij LVNL aangegeven dat het minder goed gaat met zijn opleiding. Vervolgens heeft de opleider in maart 2024 bepaald dat werknemer is gezakt voor de benodigde APS-opleiding. Uit het Course Management Report volgt ten slotte dat werknemer van de tien onderdelen er slechts drie heeft behaald. De conclusie is dan ook dat hij niet voldoet aan alle doelstellingen van de opleiding. Tijdens de mondelinge behandeling is naar voren gekomen dat de beslissing om werknemer te laten zakken voor de APS-opleiding niet door LVNL zelf wordt en is genomen, maar door de onafhankelijke opleidingsinstantie. Nu die instantie werknemer heeft laten zakken voor de APS-opleiding, mocht LVNL een beroep doen op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst. Omdat de APS-opleiding niet met succes kon worden afgerond, heeft werknemer de situatie in het leven geroepen, noodzakelijk voor het intreden van de ontbindende voorwaarde. LVNL heeft niet in de hand gehad of de voorwaarde in vervulling is gegaan. De kantonrechter acht het aannemelijk dat het oordeel dat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024 rechtsgeldig is geëindigd, in een bodemprocedure in stand zal blijven. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9464

Zaaknummer: 11226196 \ CV EXPL 24-3827

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.M.T.H. Janssen en C.M.I. Huijts

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Teamleider supermarkt terecht op staande voet ontslagen vanwege vervreemden van geld uit kassa. Stelling werknemer, dat hij van werkgever geld uit kassa/kluis mocht lenen wanneer hij eerstvolgende salarisbetaling niet kon afwachten, is niet komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2019 in dienst getreden van werkgever. Werknemer werkte vanaf begin 2024 als teamleider van de kassa-afdeling in de supermarkt van werkgever. Op 11 september 2024 hebben partijen met elkaar gesproken over het wegnemen van geld door werknemer. Werknemer is tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen vanwege het vervreemden van geld uit de kassa. Op 22 oktober 2024 heeft een onderzoeksbureau (op verzoek van werkgever) een rapport uitgebracht over een onderzoek naar het wegnemen van gelden door werknemer. In dat rapport staat de conclusie dat werknemer geld heeft weggenomen van werkgever en dat het bewijs daarvoor wordt geleverd door een combinatie van beschikbare informatie, te weten kassabonnen, camerabeelden, administratie en de verklaring van werknemer tijdens het gesprek van 11 september 2024. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer betwist niet dat hij geld heeft weggenomen uit de supermarkt, maar stelt zich op het standpunt dat hij toestemming had van werkgever om geld uit de kluis te halen als hij geld nodig had en de eerstvolgende salarisbetaling niet kon afwachten. Werkgever heeft betwist dat hij werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven. De kantonrechter kan de stelling van werknemer niet als juist aanvaarden, omdat deze ongeloofwaardig voorkomt. Werknemer heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit zou kunnen blijken van de gestelde afspraak. In de transcriptie van het gesprek van 11 september 2024 zijn ook geen aanwijzingen te vinden voor zo'n afspraak, terwijl het toch logisch was geweest als werknemer in dat gesprek op zijn minst had gehint op de volgens hem geheime afspraak tussen hem en werkgever. De gestelde afspraak kan dus niet worden aangenomen. Dan blijft de erkenning van het wegnemen van geld en de onderbouwing

daarvan in het onderzoeksrapport over. Dit brengt mee dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt. Werknemer wordt veroordeeld aan werkgever te betalen een schadevergoeding van € 5.281,86.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6662

Zaaknummer: 11323774 \ UE VERZ 24-290

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: Moszkowicz, R. R. Moszkowicz

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

RECHTSPRAAK

Verbod op het organiseren van landelijke staking bij apotheken tijdens kerstweek.

Feiten

ASKA en WZOA zijn werkgeversorganisaties in de apothekbranche. Zij zijn met CNV en FNV in onderhandeling over een nieuwe cao Apotheken. De cao Apotheken 2021-2024 liep tot 1 juli 2024. ASKA en WZOA zijn tot nu toe niet aan de eisen van CNV en FNV tegemoetgekomen. CNV en FNV hebben vanwege de impasse in de cao-onderhandelingen al verschillende collectieve acties georganiseerd. CNV en FNV hebben op 16 december 2024 aangekondigd dat er op 23, 24 en 27 december 2024 van 07.00 tot 20.00 uur een werkstaking plaatsvindt bij alle apotheken die de cao Apotheken toepassen, met uitzondering van zogenoemde dienstapotheken. ASKA en WZOA vorderen in deze procedure primair dat CNV en FNV op straffe van een dwangsom wordt verboden om in de periode 23 december 2024 tot en met 5 januari 2025 enige (lokale, regionale of landelijke) staking of werkonderbreking, dan wel enige andere collectieve actie, te organiseren bij de apotheken die de Cao Apotheken toepassen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de staking valt onder artikel 6 aanhef en lid 4 Europees Sociaal Handvest (ESH). Op grond van artikel 6 ESH is beperking of uitsluiting van het recht op collectieve actie slechts gerechtvaardigd indien dat maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. De European Committee of Social Rights (ECSR) heeft in een recent oordeel van 24 januari 2024 benadrukt dat *“restrictions or prohibitions can only be justified where the strike action entails a clear and present threat to life, health and/or liberties of persons”*. De voorzieningenrechter is van oordeel dat deze situatie zich hier voordoet en dat een beperking van het recht op collectieve actie in dit geval dringend noodzakelijk is ter bescherming van de volksgezondheid en de rechten van kwetsbare mensen in onze samenleving. Apotheken hebben een zeer belangrijke functie in de gezondheidszorg. Als zij om de een of andere reden niet goed functioneren, kan dat directe en ernstige gevolgen hebben voor mensen die medische zorg nodig hebben. Omdat de

aangekondigde landelijke staking in de kerstweek valt, leidt dit ertoe dat het merendeel van de apotheken dan gedurende negen achtereenvolgende dagen dicht zouden zijn. Dit is gelet op de belangrijke functie van de apotheken een zeer lange periode. De voorzieningenrechter is verder van oordeel dat ASKA en WZOA voldoende aannemelijk hebben gemaakt dat de aangekondigde staking, gezien de duur en de timing ervan, een risico voor de volksgezondheid oplevert en dat patiënten door de sluiting van de apotheken – mogelijk onherstelbare – schade kunnen lijden aan hun gezondheid doordat zij niet op tijd de medicijnen krijgen die zij nodig hebben. Voorts wegen de conclusies van de Wetenschappelijke Sectie Openbaar Apothekers (WSO) en de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie (KNMP), die in dit geschil als onafhankelijke en deskundigen derde kunnen worden aangemerkt, voor de voorzieningenrechter zwaar. De WSO overweegt onder meer dat de apotheker ook tijdens een staking over voldoende personeel moet beschikken om ten minste de spoedzorg veilig te verrichten. De KNMP neemt het standpunt in dat de landelijke staking in de laatste weken van december te risicovol is, gelet op de effecten van voorgaande regionale acties. ASKA en WZOA hebben verder een groot aantal verklaringen van apothekers in het geding gebracht die grote bezorgdheid uiten over de effecten van de voorgenomen staking. De verklaringen bevatten ervaringen van apothekers tijdens eerdere regionale en landelijke actiedagen. Daarbij worden voorbeelden genoemd van patiënten die als gevolg van deze acties een serieus gezondheidsrisico hebben gelopen. Ook deze ervaringen en zorgen wegen voor de kantonrechter zwaar. Tot slot is de voorzieningenrechter er niet van overtuigd dat de veiligheidsmaatregelen die op 15 oktober 2024 tussen partijen zijn afgesproken voldoende zullen zijn om de gezondheidsrisico's van de aangekondigde staking te ondervangen. Deze staking tijdens de Kerstweek is immers van een heel andere orde dan de eerdere, kortere stakingen. Gezien de conclusies van de WSO en de KNMP acht de voorzieningenrechter de gezondheidsrisico's onaanvaardbaar groot. Dit alles betekent dat de primaire vordering om CNV en FNV te verbieden de voorgenomen staking te organiseren wordt toegewezen, met dien verstande dat de periode waarvoor het verbod geldt wordt beperkt van 23 tot 30 december 2024. Aan het opgelegde verbod wordt geen dwangsom verbonden; CNV en FNV hebben verklaard dat zij aan deze uitspraak zullen voldoen en de voorzieningenrechter heeft geen reden om daaraan te twijfelen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7003

Zaaknummer: C/16/585961 / KG ZA 24-639 MS/2170

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: S.F. Sagel, M.B. Kerkhof, mr. dr. L.C.J. Sprengers en A. Terpstra

Wetsartikelen: 6 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Nu kern van bedrijfsactiviteiten van werkgever (projectontwikkelaar) niet ziet op fysieke, uitvoerende bouwwerkzaamheden, valt hij niet onder werkingssfeer Verplichtstellingsbesluit en is hij daarmee niet premieplichtig jegens Bpf Bouw.

Feiten

Van de Klok c.s. zijn zes vennootschappen behorend tot het concern KlokGroep. Zij staan bekend als projectontwikkelaars. Bpf Bouw is een bedrijfstakpensioenfonds. De deelneming in Bpf Bouw is verplicht gesteld. De cao Bouw & Infra en de cao Bedrijfstakeigen Regelingen Bouw & Infra (hierna: de bouwcao's) bepalen dat werkgevers in de bouw en infra verplicht zijn tot betaling van premie aan een opleidings- en ontwikkelingsfonds en een aanvullingsfonds (hierna: de fondsen). De Commissie Werkingssfeer als bedoeld in het Verplichtstellingsbesluit heeft bij uitspraken van 13 april 2022 beslist dat Van de Klok c.s. onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit en de bouwcao's vallen. Bpf Bouw heeft Van de Klok c.s. vervolgens aangesloten. In augustus heeft Bpf Bouw 2023 aan Van de Klok c.s. premienota's ten bedrage van ruim 14 miljoen euro verzonden. Van de Klok c.s. hebben deze nota's niet betaald. Van de Klok c.s. vorderen primair een verklaring voor recht dat zij niet onder de werkingssfeerbepalingen van het Verplichtstellingsbesluit en de bouwcao's vallen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Uitleg Verplichtstellingsbesluit

Partijen zijn het niet eens over de uitleg van de werkingssfeerbepalingen. De uitleg van het Verplichtstellingsbesluit vormt vaker onderwerp van procedures. Een recent arrest van de Hoge Raad van 30 augustus 2024 (ECLI:NL:HR:2024:1102) is relevant voor de onderhavige zaak. Voor zover hier van belang, komt het erop neer dat de zinsnede *onderneming, waarvan het bedrijf gericht is op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden* moet worden gelezen als: *onderneming waarvan het bedrijf gericht is op productie en/of dienstverlening*

voor of aan derden. In de door de Hoge Raad van de A-G overgenomen overweging (r.o. 3.27) staat: Overigens ligt het in de rede dat het (...) bij 'dienstverlening' (aan derden) (...) gaat om door die onderneming ten behoeve van derden verrichte werkzaamheden op het vlak van het 'uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten' (...). Deze overweging heeft de discussie tussen partijen op dit punt niet beëindigd. De woorden 'op het vlak van' bieden volgens de Bouwfondsen kennelijk nog ruimte voor de door haar bepleite ruime uitleg. Naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte. *Werkzaamheden op het vlak van* betekent dat sprake moet zijn van door de dienstverlenende ondernemingen zelf verrichte, uitvoerende, fysieke bouwwerkzaamheden.

Kernactiviteiten Van de Klok c.s.

Vervolgens wordt beoordeeld of de bedrijfsactiviteiten van Van de Klok c.s. onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen. Overwogen wordt als volgt. Samengevat wordt de kern van de bedrijfsactiviteiten gevormd door de aankoop van grond, voorbereiding van- en regievoering op het bouwproces, op eigen initiatief dan wel in opdracht van derden, gevolgd door de verkoop van het gebouwde, al dan niet voor eigen rekening. Tot de kernactiviteiten van Van de Klok c.s. behoort niet de feitelijke uitvoering van het plan, dus de fysieke bouwwerkzaamheden of -activiteiten. Deze worden telkens uitbesteed aan derden. Het ontwikkel- en verkooprisico ligt bij Van de Klok c.s., indien en voor zover zij niet in opdracht van derden handelen. Het uitvoeringsrisico van de bouw daarentegen ligt steeds bij de ingeschakelde derden. Gelet op de uitleg van het Verplichtstellingsbesluit, die inhoudt dat de kern van de bedrijfsactiviteiten van de dienstverlenende onderneming moet zien op fysieke, uitvoerende bouwwerkzaamheden, is de conclusie dat Van de Klok c.s. niet onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen, en daarmee niet premieplichtig jegens Bpf zijn. De bouwcao's kennen een voor zover hier van belang vergelijkbare tekst. Er is geen aanleiding om de reikwijdte van deze regelingen anders te interpreteren dan die van het Verplichtstellingsbesluit.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7159

Zaaknummer: 10831116

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: S. van der Vegt en E. Lutjens

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Medewerkster tankstation ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege het saboteren van draad van alarmsysteem magazijndeur. Ontslag niet onverwijld gegeven en dringende reden ontbreekt, mede gelet op persoonlijke omstandigheden. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek werkgever afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 16 juni 2018 bij Actomat B.V. in dienst getreden. Zij verricht als senior medewerkster werkzaamheden op een tankstation. Sinds 16 februari 2023 is werkneemster gedeeltelijk arbeidsongeschikt; zij lijdt aan de ziekte van Crohn. In juni/juli 2024 is het betreffende tankstation verbouwd en is een alarm aangebracht op de in het tankstation aanwezige magazijndeur. Dat alarm gaat af gedurende de tijd dat die deur geopend is, bijvoorbeeld tijdens laden en lossen. Dit vindt enkele keren per week plaats en duurt dan zo'n twintig minuten. Omstreeks 12 of 13 september 2024 heeft werkneemster, terwijl het geluid van het alarm afging, een draad van dat alarm met een schaar gesaboteerd, waardoor het geluid ophield. Toen de shiftmanager op 13 september 2024 vroeg wie de draad van het alarm had gesaboteerd, heeft werkneemster geantwoord dat zij dat had gedaan. De shiftmanager heeft dit vervolgens niet doorgegeven aan het hogere management en om die reden is de shiftmanager naderhand uit haar functie gezet en in een lagere functie geplaatst. Van 16 september tot 24 september 2024 is werkneemster afwezig geweest vanwege vakantie. Werkneemster is op 25 september 2024 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon. Voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, verzoekt Actomat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g-, h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven en dringende reden ontbreekt

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De shiftmanager was al op 14 september 2024 op de hoogte van de sabotage van het alarm door werkneemster. De shiftmanager heeft dit echter niet doorgegeven aan het sitemanagement. Dat laatste komt in het kader van de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven echter voor rekening en risico van Actomat. Actomat heeft onvoldoende voortvarend gehandeld door tien dagen te wachten met het starten van een onderzoek. Dat werkneemster vanaf 16 september 2024 met vakantie was, doet daar niet aan af. Het ontslag is dan ook niet onverwijld gegeven. De kantonrechter is verder van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. De kantonrechter neemt aan dat het geluid van het alarm indringend was, maar niet aannemelijk is geworden dat het geluid dusdanig ondraaglijk was dat Actomat haar zorgplicht als werkgever heeft geschonden door daar niets aan te doen. Als werkneemster het alarm niet verdroeg, had zij ook andere maatregelen kunnen nemen, zoals het dragen van gehoorbescherming. Hoewel werkneemster had moeten weten dat je als werknemer geen alarm of zoemer onklaar mag maken, heeft zij wel voldoende aannemelijk gemaakt dat zij de consequenties van het onklaar maken van het alarm op de magazijn deur onvoldoende heeft voorzien (werkneemster dacht dat het enkel een deurzoemer betrof en geen veiligheidssysteem). Bovendien verkeert werkneemster gelet op haar persoonlijke omstandigheden in een kwetsbare arbeidsmarktpositie: zij lijdt aan de ziekte van Crohn en heeft inmiddels ook ernstige knieklachten. Bovendien is zij (48 jaar oud) een wat oudere werkneemster en heeft zij altijd goed gefunctioneerd. Al met al is er geen sprake van een dringende reden. Het ontslag wordt vernietigd en Actomat wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hierbij weegt voor de kantonrechter zwaar dat sprake is van een incident en dat het handelen van werkneemster er niet op was gericht haar werkgever schade te berokkenen. Zij wilde alleen een hinderlijk geluid laten stoppen waarover zij al eerder had geklaagd. Verder weegt mee dat werkneemster de sabotage desgevraagd heeft opgebiecht en dat zij gedurende acht jaar prima heeft gefunctioneerd. Ook haar kwetsbare arbeidsmarktpositie wordt meegewogen. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12909

Zaaknummer: 11337391 \ AO VERZ 24-32

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: M.H. Horst en M.J.W. Hoek

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

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet, nu niet alle ontslagredenen zijn komen vast te staan. Uit ontslagbrief blijkt duidelijk en ondubbelzinnig dat werkgever niet voornemens is tijdelijke arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarmee is aan aanzegverplichting voldaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2023 in dienst van werkgeefster als algemeen medewerker. De verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had een einddatum van 1 september 2024. Bij brief van 31 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het zonder opgaaf van redenen niet op het werk verschijnen, onbereikbaar zijn en veelvuldig te laat komen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, betaling van achterstallig loon tot en met 1 september 2024 en een bedrag van € 1.965 ter zake van de aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld moet worden of het dienstverband van werknemer op 31 juli 2024 door het ontslag op staande voet is geëindigd of pas per 1 september 2024 door de afloop van het contract voor bepaalde tijd.

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ‘veelvuldig’ te laat komen van werknemer niet komen vast te staan. Wel is werknemer op 26 juli 2024 zonder bericht niet op zijn werk verschenen en was hij de dagen daarna niet bereikbaar voor werkgeefster. Ook is hij daarvoor een aantal keren te laat op het werk verschenen. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om het ontslag op staande voet te kunnen rechtvaardigen. Ten eerste zijn niet alle in de ontslagbrief genoemde redenen komen vast te staan. Ten tweede is een ontslag op staande voet de verregaandste sanctie in het arbeidsrecht en had werkgeefster eerst minder ingrijpende sancties kunnen en moeten opleggen, zoals een officiële waarschuwing, loonopschorting of een loonstop. De kantonrechter vernietigt het ontslag. Werkgeefster is

gehouden het overeengekomen salaris en het vakantiegeld door te betalen vanaf 31 juli 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 september 2024. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%.

Aanzegvergoeding

Vast staat dat werkgeefster het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst voorafgaand aan het ontslag op staande voet niet schriftelijk – zoals de wet vereist – aan werknemer kenbaar heeft gemaakt. Een aanzegging kan echter ook afgeleid worden uit een brief waaruit duidelijk blijkt dat de werkgever niet voornemens is de tijdelijke arbeidsovereenkomst voort zetten. Een dergelijk voornemen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk en ondubbelzinnig uit de (ontslag)brief van werkgeefster van 31 juli 2024. Uitgaande van deze brief heeft werkgeefster tijdig aan werknemer te kennen gegeven dat zij het dienstverband niet voort zou zetten. Bij werknemer kan redelijkerwijs geen onzekerheid over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst hebben bestaan. Het verzoek tot toekenning van een aanzegvergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6642

Zaaknummer: 11329182 LE VERZ 24-50

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.O.M. van Waesberghe

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is op initiatief van werkgever niet voortgezet. Opzegging werknemer is niet komen vast te staan. Transitievergoeding (€ 2.585,51 bruto) verschuldigd. Geen aanleiding voor toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in mei 2019 bij Belona4work B.V. (hierna: Belona) in dienst getreden. Werknemer werkte voor verschillende inleners. Zijn functie is medewerker glastuinbouw. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-CAO van toepassing. Op 12 januari 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek kreeg werknemer een arbeidsovereenkomst, een uitzendbevestiging en een (in het Nederlands opgestelde) brief van 12 januari 2024 voorgelegd, die hij heeft ondertekend. In die brief staat dat werknemer heeft aangegeven dat hij de arbeidsovereenkomst Fase B die tot 25 januari 2024 zou lopen eerder, op 12 januari 2024, wil beëindigen. Op 26 juni 2024 heeft werknemer voor het laatst voor Belona gewerkt bij een inlener. Op of omstreeks die dag heeft ook een gesprek tussen Belona en werknemer plaatsgevonden; partijen verschillen van mening over de inhoud van dat gesprek. Werknemer verzoekt thans toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst op initiatief werkgever niet voortgezet

Partijen hebben ieder een verschillende lezing van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst op initiatief van Belona beëindigd; naar hij stelt, heeft Belona hem tijdens een gesprek op of omstreeks 26 juni 2024 meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, omdat geen enkele opdrachtgever van Belona hem meer wilde hebben. Belona heeft aangevoerd dat zij werknemer wel degelijk aangepast werk heeft aangeboden. Volgens haar was het juist werknemer die dat werk niet wilde aanvaarden en die de arbeidsovereenkomst heeft

beëindigd. Vaststaat dat de mondelinge opzegging van werknemer, als die al heeft plaatsgevonden, niet schriftelijk is bevestigd. Ook het gestelde aanbod van aangepast werk is door Belona niet concreet en dus onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat werknemer op 27 juni 2024 per WhatsApp aan Belona heeft bericht dat hij een tennisarm heeft, dat de arts zegt dat dit tot vier weken kan duren en dat hij normaal aan het werk wil en niet tevreden is met deze situatie. Daarmee verdraagt zich niet dat werknemer zelf op 26 juni 2024 mondeling zou hebben opgezegd. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat de arbeidsovereenkomst Fase B voor bepaalde tijd op 1 juli 2024 is geëindigd en op initiatief van Belona niet aansluitend is voortgezet.

Vergoedingen

Belona is aan werknemer de transitievergoeding verschuldigd. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake. Als werknemer zich al schuldig heeft gemaakt aan diefstal en alcoholgebruik (wat werknemer betwist), dan vormde dat destijds voor Belona kennelijk geen reden werknemer niet meer in te zetten. De verzochte transitievergoeding (€ 2.585,51 bruto) wordt toegewezen. De kantonrechter vindt dat werknemer onvoldoende heeft gesteld en onderbouwd dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Belona. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. De kantonrechter ziet evenmin aanleiding tot toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:611 BW.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12910

Zaaknummer: 11328787 AO VERZ 24-74

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: P.D. Zalucha, L.H. Halls-Langedijk en F.G. Asscher

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop tijdens arbeidsongeschiktheid. Niet gebleken dat aangeboden arbeid met langere reistijd passend is. Loonvordering in kort geding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 september 2023 werkzaam bij werkgeefster op basis van een contract voor de bepaalde tijd van een jaar. Werkneemster heeft zich op 26 januari 2024 ziek gemeld. Op 6 juni 2024 heeft werkgeefster werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Op 26 juni 2024 heeft de bedrijfsarts van werkgeefster geadviseerd dat werkneemster start met passende werkzaamheden gedurende vier uur per dag voor een periode van twee weken. Uit het spreekuuradvies blijkt dat de bedrijfsarts het niet wenselijk acht dat werkneemster haar werkzaamheden op de oude locatie gaat hervatten. Naar aanleiding van dit advies heeft werkgeefster op 27 juni 2024 met werkneemster gesproken over de re-integratie. Werkgeefster heeft werkneemster meegedeeld dat zij op vrijdag 28 juni 2024 wordt verwacht op een andere locatie. Vanwege de reistijd zal werkgeefster een half uur van de reistijd rekenen als re-integratie-uren. Werkneemster heeft daarop laten weten dat zij de reistijd van 3,5 uur met het OV niet redelijk vindt. Werkneemster is op vrijdag 28 juni 2024 niet verschenen op de betreffende locatie. Zij heeft zich die dag telefonisch bij werkgeefster ziekgemeld, nu zij zich onderweg naar de nieuwe locatie erg ziek voelde. Werkgeefster heeft werkneemster daarop de volgende dag gebeld en een brief gemaild. In deze brief staat dat werkgeefster geen reden ziet om werkneemster opnieuw bij de bedrijfsarts in te plannen en dat werkneemster dezelfde dag om 12:30 uur wordt verwacht op de afgesproken locatie om de re-integratie op te starten. Daarbij wordt vermeld dat als werkneemster deze afspraak niet nakomt, werkgeefster op basis van artikel 7:629 lid 3 BW genooddaakt is haar loon per direct stop te zetten. Werkneemster is ook op 2 juli 2024 niet op de betreffende locatie verschenen. Bij brief van 3 juli 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster meegedeeld dat het loon per 2 juli 2024 wordt stopgezet omdat zij de afspraak voor het verrichten van passende arbeid niet is nagekomen. Werkneemster vordert - samengevat - veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig salaris over de maanden juli en augustus 2024 (in totaal € 4.101,54 bruto), vermeerderd met vakantietoeslag,

de opgebouwde en niet-genoten verlofuren en de kosten van het deskundigenoordeel UWV.

Oordeel

Werkneemster heeft een spoedeisend belang bij de vordering. Omdat nergens uit blijkt dat de bedrijfsarts het door werkgeefster aangeboden werk voor werkneemster qua reistijd passend acht en uit het deskundigenoordeel juist volgt dat dit mogelijk niet passend is, is het voorshands onvoldoende aannemelijk dat werkneemster op 2 juli 2024 passende arbeid heeft geweigerd. Dat betekent dat werkgeefster de loonbetaling ten onrechte om die reden heeft stopgezet. De vordering van achterstallig loon over de maanden juli en augustus 2024, vermeerderd met de vakantietoeslag en overige emolumenten, is toewijsbaar omdat voorshands voldoende aannemelijk is dat deze vordering ook in een eventuele bodemprocedure zal worden toegewezen. Werkgeefster hoeft geen verlofuren te betalen, nu werkneemster niet concreet heeft aangegeven waarom de berekening van werkgeefster niet juist zou zijn en na de nabetalingen van werkgeefster nog verlofuren zouden openstaan. De gevorderde kosten van het deskundigenoordeel, waartegen geen verweer is gevoerd, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6465

Zaaknummer: 11346402

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: D.I.A. Schröder en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Schadevergoeding aan werkgever na ontslag op staande voet afgewezen.

Feiten

Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met Alliander. Op 27 november 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter onder meer verzocht het ontslag te vernietigen en Alliander tot wedertewerkstelling, doorbetaling loon en rectificatie van haar bericht over het ontslag op intranet te veroordelen. De kantonrechter heeft alle vorderingen van werknemer afgewezen, behalve de vordering tot betaling van de opgebouwde emolumenten, die is toegewezen. Werknemer is in de proceskosten veroordeeld. In die zaak (200.342.986, hierna: de ontslagzaak) heeft het hof vandaag beslist dat de kantonrechter ten onrechte het ontslag op staande voet niet heeft vernietigd. De arbeidsovereenkomst is echter niet hersteld maar aan werknemer is in plaats daarvan een billijke vergoeding toegekend en zijn aanspraak op de transitievergoeding is toegewezen. In de zaak waarop het onderhavige hoger beroep ziet, heeft de kantonrechter de volgende beslissingen genomen. Werknemer is veroordeeld om aan Alliander te betalen € 6.578 aan gefixeerde schadevergoeding (artikel 7:677 lid 2 BW), te vermeerderen met de wettelijke rente. De door Alliander gevorderde schadevergoeding wegens door werknemer ongeoorloofd afgevoerde en verkochte restmaterialen is afgewezen. Werknemer is wel veroordeeld tot betaling van € 10.000 aan Alliander aan kosten voor inschakeling van bedrijfsrecherchebureau Hoffmann, te verhogen met de wettelijke rente. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Wat betreft de door de kantonrechter aan Alliander toegewezen gefixeerde schadevergoeding wordt als volgt overwogen. Omdat het hof in de ontslagzaak heeft geoordeeld dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging ten onrechte heeft afgewezen, is er geen sprake van de situatie bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW. Daarom is werknemer aan Alliander niet het loon over de opzegtermijn verschuldigd. Alliander stelt, onder verwijzing naar de weegbonnen en contantbonnen, dat zij als gevolg van het ontslag €

4.243,50 aan schade heeft ondervonden wegens de niet aan haar afgedragen opbrengst van het restmateriaal. Het hof overweegt als volgt. In de Gedragscode staat onder andere:

“Restmateriaal is eigendom van Alliander en mag onder geen beding meegenomen worden. Spreek je collega aan op dit gedrag. Merk je dat hij niet openstaat voor verbetering, meld het dan bij je leidinggevende, HR Business Partner of bij het Fraudemeldpunt van Alliander.”

Hieruit volgt dus dat Alliander richting haar werknemers uitdraagt dat restmaterialen haar eigendom zijn. Voor toewijzing van de door haar gevorderde schadevergoeding is echter van belang dat komt vast te staan dat Alliander door het wegvoeren van de restmaterialen en het niet afdragen van de opbrengst een verlies in haar vermogen heeft geleden. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat dit niet is komen vast te staan. In de eerste plaats niet omdat Alliander slechts stelt, maar geenszins aantoont, dat de twee afvalverwerkers daadwerkelijk aan haar geld betalen voor de ingeleverde materialen. Elk bewijs daarvan ontbreekt terwijl Alliander dat toch gemakkelijk, gelet op de vele projecten die zij uitvoert, zou hebben moeten kunnen aantonen. In de tweede plaats niet omdat evenmin is gebleken dat Alliander in de hier aan de orde zijnde gevallen daadwerkelijk haar opdrachtgevers heeft gecrediteerd voor de waarde van de restmaterialen. Daarvoor geldt hetzelfde; Alliander is een grote onderneming die dit toch gemakkelijk uit haar (project)administratie zou moeten kunnen opdiepen. Het hof overweegt dat Alliander dus niet heeft aangetoond dat zij een verlies in haar vermogen heeft geleden als gevolg van het afvoeren en niet afdragen van de opbrengst van de restmaterialen door werknemer. De vordering van Alliander wordt daarom afgewezen. Omdat het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet ten onrechte niet is vernietigd en de vordering tot betaling van schadevergoeding van Alliander afwijst, is er geen grondslag om werknemer te veroordelen tot betaling van de kosten van het onderzoeksbureau. Gelet op dit oordeel over het ontslag kan immers niet worden gezegd dat werknemer aansprakelijk is op grond van artikel 7:661 BW waarmee gelijk is gezegd dat het beroep op artikel 6:74 BW evenmin opgaat. Eerstgenoemd wetsartikel ziet namelijk specifiek op arbeidsrechtelijke aansprakelijkheid.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7583

Zaaknummer: 200.345.241

Rechters: A.J.J. van Rijen, M.E.L. Fikkers en I.G.C. Bij de Vaate

Advocaten: R. Olde en T.B. Vandeginste

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Vernietigbaar ontslag op staande voet. Geen herstel maar billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 1984 bij een rechtsvoorganger van Alliander in dienst getreden. Ten tijde van het ontslag op staande voet functioneerde hij als technisch uitvoerder met een salaris van € 4.683,10 bruto per maand, exclusief emolumenten. Alliander is een grote onderneming die zich bezighoudt met de aanleg en het onderhoud van de infrastructuur voor energievoorziening. Werknemer is op 27 november 2023 op staande voet ontslagen vanwege het frauderen met restmateriaal. Werknemer heeft bij brief van 6 december 2023 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Voorafgaande aan het in de ontslagbrief genoemde onderzoek was werknemer in 2023 ook onderwerp van een ander onderzoek door de afdeling Internal Audit van Alliander. Dit richtte zich op het gebruik van de bedrijfsauto en de registratie van gewerkte uren. Werknemer is toen ook gehoord. Dit onderzoek heeft niet geleid tot stappen jegens hem. Daarna, op 14 juli 2023, heeft werknemer zich ziek gemeld wegens mentale klachten. Tijdens zijn ziekteperiode, op 21 september 2023, werd werknemer, bijgestaan door zijn advocaat, gehoord door Hofmann bedrijfsrecherche over een anonieme brief die aan een manager van Alliander is gericht. Alliander heeft niet kunnen vaststellen wie de schrijver van de anonieme brief was. Het onderzoek dat heeft geleid tot zijn ontslag op staande voet vond ook plaats tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Wat werknemer betreft gold binnen Alliander niet de regel dat restmaterialen moesten worden ingeleverd bij Alliander; hij kreeg juist vaak van zijn leidinggevende te horen dat hij ervoor moest zorgen dat het projectterrein werd ontruimd en dus ook dat de restmaterialen moesten worden afgevoerd. Aan hem werd overgelaten hoe dat te doen zonder dat ooit iemand tegen hem heeft gezegd dat de opbrengst aan Alliander zou moeten worden afgedragen. Het hof overweegt dat werknemer aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van

een praktijk die jarenlang plaatsvond en die bekend was onder medewerkers en deels onder managers zonder dat daaraan een einde werd gemaakt terwijl dat wel eerder had gekund. Dat is af te leiden uit verklaringen die zijn afgelegd in het onderzoek dat Alliander in samenwerking met Hoffmann heeft gedaan, de door werknemer in het geding gebrachte verklaringen en natuurlijk het eigen verweer van werknemer. Het hof oordeelt dat Alliander hiertegenover onvoldoende heeft aangevoerd zodat niet aan verdere bewijslevering wordt toegekomen. Daarom gaat het hof ervan uit dat aan werknemer het verbod op afvoer en verkoop van restmaterialen niet voldoende duidelijk is gemaakt én dat sprake was een gedoogcultuur waarin hier niet tegen werd opgetreden. Daarbij komt dat van belang is dat werknemer een werknemer op leeftijd is die kan bogen op een onberispelijk zeer langdurig dienstverband. Er is geen sprake van enige schriftelijke waarschuwing, laat staan een verbetertraject. Wel is hij voor het ontslag door Alliander betrokken bij twee onderzoeken zonder dat dit voor hem arbeidsrechtelijke gevolgen had maar als gevolg waarvan hij zich wel ziek heeft gemeld. Het ontslag op staande voet is, gelet op alles wat hiervoor is overwogen, dan ook een te zwaar middel. Veeleer had Alliander met werknemer het gesprek moeten aangaan waarin hij uitdrukkelijk op de regels werd gewezen en hem een expliciet verbod, onder dreiging van een ontslag op staande voet, zou zijn gegeven om ooit nog enig restmateriaal zonder haar uitdrukkelijke toestemming voor eigen gebruik af te voeren. Ook heeft Alliander onvoldoende voortvarend heeft gehandeld bij het geven van het ontslag op staande voet. Het hof is dus van oordeel dat de kantonrechter het ontslag op staande voet had moeten vernietigen. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding ter hoogte van € 38.200 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7585

Zaaknummer: 200.342.986

Rechters: A.J.J. van Rijen en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R. Olde en T.B. Vandeginste

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging van werknemer niet rechtsgeldig. Desondanks geen recht op loondoorbetaling. Mededeling van werkgever kwalificeert als opzeggingshandeling. Vervaltermijn verstreken.

Feiten

Werknemer is sinds 21 augustus 2023 in dienst van werkgever in de functie van logistiek medewerker. De arbeidsovereenkomst is op enig moment verlengd tot 20 maart 2025. De vriendin van werknemer is ook werkzaam bij werkgever. Op 10 juni 2024 heeft het logistiek personeel overgewerkt. Op 11 juni 2024 verschijnt de vriendin van werknemer niet op het werk. Werknemer verschijnt die dag wel op het werk en laat aan werkgever weten dat hij (en zijn vriendin) ontslag nemen en terugkeren naar land X. Na het inwinnen van advies van zijn accountant heeft werkgever daarna aan werknemer laten weten dat hij na ontslagname geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkgever heeft toen voorgesteld aan werknemer om een VSO te sluiten teneinde zijn WW-rechten veilig te stellen. Op diezelfde dag heeft werknemer persoonlijk afscheid genomen van de aanwezige collega's en aan hen verteld dat hij en zijn vriendin niet meer komen werken en terugkeren naar land X. Ook heeft werknemer later die dag een bericht geplaatst in de WhatsApp-groep, waarin hij (tezamen met zijn vriendin) afscheid neemt van zijn team en de WhatsApp-groep vervolgens (tezamen met zijn vriendin) verlaat. Diezelfde dag heeft werkgever werknemer een vaststellingsovereenkomst toegestuurd. Werknemer heeft deze niet geaccepteerd en aangegeven dat hij tijd nodig heeft voor zijn gezondheid. Op 13 juni 2024 heeft de echtgenote van de eigenaar van werkgever geconstateerd dat de woning van werknemer ontruimd is. Op 14 juni 2024 heeft werkgever aan werknemer bevestigd dat hij op 11 juni 2024 zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. Bij brief van 4 juli 2024 heeft de gemachtigde van werknemer (kort gezegd) bezwaar gemaakt tegen het einde van het dienstverband. De gemachtigde laat ook weten dat werknemer ziek is en in een ziekenhuis in land X ligt. Werknemer vordert uitbetaling van achterstallig salaris vanaf juli 2024.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werknemer op 11 juni 2024 de arbeidsovereenkomst

mondeling heeft opgezegd; hij toen door werkgever geïnformeerd is over de gevolgen van het ontslag (verlies WW-rechten) en hij aansluitend fysiek afscheid heeft genomen van zijn collega's en later (nog eens) via WhatsApp. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee sprake van een duidelijke uitlating van werknemer, gericht op de beëindiging van het dienstverband. De volgende vraag is echter of werkgever er terecht op mocht vertrouwen dat de wil van werknemer daadwerkelijk op beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht. Naar het oordeel van de kantonrechter is daar geen sprake van. In de eerste plaats is van belang dat werknemer zich de daaropvolgende dag (op 12 juni jl.) heeft ziekgemeld en heeft laten weten niet in te stemmen met de VSO. Daaruit volgt dat werknemer al daags na zijn opzegging op zijn uitlatingen is teruggekomen. Daarbij geeft werknemer in zijn e-mail duidelijk aan dat het geestelijk niet goed met hem gaat en dat er bij hem sprake is van stress. Van belang is verder dat (kort) vóór de opzegging tussen partijen gediscussieerd c.q. gesproken is over het moeten overwerken op 10 juni, het niet toekennen van een door werknemer (meermaals) gevraagde loonsverhoging, het zogenoemde "Groove Garden akkefietje". Ten slotte is van belang dat de gemachtigde van werknemer op 4 juli 2024 aan werkgever eveneens heeft laten weten dat werknemer ziek is en dat de opzegging wordt betwist. Onder al deze omstandigheden mocht werkgever er niet van uitgaan dat werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen. Dat werknemer na de opzegging vertrokken is naar land X maakt dit oordeel niet anders. Een en ander betekent dat er geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgever werknemer daar in beginsel niet aan kan houden. Dit alles leidt echter niet tot een toewijzing van de vordering. Ervan uitgaande dat de opzegging door werknemer tot stand gekomen is onder invloed van een wilsontbreken heeft dat nietigheid (of vernietiging) van de opzegging tot gevolg. De opzegging moet dus weggedacht worden. Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert de door werknemer (in elk geval) op 12 juni 2024 ontvangen mededeling van werkgever d.d. 11 juni 2024, inhoudende dat hij uitgaat van een einde van het dienstverband, dan als een opzeggingshandeling van de kant van werkgever, die maakt dat aan het dienstverband met onmiddellijke ingang een einde is gekomen. Met die beëindiging stemt werknemer niet in en een ontslagvergunning of ontbindingsbeschikking ontbreekt. De opzegging door werkgever is dus vernietigbaar. Maar het daartoe bestemde verzoek moet wel binnen twee maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkgever worden ingediend. Werknemer had dus binnen de vervaltermijn van twee maanden een vernietigingsverzoek bij de kantonrechter moeten indienen. Nu hij dat heeft nagelaten ligt het in de rede dat in een bodemprocedure een loonvordering zal afstuiten op het verloop van deze vervaltermijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:5895

Zaaknummer: 11244192 \ CV EXPL 24-4061

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ondanks opzeggingsbrief werkneemster is het feitelijk werkgever die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Brief is op aandringen van werkgever door werkneemster (die Nederlandse taal niet machtig is) ondertekend. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding à vier maandsalarissen.

Feiten

Werkneemster is in mei 2019 bij Belona4work B.V. (hierna: Belona) in dienst getreden. Zij werkte voor verschillende inleners. De functie van werkneemster is medewerkster glastuinbouw. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-CAO van toepassing. Op 12 januari 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst fase C voor onbepaalde tijd en een Uitzendbevestiging 1135 ontvangen, die zij heeft ondertekend. Op enig moment (volgens werkneemster op 12 januari 2024, volgens Belona op 21 juni 2024) kreeg werkneemster een in het Nederlands opgestelde opzegbrief gedateerd op 1 juli 2023 voorgelegd. In die brief staat dat werkneemster de arbeidsovereenkomst wil beëindigen op 1 juli 2024. Belona wijst er in die brief op dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding of WW-uitkering, omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkneemster is geëindigd. Werkneemster heeft de brief ondertekend. Op 29 mei 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Belona heeft vanaf 1 juli 2024 geen loon meer betaald. Werkneemster verzoekt toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Belona heeft (feitelijk) arbeidsovereenkomst opgezegd

Partijen hebben ieder een verschillende lezing van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Volgens werkneemster is de arbeidsovereenkomst op initiatief van Belona beëindigd: werkneemster wilde bij een bepaalde inlener gaan werken, maar Belona

wilde dat niet omdat zij niet het risico wilde nemen dat de gezondheidsklachten van werknemster dan zouden verergeren en werknemster met het werk zou moeten stoppen. Volgens Belona was het juist werknemster die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, omdat zij niet bij genoemde inlener wilde werken. De kantonrechter kan niet vaststellen welke lezing de juiste is. In elk geval heeft Belona ter zitting verklaard dat zij (op 21 juni 2024) tegen werknemster heeft gezegd dat werknemster, als zij het aangeboden werk bij de inlener niet wilde doen, een (in het Nederlands opgestelde) brief moest ondertekenen waarin werknemster de arbeidsovereenkomst opzegde en dat partijen voor de toekomst dan wel verder zouden zien. Het tekenen van de brief is dus op aandringen van Belona gebeurd en niet op initiatief van werknemster. Vaststaat dat werknemster de Nederlandse taal niet machtig is. Bovendien staat vast dat werknemster op 21 juni 2024 ziek was. Daarom valt niet in te zien welk belang werknemster zou hebben bij beëindiging van haar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daar komt nog bij dat de bewuste brief gedateerd is op 1 juli 2023 en Belona daarvoor geen plausibele verklaring heeft kunnen geven. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het ervoor moet worden gehouden dat (feitelijk) Belona de arbeidsovereenkomst met werknemster heeft opgezegd.

Vergoedingen

De verzochte transitievergoeding van € 3.509,02 bruto wordt toegewezen. Ook heeft werknemster recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 8.217,16 bruto (vier maandsalarissen).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12912

Zaaknummer: 11329329 \ AO VERZ 24-75

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: P.D. Zalucha, L.H. Halls-Langedijk en F.G. Asscher

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek oud-werkneemster Belastingdienst tot toekenning billijke vergoeding (€ 915.000), althans een aanvullende uitkering op grond van de cao Rijk. Opzegging arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte, met toestemming UWV, is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen Belastingdienst.

Feiten

Met ingang van 1 oktober 2020 is werkneemster in dienst getreden bij de Belastingdienst in de functie van Informant C Belastingtelefoon. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk van toepassing. Werkneemster is vanaf 2 februari 2021 arbeidsongeschikt. Bij brief van 22 maart 2024 heeft de Belastingdienst de arbeidsovereenkomst met werkneemster – met toestemming van het UWV – opgezegd met ingang van 1 mei 2024. Werkneemster ontvangt met ingang van 31 januari 2023 een IVA-uitkering. De Belastingdienst heeft een transitievergoeding van € 5.961,07 bruto voldaan. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de Belastingdienst te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 915.000, althans een aanvullende uitkering zoals genoemd in paragraaf 8.3 van de cao Rijk. Volgens werkneemster zijn er meerdere gebeurtenissen geweest die hebben bijgedragen aan haar uitval en/of het mislukken van de re-integratie, en kan de Belastingdienst daarvan een ernstig verwijt worden gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster legt meerdere gebeurtenissen/gronden ten grondslag aan haar verzoek, die door de kantonrechter afzonderlijk worden besproken. Zo stelt werkneemster dat zij uit het BHV-team en uit een OLPZ-meeting is gezet. Deze werkzaamheden maken echter geen onderdeel uit van de bedongen arbeid, zodat zij wat dat betreft ook niet kan eisen dat zij hieraan deel mag nemen. Uit de stukken van werkneemster blijkt verder dat zij klaagt over een opmerking van een collega tegen een andere collega over het decolleté van werkneemster. De opmerking is niet tegen werkneemster zelf gemaakt en kan om die reden niet als intimidatie worden gezien, maar wel als kwetsend of ongepast. De Belastingdienst heeft echter gereageerd op de klachten van werkneemster en uit een gespreksverslag blijkt dat werkneemster een gesprek met de Belastingdienst heeft ervaren ‘als

een afsluiting'. Werkneemster heeft verder gedurende haar re-integratie bij de Belastingdienst op enig moment aangegeven dat zij voor zichzelf geen toekomst meer ziet bij de Belastingtelefoon, vanwege een in haar ogen onprettige werksfeer. Daarop heeft de Belastingdienst aangegeven haar te zullen steunen in de zoektocht naar ander werk. Werkneemster is op 24 januari 2022 begonnen op de afdeling Uitvoeringsorganisatie Herstel Toeslagen (UHT). Dit is naar het oordeel van de kantonrechter het enige onderdeel waar de Belastingdienst als werkgever wellicht steken heeft laten vallen. Hoewel er begeleiding was toegezegd bleek dat in de praktijk slechts in beperkte mate aanwezig. Aan de andere kant speelden ook nu weer de oude klachten en frustraties over voorvallen in het verleden. UHT heeft de proefplaatsing beëindigd vanwege het ontbreken van de juiste vaardigheden en competenties bij werkneemster. Gezien de meervoudige problematiek is het onwaarschijnlijk dat de re-integratie wel zou zijn gelukt als er meer begeleiding was geweest, omdat dan nog steeds de oude frustraties zouden hebben gespeeld en de aanwezigheid van bepaalde collega's in het gebouw. Alles bij elkaar oordeelt de kantonrechter dus dat de Belastingdienst als werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Als er al enkele punten zijn waar de Belastingdienst steken heeft laten vallen, komt de mate van verwijtbaarheid niet in de buurt van het gestelde criterium. Het toewijzen van een billijke vergoeding is gezien het voorgaande dus niet mogelijk. Ook voor toekenning van een vergoeding op basis van paragraaf 8.3 van de cao Rijk is geen aanleiding, nu geen sprake is van een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte. Afwijzing van de verzoeken van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6812

Zaaknummer: 11184375 EJ VERZ 24-171

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: D. Eringa-Oudijk en Bouwmeester

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onder bewind gestelde werknemer (met licht verstandelijke beperking) rechtsgeldig gegeven. Werkweigering in combinatie met regelmatig te laat komen levert dringende reden voor ontslag op staande voet alsmede ernstig verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werknemer heeft een licht verstandelijke beperking en zijn goederen staan sinds 12 januari 2022 onder bewind. Werkgever heeft een geitenhouderij waar werknemer op 1 november 2022 als algemeen medewerker in dienst is getreden. Op 26 juli 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege werkweigering. Werknemer verzoekt (met instemming van zijn bewindvoerder) toekenning van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding en stelt zich op het standpunt dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig, omdat het voorval van 25 juli 2024 voor werkgever de druppel is geweest die de emmer heeft doen overlopen. Op 25 juli 2024 is werknemer niet verschenen voor het verrichten van zijn werkzaamheden, terwijl hij volgens werkgever om 20:00 uur had moeten beginnen. Die avond heeft werknemer het terrein van werkgever verlaten, hoewel hij daarover door werkgever is aangesproken op het moment dat hij in zijn auto stapte om te vertrekken. Volgens werknemer was zijn intentie om boodschappen te doen en daarna terug te keren om te starten met zijn dienst om 20:00 uur. Wat de intentie van werknemer ook is geweest en wat het precieze tijdstip van dit voorval ook is geweest, geconcludeerd moet worden dat werknemer die avond niet meer is verschenen voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Werknemer ontkent namelijk niet dat hij die avond niet heeft gewerkt. Daarmee staat voor de kantonrechter vast dat werknemer niet heeft gewerkt, terwijl hij die verplichting wel had. Dit valt te kwalificeren als een werkweigering. Het voorval op 25 juli 2024 staat niet op zichzelf, maar moet in onderlinge samenhang worden beschouwd met alle keren dat werknemer te laat verscheen voor het verrichten van zijn werkzaamheden en de vele incidenten die er zijn geweest. Het te

laat komen is in meerdere gesprekken met werknemer aan de orde gekomen. Hoewel werknemer geen schriftelijke waarschuwingen heeft gekregen, staat dit enkele feit een ontslag op staande voet niet in de weg. Gelet op de persoon van werknemer zouden schriftelijke waarschuwingen evenmin effect hebben gehad. Uit alles blijkt dat werkgever heeft geprobeerd om werknemer goed te begeleiden en te helpen, onder meer door werknemer voor iedere dienst te wekken door op de deur van zijn chalet te kloppen. Die hulp/begeleiding heeft helaas niet positief uitgedaakt en dat heeft ertoe geleid dat voor werkgever op 25 juli 2024 de grens was bereikt. De werkweigering in combinatie met het regelmatig te laat komen, vormen een dringende reden voor ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer – hoe triest ook – kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Tevens is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6816

Zaaknummer: 11328358 \ UE VERZ 24-293

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: K. Hagen en M.R.A. Rutten

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

RECHTSPRAAK

Zieke werknemster ten onrechte op staande voet ontslagen omdat zij niet op gesprek bij werkgever is verschenen. Een zieke werknemer sommeren de volgende ochtend op een afspraak te verschijnen onder dreiging van ontslag op staande voet, is volstrekt onredelijk. Geen redelijke instructie werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 8 april 2024 bij Menzies Aviation Services B.V. (hierna: Menzies) in dienst getreden als beveiligster. Werkneemster heeft zich op 4 juli 2024 ziekgemeld via een WhatsApp-bericht naar het hoofd security. Menzies heeft daarop laten weten dat dit niet de juiste manier van ziekmelden is en dat werkneemster na de ziekmelding ook niet telefonisch bereikbaar was. Vanwege het niet verschijnen op het werk op 5 juli 2024 heeft Menzies tijdelijk de loonbetaling aan werkneemster opgeschort. De bedrijfsarts heeft na een consult op 12 juli 2024 geoordeeld dat zowel sprake is van een conflict tussen partijen als van ziekte van werkneemster. Op 22 juli 2024 heeft werkneemster zich beter gemeld, om zich twee dagen later opnieuw ziek te melden, nu bij de duty manager. Op 24 juli 2024 heeft Menzies werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 25 juli 2024. Werkneemster heeft nog dezelfde dag aan Menzies laten weten dat zij vanwege een zeer belangrijke en onverwachte afspraak die op hetzelfde tijdstip plaatsvindt, niet aanwezig kan zijn. Menzies heeft laten weten het niet op prijs te stellen dat werkneemster de afspraak afzegde en daarnaast haar ziekmelding niet te accepteren, omdat dit – volgens Menzies ten onrechte – via de duty manager is doorgegeven. Menzies heeft werkneemster op 29 juli 2024 uitgenodigd voor een gesprek op 30 juli 2024 om 10.00 uur, op straffe van ontslag op staande voet. Op 30 juli 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen (per e-mail verzonden om 11:27 uur), vanwege het niet verschijnen op de afspraak van 10.00 uur. Werkneemster heeft diezelfde dag om 11:50 uur aan Menzies laten weten de afspraak niet te kunnen nakomen vanwege een medische afspraak. Werkneemster maakt aanspraak op de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatig ontslag, een billijke vergoeding en een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster zich op 24 juli 2024 heeft ziekgemeld bij een duty manager. Hoewel Menzies heeft aangevoerd dat de duty manager niet bevoegd is om ziekmeldingen in behandeling te nemen, heeft de duty manager de ziekmelding van werkneemster wel aangenomen en in het systeem van Menzies geregistreerd. Dat Menzies de ziekmelding vervolgens uit het systeem heeft gehaald, omdat deze niet via de juiste route was gedaan, neemt niet weg dat Menzies (dus) bekend was met het feit dat werkneemster (nog steeds) ziek was. Bovendien heeft werkneemster over de ziekmelding verklaard dat zij eerst heeft geprobeerd haar leidinggevende te bereiken, maar dat zijn telefoon uitstond. Daar komt bij dat de bedrijfsarts op 15 juli 2024 heeft gerapporteerd dat nog enige hersteltijd te verwachten was en dat sprake was van een arbeidsconflict. De nieuwe ziekmelding kan dan ook niet uit de lucht zijn komen vallen voor Menzies.

Menzies heeft werkneemster op 29 juli 2024 opgeroepen voor een gesprek de volgende ochtend, op 30 juli 2024 om 10:00 uur. De kantonrechter vindt het volstrekt onredelijk om een zieke werknemer te sommeren de volgende ochtend op een afspraak te verschijnen onder dreiging van een ontslag op staande voet. Het kan werkneemster dan ook – gelet op de korte oproepingstermijn – niet worden verweten dat zij pas ná het moment waarop het gesprek had moeten plaatsvinden aan Menzies heeft laten weten dat zij vanwege een medische afspraak verhinderd was. Dit geldt temeer nu werkneemster ter zitting heeft toegelicht dat zij kampt met paniekaanvallen, slapeloosheid (met een verwijzing naar een slaapkliniek) en een stressvolle thuissituatie. Van Menzies had mogen worden verwacht dat zij samen met werkneemster op zoek zou gaan naar een andere datum voor een gesprek. Naar het oordeel van de kantonrechter was van een redelijke instructie of opdracht door Menzies dan ook geen sprake en haalt ‘het niet verschijnen van werkneemster’ in de gegeven omstandigheden bij lange na de hoge lat van de dringende reden niet. Het ontslag op staande voet is dan ook ten onrechte gegeven.

De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 7.692,07 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.648,32 en de transitievergoeding van € 340,77 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12102

Zaaknummer: 11326082 \ AO VERZ 24-117

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: B. Blanckenburg en L.M. van der Sluis

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris en vakantiegeld.

Feiten

Werknemer is op 4 april 2024 voor onbepaalde tijd bij Taxi Vervoerscentrale Nederland B.V. in dienst getreden. Zijn loon bedraagt € 2.474,92 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld. Op 13 mei 2024 heeft Taxi Vervoerscentrale Nederland de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd – met onmiddellijke ingang – beëindigd. Ondanks diverse aanmaningen daartoe heeft werknemer geen salaris van Taxi Vervoerscentrale Nederland ontvangen over de tijd dat hij daar in dienst was. Werknemer vordert in deze procedure nabetaling van het salaris, vakantiegeld, wettelijke rente, wettelijke verhoging en vergoeding van de proceskosten. Daarnaast vordert hij salarisspecificaties en een eindafrekening, op straffe van een dwangsom. Taxi Vervoerscentrale Nederland is niet verschenen.

Oordeel

De voorzieningenrechter heeft aan de hand van de betekende dagvaarding geconstateerd dat Taxi Vervoerscentrale Nederland correct is opgeroepen voor de mondelinge behandeling. Aangezien ook de overige bij de wet voorgeschreven formaliteiten in acht zijn genomen, heeft de voorzieningenrechter tegen Taxi Vervoerscentrale Nederland verstek verleend. Het is voldoende gebleken dat sprake is van een spoedeisend belang bij de gevorderde voorzieningen, temeer nu het om een loonvordering gaat. De vorderingen van werknemer komen de voorzieningenrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De voorzieningenrechter wijst deze vorderingen dan ook toe, in die zin dat Taxi Vervoerscentrale Nederland wordt veroordeeld aan werknemer te betalen een bedrag van € 3515,06 bruto aan salaris en vakantiegeld, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente. Ook dient Taxi Vervoerscentrale Nederland aan werknemer deugdelijke salarisspecificaties en een eindafrekening te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 100 voor iedere dag (of gedeelte daarvan) dat zij niet aan die veroordeling voldoet, tot een maximum van € 2000 is bereikt. Taxi Vervoerscentrale Nederland wordt ten slotte veroordeeld om aan werknemer de proceskosten te betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:6665

Zaaknummer: 11364496 \ CV EXPL 24-2075

Rechters: U. van Houten

Advocaten: E. Nijhoff

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer en werkgeefster verschillen van mening over de vraag of werknemer arbeidsongeschikt is. Ook verschil tussen deskundigenoordelen UWV (wel arbeidsongeschikt) en oordeel bedrijfsarts (niet arbeidsongeschikt). Kantonrechter hecht meer waarde aan deskundigenoordelen. Werkgeefster heeft derhalve ten onrechte een loonstop toegepast.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1998 in dienst bij werkgeefster, sinds februari 2001 in de functie van controller (volgens werknemer) dan wel CFO (volgens werkgeefster). Op 13 maart 2024 heeft werknemer de nieuwe CEO van werkgeefster gebeld met de mededeling dat ING per 1 april 2024 het kredietlimiet zou verlagen. Dit is op 18 maart 2024 aan de RvC medegedeeld. Daarop zijn werknemer en de nieuwe CEO aan de slag gegaan met het opstellen van een reddingsplan. Op 22 maart 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. In een brief van 3 april 2024 heeft werkgeefster werknemer meerdere vragen gesteld over de kredietverlaging van ING. Bij e-mailbericht van 5 april 2024 heeft werknemer werkgeefster laten weten dat het medisch zeer slecht met hem gaat en hij niet in staat is de vragen te beantwoorden. Op 22 april 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer kan starten met aangepast werk, maar dat hij beperkt is in het aangaan van conflicten. Als reactie daarop heeft werkgeefster voorgesteld dat werknemer thuis begint met de beantwoording van de vragen die zijn gesteld. Op 8 mei 2024 heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd omtrent de vraag of hij in staat is gehoor te geven aan de verzoeken van werkgever om op werkinhoudelijke vragen te reageren/antwoorden. Op 5 juni 2024 heeft het UWV geoordeeld dat werknemer niet in staat is om contact te hebben of te onderhouden met werkgeefster, omdat dit het herstel van werknemer belemmert. Naar aanleiding hiervan heeft werkgeefster een vanaf 15 mei 2024 ingevoerde loonstop opgeheven en het achterstallige loon uitbetaald. Op 5 juli 2024 adviseert de nieuwe bedrijfsarts echter dat hij vanuit medisch oogpunt geen bezwaar ziet tegen het feit dat werknemer in gesprek gaat met werkgeefster. Werkgeefster probeert werknemer daarna een aantal keer uit te nodigen voor een open gesprek. Werknemer laat daarentegen telkens weten niet deel te willen nemen aan zo'n gesprek zonder

aanwezigheid van een mediator. Op 13 augustus 2024 kondigt werkgeefster wederom per direct een loonstop aan. Op verzoek van werknemer heeft het UWV op 10 september 2024 een deskundigenoordeel uitgebracht, waarin wordt geconcludeerd dat werknemer momenteel niet tot re-integratie/werken in staat is. Werkgeefster heeft op 18 november 2024 een klacht ingediend bij het UWV, omdat zij van mening is dat het deskundigenoordeel niet zorgvuldig tot stand is gekomen. In onderhavige procedure vordert werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon over de maanden augustus en september 2024, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook over het te laat betaalde loon van mei 2024 vordert werknemer wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer zich op 22 maart 2024 heeft ziekgemeld en sindsdien niet meer heeft gewerkt. Gelet op de verschillen tussen de deskundigenoordelen van het UWV, waar werknemer zich met name op beroept, en het oordeel van de bedrijfsarts van 5 juli 2024, waar werkgeefster zich op beroept, zal de kantonrechter eerst moeten beoordelen aan welk(e) oorde(e)l(en) zij de meeste waarde toekent. In dat kader is volgens de kantonrechter van belang dat het zo mag zijn dat aan een deskundigenoordeel van het UWV op zichzelf geen rechtsgevolgen kunnen worden verbonden, maar dat dit niet wil zeggen dat het deskundigenoordeel door een der partijen zonder meer ter zijde kan worden gelegd indien dit afwijkt van het oordeel van de bedrijfsarts. Het enkele feit dat het oordeel en het advies van de bedrijfsarts niet overeenstemt met het deskundigenoordeel, rechtvaardigt derhalve niet de conclusie dat aan dat laatste oordeel geen waarde behoeft te worden gehecht. Daarvoor is minstens noodzakelijk dat blijkt van bijkomende feiten en omstandigheden op grond waarvan aan het deskundigenoordeel minder gewicht dient te worden toegekend dan aan het oordeel van de bedrijfsarts. Van dergelijke feiten en omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter in het onderhavige geval geen sprake. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat het gegeven dat werkgeefster niet is gehoord door het UWV niet maakt dat het oordeel van het UWV onzorgvuldig tot stand is gekomen. Werkgeefster had immers alleen haar visie op de (verstoorde) arbeidsrelatie kunnen geven, hetgeen voor de medische beoordeling van werknemer niet van belang was. Voorts zijn de door werkgeefster geuite twijfels over de kwalificatie van de verzekeringsarts onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat uit de adviezen van de (tweede) bedrijfsarts niet blijkt of de bedrijfsarts medische informatie heeft ingewonnen bij de behandelde arts(en) van werknemer. De kantonrechter komt op grond van het voorgaande tot het oordeel dat zij meer gewicht toekent aan de deskundigenoordelen van het UWV dan aan het advies van de laatste bedrijfsarts van 5 juli 2024. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat sprake is van ziekte/arbeidsongeschiktheid en dat werknemer niet in staat is tot re-integratie/werken.

Werknemer heeft derhalve in beginsel recht op doorbetaling van het loon. Van een uitzondering ex artikel 7:629 lid 3 BW is geen sprake. In dat kader oordeelt de kantonrechter dat het, gelet op de deskundigenoordelen, werknemer niet kan worden verweten dat hij niet is verschenen op de afspraken met werkgeefster en hij de gestelde vragen niet heeft beantwoord. Op grond van de arbeidsovereenkomst en het Arbeidsvoorwaardenreglement heeft werknemer recht op 100% doorbetaling van zijn loon. Tot slot heeft werknemer recht op de maximale gevorderde wettelijke verhoging over het achterstallig loon van de maanden augustus en september, alsmede over het achterstallig loon van de maand mei, en de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9125

Zaaknummer: 11357694 CV EXPL 24-5198

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en K.L.M. Kaldenbach

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:629a BW, 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van werkgeefster op grond van een verstoorde arbeidsverhouding terecht afgewezen wegens bestaande herplaatsingsmogelijkheden. Werkneemster is inmiddels succesvol herplaatst. Hoger beroep slaagt niet.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2018 als maatschappelijk werkster residentieel in dienst van Stichting Blijf Groep, een organisatie die zich inzet voor slachtoffers van huiselijk geweld en kindermishandeling. Op 9 juni 2021 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Begin 2023 is zij gestart met re-integratie. Op 3 januari 2023 heeft werkneemster een klacht ingediend tegen de P&O-adviseur wegens het lekken van medische gegevens. De P&O-adviseur heeft dit ontkend, maar aangegeven dat zij mogelijk wel te veel bij werkneemster heeft geïnformeerd naar de aanleiding van haar arbeidsongeschiktheid en privacygevoelige informatie heeft gedeeld met de leidinggevende van werkneemster. Op 27 januari 2023 heeft werkneemster Blijf Groep aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het medische datalek. Daarna vinden diverse voortgangsgesprekken plaats. In het gespreksverslag van een van deze gesprekken staat dat de leidinggevende van werkneemster en de nieuwe P&O-adviseur de communicatie en samenwerking met werkneemster als problematisch ervaren. In juni 2023 wordt bekend dat werkneemster geen recht heeft op een WIA-uitkering. Omdat werkneemster op dat moment 20 uur per week in haar eigen functie werkzaam is, bericht de leidinggevende dat werkneemster voor die uren die zij aan het werk is uitbetaald zal worden en de loondoorbetaling voor het deel dat zij niet aan het werk is met ingang van 9 juni 2023 stopt. Vervolgens ontvangt werkneemster een officiële waarschuwing, omdat zij niet op een afspraak met de regiomanager is verschenen en ongepast gedrag zou vertonen ten opzichte van haar leidinggevende. In juni en juli 2023 heeft er tussen partijen mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleidt. Werkneemster heeft zich op 6 juli 2023 hersteld gemeld. Op 14 juli 2023 heeft Blijf Groep werkneemster op non-actief gesteld. Als gevolg daarvan hebben partijen diverse e-mails gewisseld en heeft een teambijeenkomst plaatsgevonden. In dat kader heeft werkneemster op 20 juli 2023 een e-mailbericht gestuurd aan alle teamleden, waarbij zij inhoudelijk is ingegaan op het geschil tussen haar en haar leidinggevend. Blijf

Groep heeft werkneemster op 21 juli 2023 het voorstel gedaan om te worden herplaatst op een andere locatie, met een andere leidinggevende. Werkneemster heeft dit voorstel niet geaccepteerd. In eerste aanleg heeft Blijf Groep de kantonrechter daarom verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), andere omstandigheden op grond waarvan van Blijf Groep niet meer gevergd kan worden de arbeidsverhouding voort te zetten (h-grond) dan wel een cumulatie van deze gronden (i-grond). De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding afgewezen, omdat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn naar het oordeel van de kantonrechter nog wel mogelijk is. Daarvoor heeft de kantonrechter verwezen naar drie binnen Blijf Groep vacante functies. Blijf Groep stelt hoger beroep in. Zij voert daarbij allereerst aan dat sprake is van een duurzame ontwrichting die te wijten is aan werkneemster en daarnaast dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht niet heeft ontbonden en licht dit als volgt toe. Het hof is - ex tunc toetsend - van oordeel dat er op het moment van de ontbindingsbeschikking sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de naar voren gebrachte feiten en omstandigheden is genoegzaam gebleken dat tussen partijen een onwerkbare situatie is ontstaan. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat dit niet in overwegende mate aan werkneemster kan worden verweten maar dat beide partijen op onderdelen beter hadden kunnen handelen. Hoewel werkneemster niet passend heeft gereageerd op de e-mails van Blijf Groep en het hele team in deze e-mail van 20 juli 2023 heeft meegenomen, had de toonzetting van werkneemster door Blijf Groep – gezien de aard van haar (psychische) ziekte en het feit dat werkneemster daarvoor werd behandeld – met mildheid en begrip te worden bekeken. Dat is niet gebeurd. De communicatie tussen partijen is daarentegen steeds scherper en moeizamer gaan verlopen en de verhoudingen zijn daardoor in een neerwaartse spiraal terechtgekomen. Verder is het hof van oordeel dat de kantonrechter terecht heeft overwogen dat werkneemster nog herplaatst kon worden. Anders dan Blijf Groep stelt, is de op haar rustende herplaatsingsverplichting niet vervuld met het aanbod van 21 juli 2023. Werkneemster mocht dit aanbod weigeren. Werkneemster stelde zich immers op het standpunt dat er geen verstoorde arbeidsverhouding was en dat zij kon terugkeren in haar oude functie. Bovendien is niet in geschil dat ten tijde van de behandeling van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter drie alternatieve functies beschikbaar waren waarin werkneemster herplaatst kon worden. Blijf Groep heeft werkneemster echter niet in een van de drie alternatieve functies herplaatst, maar opnieuw het aanbod van 21 juli 2023 gedaan. Werkneemster heeft geantwoord dat zij ‘zal verschijnen’. Dit dient volgens het hof als aanvaarding te gelden. Dat

werknemster zich vervolgens heeft ziekgemeld maakt dit niet anders. Dit betekent dat werknemster thans als herplaatst heeft te gelden. Aangezien duidelijk is dat zij daar onder een andere leidinggevende en een andere regiomanager valt (die haar nog niet kennen) is van een met deze functionarissen verstoorde arbeidsrelatie geen sprake. De slotsom is dan ook dat de kantonrechter het verzoek van Blijf Groep om ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht heeft afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3397

Zaaknummer: 200.340.402/01

Rechters: H.T. van der Meer, L. Alwin en A. van Zanten-Baris

Advocaten: S. Coerts en M.A.M. Timmermans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g, h en/of i BW, 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 1 en 2 BW en 7:683 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die als productspecialist werkzaam was bij een van de marktleiders op het gebied van warmtepompen vraagt om schorsing van zijn concurrentiebeding. Kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Hof wijst vordering toe. Onvoldoende is gebleken dat het bedrijfsdebiet wordt aangetast.

Feiten

Op 1 december 2018 is werknemer bij ITHO Daalderop B.V. in dienst getreden als productspecialist. ITHO Daalderop is een onderneming die (onder andere) warmtepompen ontwikkelt, meer in het bijzonder warmtepompen die binnen worden opgesteld, en is een van de marktleiders op dit gebied. Werknemer hield zich bezig met de ontwikkeling van binnen opgestelde warmtepompen met bijbehorende software. De laatste twee jaar heeft hij ook gewerkt als projectleider van het team dat de nieuwste 6G warmtepomp heeft ontwikkeld. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentiebeding opgenomen waarin kort samengevat staat dat het werknemer niet is toegestaan binnen een jaar na beëindiging van de dienstbetrekking bij een gelijksoortig bedrijf te gaan werken. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst met ITHO Daalderop per 1 mei 2024 opgezegd. Hij wil bij WeHeat gaan werken als systeem engineer. WeHeat is een 'scale up' die zich toelegt op de ontwikkeling van warmtepompen, in het bijzonder warmtepompen die buiten worden opgesteld. In die functie zal hij zich bezighouden met de ontwikkeling van warmtepompen. Werknemer is op 1 juni 2024 bij WeFabricate, het moederbedrijf van WeHeat, in dienst getreden. In eerste aanleg (kort geding) heeft werknemer de kantonrechter verzocht het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen en ITHO Daalderop te veroordelen om toe te staan dat hij werkzaamheden gaat verrichten voor WeHeat. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep is dat de vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof is voorshands van oordeel dat het concurrentiebeding werknemer onbillijk benadeelt en dat het daarom moet worden geschorst. Daarvoor is het volgende relevant. Bij de

beoordeling van de vraag of in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld (art. 7:653 lid 3 aanhef en onder b BW) komt het aan op een afweging tussen het (grond)recht op vrije arbeidskeuze enerzijds en het (zwaarwegende) belang van de werkgever bij (integrale) handhaving van het concurrentiebeding anderzijds. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiet - de opgebouwde knowhow en goodwill - van de werkgever te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Werknemer is na zijn opleiding direct bij ITHO Daalderop gaan werken. Zijn kennis en ervaring is daardoor specifiek toegesneden op de techniek en ontwikkeling van warmtepompen. Slechts een handvol bedrijven houden zich hiermee bezig. Doordat het concurrentiebeding niet geografisch is beperkt, zou – wanneer werknemer aan het concurrentiebeding wordt gehouden – dit betekenen dat werknemer tot 1 mei 2025 niet aan de slag kan in de branche waar zijn expertise ligt. Daarnaast heeft werknemer aangevoerd dat de reisafstand naar WeHeat aanzienlijk korter is. Daartegenover staat het belang van ITHO Daalderop om haar bedrijfsdebiet te beschermen. Uit de procestukken leidt het hof af dat het ITHO Daalderop vooral gaat om de kennis en ervaring die werknemer tijdens zijn werkzaamheden voor ITHO Daalderop heeft opgedaan. Aan het vertrek van een werknemer is volgens het hof echter inherent dat hij zijn kennis en ervaring meeneemt en dat de nieuwe werkgever van die kennis en ervaring profiteert. Daarmee is nog geen sprake van aantasting van het bedrijfsdebiet. De investering in opleiding en tijd door ITHO Daalderop valt niet onder het te beschermen bedrijfsdebiet. Daar komt bij dat ITHO Daalderop niet concreet heeft benoemd of duidelijk heeft gemaakt dat en over welke unieke kennis of informatie werknemer beschikt en dat en in welke zin WeHeat met indiensttreding van werknemer een concurrentievoordeel krijgt. Daar komt nog bij dat werknemer gebonden is aan het in de arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7626

Zaaknummer: 200.343.542

Rechters: S.C.P. Giesen, A.E.F. Hillen en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: L.V. Claassens en M.W.J. van der Horst

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 sub b BW