

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 8, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:381](#) 08-02-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:875](#) 06-02-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:18](#) 16-01-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3906](#) 09-08-2022

Rechtbank

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:711](#) 14-02-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:1687](#) 13-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:716](#) 08-02-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:596](#) 07-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:718](#) 07-02-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:585](#) 07-02-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:440](#) 06-02-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:639](#) 06-02-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:604](#) 02-02-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:341](#) 31-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:502](#) 31-01-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:603](#) 31-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:623](#) 26-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:618](#) 25-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:622](#) 18-01-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:363](#) 15-01-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:399](#) 09-01-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7233](#) 19-12-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12802](#) 22-11-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7202](#) 14-11-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7227](#) 31-10-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11371](#) 23-10-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12789](#) 18-10-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7225](#) 13-10-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7221](#) 10-10-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7226](#) 28-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12783](#) 22-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12783](#) 22-09-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7215](#) 21-09-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7216](#) 21-09-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7217](#) 21-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12782](#) 08-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12782](#) 08-09-2023
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5505](#) 28-07-2023
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5492](#) 12-07-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 22-12-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[College van Arbiters Koninklijke Nederlandse Voetbalbond](#) 07-02-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Geen recht op inzage 843a Rv in advies Landsadvocaat aan Staat over juridische haalbaarheid WTP wegens advocaat-cliëntprivilege.

Feiten

Een voormalig werknemer van de Staat vordert verstrekking van afschriften van diverse adviezen die door de landsadvocaat aan de Staat zijn verstrekt ter voorbereiding op de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Specifiek betreft het verzoek verstrekking van het advies van 7 maart 2011, waarin de landsadvocaat geconcludeerd zou hebben dat het juridisch niet haalbaar is om bestaande pensioenaanspraken en -rechten ‘in te varen’ in een nieuw pensioenstelsel, en de adviezen gegeven op 18 maart 2011 en 13 juni 2013 en in juni 2020, die volgens werknemer eveneens betrekking hebben op de integratie van bestaande pensioenaanspraken en -rechten in een nieuw pensioenstelsel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Besluit voorschrift informatiebeveiliging rijksdienst – bijzondere informatie biedt geen rechtsgrond voor inzage advies Landsadvocaat aan Staat over WTP

De kantonrechter stelt daarbij voorop dat de wet geen algemene exhibitieplicht kent. Het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevat wel enkele bepalingen op grond waarvan een procespartij (of de rechter) openheid van stukken kan vorderen bij de wederpartij. Op geen van deze bepalingen heeft werknemer een (impliciet) beroep gedaan zij het dat werknemer zijn recht om afschriften te verkrijgen lijkt te baseren op (een combinatie van) artikel 223 Rv en artikel 21 Rv. Daarnaast heeft werknemer gesteld dat de grondslag van zijn vordering te vinden is in het bepaalde in het Besluit voorschrift informatiebeveiliging rijksdienst – bijzondere informatie. Ter zitting heeft werknemer voorts, desgevraagd, aangegeven dat een juridische grondslag aanwezig is vanwege het feit dat hij door de Wtp rechtstreeks wordt geraakt in zijn belangen. De kantonrechter is van oordeel dat geen van deze (rechts)gronden werknemer het recht geeft op de door hem beoogde overlegging van de stukken. De wens om adviezen van de landsadvocaat van de Staat in te zien reikt verder dan de duur van het geding,

waardoor een dergelijke vordering niet gestoeld kan worden op artikel 223 Rv. Op grond van die bepaling kan de rechter immers slechts een voorlopige voorziening treffen voor de duur van het geding. Evenmin bieden tekst en strekking van artikel 21 Rv, op grond waarvan partijen verplicht zijn de voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren, aanleiding om aan te nemen dat hieruit een recht op informatieverschaffing voortvloeit voor werknemer. Hetzelfde geldt in zekere zin voor het Besluit voorschift informatiebeveiliging rijksdienst – bijzondere informatie. Dit besluit bevat blijkens de toelichting op artikel 1 slechts algemene regels voor de beveiliging van informatie binnen de rijksoverheid en voorziet in dat kader in rubriceringsaanduidingen voor staatsgeheimen. Ook uit de tekst en aard van dit besluit kan de kantonrechter geen grondslag afleiden voor de vordering van werknemer.

Verschoningsrecht advocaat-cliënt staat aan 843a Rv in de weg

Zelfs indien werknemer een beroep had gedaan op artikel 843a Rv, zou dit beroep verworpen worden. Redengevend hiervoor is dat de adviezen die de landsadvocaat aan de Staat heeft verstrekt, betrekking hebben op informatie die valt binnen de grenzen van het advocaat-cliëntprivilege en (daarmee) onder het professionele verschoningsrecht. Het betreft immers advies dat de landsadvocaat aan de Staat heeft verstrekt in het kader van de uitoefening van het vertrouwensberoep. De kantonrechter is het dan ook met de Staat eens dat de Staat niet zonder meer kan worden verplicht om aan werknemer een afschrift te verstrekken van die adviezen. Zou dit namelijk anders zijn, dan zou het professionele verschoningsrecht van in dit geval de landsadvocaat op een te eenvoudige wijze omzeild kunnen worden. Dit leidt de kantonrechter dan ook tot het oordeel dat ook indien werknemer een beroep had gedaan op artikel 843a Rv er sprake zou zijn geweest van gewichtige redenen ex artikel 843a lid 4 Rv, die eraan in de weg hadden gestaan om de vordering tot afgifte toe te wijzen.

Pre-WNRA-werknemer dus bestuursrechter aan zet

Uit de dagvaarding blijkt dat werknemer per 1 april 2016 met pensioen is gegaan. Dat is voor de inwerkingtreding van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra). Het voorgaande zou kunnen betekenen dat werknemer zich had dienen te wenden tot de bestuursrechter en niet tot de (civiele) kantonrechter, nu hij zich kennelijk op het standpunt stelt dat de Staat zich in zijn hoedanigheid van (ex-)werkgever jegens hem niet gedraagt zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. In dat geval dient de kantonrechter de behandeling van de zaak in de stand waarin deze zich thans bevindt te verwijzen naar de bestuursrechter. Uit de stellingen van werknemer blijkt echter niet duidelijk of hij de Staat aansprakelijk houdt in de hoedanigheid van (ex-)werkgever of als partij bij de pensioenovereenkomst, die tussen werknemer en de Staat gold, of wellicht in beide

hoedanigheden. Voordat de kantonrechter dat doet zal hij partijen in de gelegenheid stellen zich daarover uit te laten, en wat werknemer betreft ook uitdrukkelijk in welke capaciteit hij de Staat aanspreekt, alvorens verder te procederen in de hoofdzaak.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:1687

Zaaknummer: 10641809 RL EXPL 23-12661

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.P.M. van Kippersluis en P.J. Mauser

Wetsartikelen: 843a Rv, Wet toekomst pensioenen en Besluit Voorschrift Informatiebeveiliging
Rijksdienst Bijzondere Informatie 2013

RECHTSPRAAK

Chauffeursdiensten geen arbeidsovereenkomst wegens ontbreken van gezag: geen ingebed werk, vrijheid te werken en ondernemerschap. Ontslag wegens recreatief drugsgebruik in het weekend geen dringende reden.

Feiten

Werker en X waren jarenlang bevriend. Werker verricht voor X op zzp-basis chauffeursdiensten. Op 21 november 2022 heeft X mondeling de overeenkomst van opdracht per direct beëindigd, omdat werker drugs zou hebben gebruikt. Werker stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig is opgezegd, waardoor hij aanspraak heeft op € 30.000 (6 x € 5.000) (resterende duur van het contract).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Chauffeursdiensten geen arbeidsovereenkomst wegens ontbreken van gezag

Het is niet komen vast te staan dat tussen werker en X sprake was van een gezagsrelatie. In de overeenkomst staat geen vast aantal uren of dagen opgenomen waarop werker dient te werken. Er is ook geen minimumaantal uren overeengekomen, alleen een maximum van 40 uur per week. Ook blijkt niet dat werker, wanneer hij wordt opgeroepen, de verplichting heeft om daadwerkelijk te komen werken. De chauffeurswerkzaamheden die werker zou uitvoeren behoren niet tot de kern van de onderneming van X. De werkzaamheden zijn niet ingebed in de bedrijfsactiviteiten. X heeft tijdens de mondelinge behandeling gezegd dat hij de werkzaamheden speciaal voor werker heeft gecreëerd, als vriendendienst. Daar heeft werker niet op gereageerd. Ook zonder de werkzaamheden van werker zou de onderneming kunnen bestaan. De overeenkomst is in overleg opgesteld en partijen hebben het gehad over de vergoeding die hier tegenover dient te staan. Werker werkte daarnaast al als taxichauffeur met zijn eigen bedrijf en eigen auto. Op werker rustte ook geen verplichting om te stoppen met zijn werkzaamheden als taxichauffeur voor zijn eigen bedrijf. Hij kon dus werk verrichten

voor meerdere opdrachtgevers. werker diende zijn werkzaamheden maandelijks aan X te factureren. Bovenstaande omstandigheden wijzen allemaal in de richting van een overeenkomst van opdracht. Daar staat tegenover dat werker geen ondernemersrisico liep en hij gebruik maakte van de auto van X. Dat zijn omstandigheden die wijzen op een arbeidsovereenkomst. Er zijn echter meer omstandigheden die wijzen in de richting van een overeenkomst van opdracht dan in de richting van een arbeidsovereenkomst. De rechtbank gaat er hierna dan ook van uit dat partijen een overeenkomst van opdracht hebben gesloten.

Opzegging wegens recreatief drugsgebruik in het weekend geen dringende reden

De rechtbank is van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden. Ook als de rechtbank aanneemt dat werker in dat weekend drugs heeft gebruikt, dan lijkt het erop dat dit recreatief was. Er zijn in ieder geval geen aanwijzingen dat werker ook doordeweeks gebruikte of dat zijn gebruik problematisch was. Uit de overeenkomst van opdracht blijkt ook niet dat X een zero tolerance drugsbeleid voerde of dat recreatief drugsgebruik voor X problematisch was. Er is ook niet gebleken dat X dit tegen werker heeft gezegd. Bovendien verrichtte werker nog geen chauffeurswerkzaamheden voor X. In de gehele maand had werker nog geen chauffeurswerk verricht en er waren ook geen ritten ingepland. De angst die X beschrijft, was op dat moment dan ook ongefundeerd en zijn reactie om per direct de overeenkomst te beëindigen was voorbarig. Omdat een dringende reden ontbreekt, is de overeenkomst dus niet op 21 november 2022 geëindigd.

Werkster komt een vergoeding toe aan gederfde winst wegens onregelmatige opzegging van twee maanden (€ 3.750).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:603

Zaaknummer: C/13/733425 / HA ZA 23-443

Rechters: H.J. Schaberg

Advocaten: W.A. van Sambeek en M. Schildwacht

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:400 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Van stagiaire mag worden verwacht dat zij weet dat een kop heet water die op een in de hand gehouden agenda wordt geplaatst instabiel staat en dat het allerm minst ondenkbaar is dat deze kan omvallen. Geen schending zorgplicht.

Feiten

In het kader van haar opleiding heeft stagiaire stage gelopen bij VNN. Er is een stageovereenkomst gesloten tussen VNN, Hanzehogeschool Groningen en stagiaire. In de stageovereenkomst staat: 'De stageverlener is conform artikel 7:658 vierde lid van het Burgerlijk Wetboek aansprakelijk voor letsel of schade die de stagiair lijdt tijdens de uitoefening van de stageactiviteiten.' Op 26 februari 2019 heeft een incident plaatsgevonden. Stagiaire heeft een kopje heet water omgestoten waarbij dat water op haar linkerarm is terechtgekomen. Zij heeft daardoor tweedegraads brandwonden op haar linkerarm opgelopen. Stagiaire heeft hieraan verschillende behandelingen ondergaan. Bij brief van 8 juli 2020 heeft stagiaire VNN aansprakelijk gesteld. De verzekeraar van VNN, VvAA, heeft aansprakelijkheid afgewezen. Tussen partijen is onderhandeld over een minnelijke regeling, maar dat heeft niet geleid tot een oplossing. Stagiaire verzoekt o.a. een verklaring voor recht dat VNN aansprakelijk is en vergoedingsplichtig is.

Oordeel

Tussen partijen is de toedracht van het incident niet in geschil. Zij verschillen echter van mening of VNN aansprakelijk is voor de schade die stagiaire daardoor heeft geleden.

Artikel 9 stageovereenkomst – ongeclausuleerde aansprakelijkheid?

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de bewoordingen van de betreffende bepaling niet voor meerdere uitleg vatbaar. Artikel 9 lid 1 van de stageovereenkomst heeft ook niet te gelden als afwijking van lid 1 van artikel 7:658 BW ten gunste van stagiaire. Dat in artikel 9 van de stageovereenkomst de terminologie van artikel 7:658 lid 1 BW niet woordelijk is overgenomen, omdat wordt gesproken over 'de uitoefening van de stageactiviteiten' in plaats van 'de uitoefening van zijn werkzaamheden' maakt dat niet anders. Ditzelfde geldt voor de

omstandigheid dat de ‘tenzij-bepaling’ van lid 2 van artikel 7:658 BW niet is overgenomen. In artikel 9 van de stageovereenkomst wordt immers verwezen naar artikel 7:658 lid 4 BW waarin de leden 1 tot en met 3 van dat artikel van toepassing worden verklaard op (in dit geval) de stageovereenkomst.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 lid 1 BW?

Stagiaire stelt dat VNN niet aan haar zorgplicht heeft voldaan omdat de in het veiligheidsplan genoemde regels niet met haar zijn gedeeld. Niet weersproken is echter dat stagiaire als stagiaire P&O geen cliëntcontacten had zodat het feit dat het document niet met haar is gedeeld hoe dan ook geen schending van de zorgplicht oplevert. Een kopje behoort ook, anders dan stagiaire betoogt, niet onder die door VNN in het veiligheidsplan genoemde term. Causaal verband tussen (eventuele) schending van de zorgplicht op dit vlak en de schade ontbreekt derhalve. Naar het oordeel van de kantonrechter rustte op VNN ook geen verplichting om stagiaire te instrueren over de manier waarop zij op een veilige manier warm water uit de bij VNN aanwezige automaat kon halen en waar zij een kop met warm water veilig kon plaatsen. Van stagiaire mag worden verwacht dat zij weet dat een kop heet water die op een in de hand gehouden agenda wordt geplaatst instabiel staat en dat het allerminst ondenkbaar is dat deze kan omvallen, met alle gevolgen van dien.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW?

De kantonrechter gaat voorbij aan de stelling dat VNN niet was verzekerd voor de schade van stagiaire, omdat VNN niet aansprakelijk is voor de schade van stagiaire, zodat niet relevant is of de aansprakelijkheidsverzekering die VNN heeft afgesloten als adequaat kan worden aangemerkt. De verzoeken van stagiaire worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:363

Zaaknummer: 10698584 / VZ VERZ 23-47

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: R.M. Ijbema, M. Schreijer en E.J.C. de Jong

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

(Ex-)werkgeefster heeft niet onderbouwd en aannemelijk gemaakt dat sprake is van substantiële en stelselmatige afbreuk van haar bedrijfsdebiet. Geen onrechtmatige concurrentie.

Feiten

Op 11 september 2000 is werknemer bij Schwa-Medico in dienst getreden. In 2020 heeft werknemer een andere functie gekregen. Partijen hebben in 2021 overeenstemming bereikt over een vaststellingsovereenkomst over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2021, met toekenning van een vergoeding en onder verval van postcontractuele bedingen. Op 1 juni 2022 is werknemer in dienst getreden bij Van Lent Systems B.V. Werknemer heeft sindsdien een aantal relaties van Schwa-Medico benaderd en bezocht. Schwa-Medico is een kort geding begonnen en heeft gevorderd dat werknemer een verbod wordt opgelegd tot het leggen en onderhouden van contacten met klanten van Schwa-Medico. De voorzieningenrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Schwa-Medico komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Uitgangspunt bij de beoordeling is dat tussen partijen geen concurrentie- of relatiebeding geldt. Wel geldt er een geheimhoudingsbeding. Anders dan Schwa-Medico betoogt, kan niet worden aangenomen dat het werknemer op grond van dit beding verboden is om relaties te benaderen. In dit kort geding moet worden beoordeeld of Schwa-Medico voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van onrechtmatige concurrentie. Deze beoordeling vindt plaats aan de hand van de handvatten in het *Boogaard/Vesta*-arrest. Het hof overweegt dat werknemer al zestien maanden geen werkzaamheden voor Schwa-Medico meer verrichtte op het moment dat hij in dienst van Van Lent trad. Daarom is aannemelijk dat hij geen actueel inzicht meer had in het relatiebestand en de laatste stand van zaken wat betreft product- en verkoopkennis ten aanzien van TENS zoals die binnen Schwa-Medico bestond c.q. werd opgebouwd. Gelet hierop had van Schwa-Medico, die stelt dat werknemer haar bedrijfsdebiet substantieel en stelselmatig afbreekt, mogen worden verwacht dat zij voorbeelden zou kunnen noemen van omzetverlies als gevolg van het handelen door werknemer. Dat doet zij echter

niet. Het hof oordeelt dan ook – net als de voorzieningenrechter – dat Schwa-Medico niet heeft onderbouwd en aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van substantiële en stelselmatige afbreuk van haar bedrijfsdebiet. Ook heeft zij niet, althans onvoldoende, onderbouwd dat de namen van de relaties van Schwa-Medico moeten worden aangemerkt als “bedrijfsgeheim” in de zin van de Wet bescherming bedrijfsgeheimen. Daarom kan niet worden aangenomen dat het benaderen van die relaties op zichzelf onrechtmatig, want in strijd met die wet, is.

Verbod verkoop

Schwa-Medico voert voor het eerst in hoger beroep aan dat werknemer vertrouwelijke kennis en productinformatie betreffende de doorontwikkeling van het TENS-apparaat, opgedaan tijdens zijn dienstverband met Schwa-Medico, heeft ingezet bij Van Lent. Schwa-Medico vordert een verbod het TENS-product van Van Lent te promoten en te verkopen, met name aan de relaties van Schwa-Medico. Schwa-Medico heeft echter, tegenover de inhoudelijke betwistingen door werknemer, niet aannemelijk weten te maken dat sprake is van geheime informatie als bedoeld in de VSO of de Wet bescherming bedrijfsgeheimen. Uit de stellingen van werknemer volgt namelijk veeleer dat het gaat om informatie die al openbaar is, óf gemakkelijk is te verkrijgen, óf die met de voorschrijvers van de apparaten spontaan wordt gedeeld en daardoor in deze specifieke markt bekend is. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:875

Zaaknummer: 200.319.128

Rechters: A.E.F. Hillen, A.J.J. van Rijen en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: C.H. de Haan en E. Visser

Wetsartikelen: 1 Wet bescherming bedrijfsgeheimen en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De tekst van het Pensioenreglement biedt geen ruimte om de overeengekomen indexeringsregeling te wijzigen. Her hof ziet geen, althans onvoldoende grond voor toepassing van de andere aangevoerde wijzigingsgronden.

Feiten

Tussen partijen is met het Pensioenreglement van Stichting IJscocomplex Jaap Eden te Amsterdam van 1 juli 1993 (hierna: het Pensioenreglement 1993 of het reglement) een onvoorwaardelijke indexering van de door Jaap Eden aan werknemer c.s. toegekende pensioenen overeengekomen. Er is een jaarlijkse indexering bepaald. Werknemer c.s. stellen dat Jaap Eden deze jaarlijks wisselende indexering over de jaren 2002-2017, in welke periode werknemer c.s. (op wisselende data) met pensioen zijn gegaan, niet correct heeft toegepast. Werknemer c.s. vorderen dienaangaande dat Jaap Eden alsnog nakomt. Het belangrijkste geschilpunt tussen partijen betreft de inhoud van de indexeringsregeling. Jaap Eden heeft, na vooraankondiging daarvan, de indexeringsregeling per 1 januari 2018 aangepast door deze eenzijdig te wijzigen in een vaste jaarlijkse indexering met 1%, welke indexering zij heeft ingekocht bij haar pensioenverzekeraar Aegon N.V. De kantonrechter heeft de wijziging van de indexeringsregeling wegens strijdigheid met de bepalingen van de Pensioenwet niet rechtsgeldig geoordeeld en de vorderingen van werknemer c.s. toegewezen. Jaap Eden komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

De eenzijdige wijziging van de indexeringsregeling

Het argument van Jaap Eden dat de gevorderde nakoming in strijd is met bedoeling van de tussen partijen gemaakte afspraken faalt. De uitleg dient te geschieden aan de hand van de zogenoemde cao-norm. De tekst van het Pensioenreglement biedt geen ruimte om de met werknemer c.s. overeengekomen indexeringsregeling te wijzigen. Her hof ziet geen, althans onvoldoende grond voor toepassing van een van de andere aangevoerde wijzigingsgronden (goed werknemerschap, redelijkheid en billijkheid). Wijziging is in theorie niet onmogelijk,

maar dient (zeer) terughoudend te worden beoordeeld. Bij die beoordeling zijn de door Jaap Eden gestelde feiten en omstandigheden naar het oordeel van het hof beslist onvoldoende om daaraan de door Jaap Eden gekozen rechtsgevolgen te kunnen verbinden. Kort samengevat: (i) het financiële argument faalt, want de financiële situatie van Jaap Eden is niet zodanig zwaarwegend negatief dat dit een wijziging van de indexeringsregeling onontkoombaar maakt; (ii) de inkomsten uit 'schaatsactiviteiten' zijn voldoende om pensioenlasten te voldoen, ongeacht of deze uit de subsidie mochten worden voldaan; (iii) voor zover Jaap Eden verwijst naar 'wetswijziging' als grondslag voor haar eenzijdige wijziging van de indexeringsbepaling miskent zij dat de wetswijziging per 2007 niet heeft geleid tot een aanmerkelijke verzwaring van de lasten, zoals deze partijen bij inwerkingtreding van het Pensioenreglement 1993 voor ogen stonden. Betaling vormt geen onoverkomelijke last die het voortbestaan van de arbeidsovereenkomsten met de huidige werknemers van Jaap Eden in gevaar zou kunnen brengen; (iv) Jaap Eden had zich er rekenschap van moeten geven dat de hoogte van de winstdeling per definitie onzeker is, omdat het rendement op beleggingen (en/of obligaties) bij Aegon nu eenmaal kan fluctueren; (v) Aegon heeft tussen 2007 en 2018 onvoorwaardelijk toepassing gegeven aan de uitvoering van de jaarlijks wisselende indexering conform de bepalingen van het Pensioenreglement. Deze toepassing is dus niet onmogelijk gebleken; (vi) het staat partijen vrij nadere afspraken te maken, maar bij gebreke van totstandkoming van zo'n afspraak dient Jaap Eden het voor werknemer c.s. geldende ongewijzigde Pensioenreglement 1993 onverkort na te komen.

De toepassing van de (oude) regeling over de jaren 2002-2017

De kantonrechter heeft hogere percentages toegekend aan werknemer c.s., die – ook volgens werknemer c.s. - onjuist zijn. Jaap Eden heeft echter tegen deze beslissing van de kantonrechter niet gegriefd, zodat zij geacht moet worden haar eerdere betwisting te hebben prijsgegeven.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3906

Zaaknummer: 200.294.060/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van der Meer en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: E. Lutjens en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 26 Pensioenwet, 6:2 BW, 6:248 BW en 20 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Billijke vergoeding van € 75.000 wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 4 mei 2020 in dienst bij werkgever. Er zijn verschillende gesprekken geweest met werknemer over zijn functioneren, waarbij kritiek is geuit op zijn prestaties. Op 17 februari 2023 wordt werknemer een salarisverhoging aangeboden. Op 4 april 2023 meldt werknemer zich ziek, waarna werkgever aangeeft dat hij streeft naar beëindiging van het dienstverband van werknemer. Werkgever stelt vervolgens een vaststellingsovereenkomst voor, maar werknemer voelt zich overdonderd en kan niet direct reageren vanwege zijn ziekte. Op 9 mei 2023 deelt werkgever aan werknemer mee dat werkgever afscheid van hem wil nemen. Werkgever heeft daarna eenzijdig en zonder overleg met werknemer een plan van aanpak opgesteld. De bedrijfsarts heeft in een verslag van 1 augustus 2023 gemeld dat er medische problematiek is en dat sprake is van een arbeidsconflict dat geen positieve invloed heeft op die problematiek. Geadviseerd wordt om mediation en een rechtszaak tussen partijen af te wachten voordat re-integratie wordt opgestart. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op g-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat inmiddels tussen partijen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst zinloos is geworden. Werkgever heeft bij herhaling verklaard dat terugkeer van werknemer naar het werk onmogelijk is. Partijen maken elkaar in toenemende mate verwijten, waardoor de verstoring van de arbeidsrelatie alleen maar is toegenomen. De kantonrechter ontbindt daarom de arbeidsovereenkomst. Er zijn geen duidelijke gesprekken of verslagen na 19 september 2022 waarin het disfunctioneren van werknemer wordt besproken, integendeel, er is zelfs een salarisverhoging aangeboden vanwege goede resultaten. De kritiek op het functioneren van werknemer is onvoldoende onderbouwd en er is geen deugdelijk verbetertraject doorlopen. Het handelen van werkgever, waarbij werknemer zonder behoorlijke communicatie is geconfronteerd met beëindiging van zijn dienstverband, wordt

als ernstig verwijtbaar beschouwd. Het feit dat werkgever direct na de confrontatie alle communicatiemiddelen van werknemer heeft geblokkeerd en de lease-auto heeft ingenomen, wordt eveneens als ernstig verwijtbaar beschouwd. Ook ernstig verwijtbaar is dat werkgever volledig heeft ingezet op het beëindigen van het dienstverband, aan werknemer een vaststellingsovereenkomst heeft aangeboden en heeft aangedrongen op ondertekening daarvan, terwijl werknemer op dat moment al wegens ziekte ongeschikt was voor zijn werk en werkgever daarmee bekend was. Het plan van werkgever om mediation pas na een zitting in deze zaak aan te bieden, wordt als te laat beschouwd. De hoogte van de billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 75.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11371

Zaaknummer: 10559311 \ AO VERZ 23-21

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: M.J. Draaisma en P.P.J. Elshof

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert volgens hem ten onrechte uitgevoerde looncorrectie. Vordering afgewezen. Werknemer is er juist op vooruit gegaan.

Feiten

Werknemer treedt op 18 oktober 2021 voor de duur van twaalf maanden in dienst bij werkgever als planningsmanager/werkvoorbereider. Werknemer zegt per e-mailbericht van 24 mei 2022 zijn arbeidsovereenkomst op tegen 29 augustus 2022. Werknemer vordert onder meer volgens hem ten onrechte uitgevoerde looncorrecties.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat partijen eind 2021 gesproken hebben over de verloning en de reiskostenvergoeding. Dit volgt uit de tussen partijen gestuurde e-mailberichten. Werknemer is daarbij akkoord gegaan met een andere verloning en een aangepast contract. Vervolgens is werkgever overgegaan tot het opnieuw verlonen van werknemer in de maanden oktober tot en met november 2021. Gesteld noch gebleken is dat werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet geconcludeerd worden dat werkgever voornoemde looncorrectie ten onrechte heeft uitgevoerd. Daarbij merkt de kantonrechter op dat werknemer er daardoor financieel op vooruit is gegaan. Bij de eerste arbeidsovereenkomst waren in het salaris immers de reiskosten verdisconteerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:585

Zaaknummer: 10649822

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Afwikkeling arbeidsovereenkomst bestuurder. Bestuurder heeft recht op een billijke vergoeding van € 247.369,32 bruto.

Feiten

Werkgever staat aan het hoofd van een groep vennootschappen waarvan onder meer BV1 en BV2 deel uitmaken. Werknemer is ook aandeelhouder in BV1 en BV2 en is in verschillende functies bij verschillende dochterondernemingen van werkgever werkzaam geweest, uiteindelijk als statutair financieel directeur van werkgever. Werknemer is per 1 december 2009 tevens bestuurder van BV2 geworden en per 1 maart 2016 ook bestuurder van BV1. In de loop van dan wel eind 2021 werd duidelijk dat het niet goed ging met BV2. De aandeelhouders hebben besloten om een ander dan werknemer per 1 juni 2022 te benoemen als tijdelijk statutair bestuurder van BV2, onder het terugtreden door werknemer als statutair directeur van BV2. Ook treedt werknemer terug als statutair directeur van werkgever. Vervolgens hebben er activiteiten plaatsgevonden met betrekking tot de overgang van arbeidsvoorwaarden van werknemer naar BV1. Er bestaan echter twijfels bij andere bestuurders en aandeelhouders over zijn geschiktheid voor zijn nieuwe rol. Vervolgens is aan werknemer medegedeeld dat er een voornemen tot besluit tot zijn ontslag als bestuurder was, hetgeen dus ook tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst zou leiden. Tijdens de aandeelhoudersvergadering van 14 februari 2023 heeft werknemer gereageerd op het ontslagvoornemen en zijn bezwaren daartegen uiteengezet. De meerderheid van de aandeelhouders heeft vervolgens voor het ontslag van werknemer gestemd. Het ontslagbesluit is vervolgens op 18 februari 2023 genomen. Begin april 2023 heeft werkgever € 61.289,50 bruto aan gefixeerde schadevergoeding en € 99.253,12 bruto aan transitievergoeding aan werknemer uitbetaald. Werknemer vordert onder meer een billijke vergoeding en zijn (volgens hem) resterende transitievergoeding.

Oordeel

Het gegeven ontslag wordt in volle omvang beoordeeld. De rechtbank overweegt dat werkgever uitgebreid de gang van zaken vanaf begin 2022 heeft geschetst. Hieruit komt naar voren dat er grote problemen waren bij met name BV2 en dat ingrijpen bij dat bedrijf en het

ontwikkelen van een strategie om tot verbeteringen te komen, waarbij het concern als geheel een rol zou moeten spelen, noodzakelijk waren. Voldoende duidelijk is geworden dat de keuze is gemaakt om daar op in te zetten. Uit hetgeen beide partijen hebben aangevoerd blijkt dat daarover tussen diverse betrokkenen vele overleggen zijn gevoerd. Werkgever stelt dat werknemer bij herhaling is geconfronteerd met verwijten, maar uit de overgelegde correspondentie en gespreksverslagen kan de rechtbank dat niet afleiden. De rechtbank constateert dat er op 6 januari 2023 een omslag heeft plaatsgevonden en dat ook op dat moment is besloten om over te gaan tot ontslag van werknemer. Uit de geschetste gang van zaken op die dag leidt de rechtbank verder af dat dit ontslagbesluit al is genomen voordat op die dag contact met werknemer is opgenomen. Het is mogelijk dat er op zeker moment bij de aandeelhouders twijfels zijn ontstaan over of ernstige kritiek op het functioneren van een bestuurder is ontstaan. Ook is het mogelijk dat er twijfels zijn ontstaan over de vraag of werknemer (nog) wel de juiste persoon is om ten aanzien van een voorgestane koerswijzing aan het roer te staan of in zijn algemeenheid verder leiding te geven aan het bedrijf, althans onderdeel van de leiding uit te blijven maken. De rechtbank is van oordeel dat in een zodanig geval de betrokken bestuurder daarmee dient te worden geconfronteerd en dat er, afhankelijk van de situatie, een (verbeter)traject met de betrokkene dient te worden doorlopen. In dit geval had het naar het oordeel van de rechtbank op de weg van de aandeelhouders gelegen om werknemer te confronteren met de kennelijk levende twijfels over zijn functioneren en hem duidelijk te maken wat men van hem verwachtte. Het is niet aannemelijk geworden dat werkgever deze weg heeft bewandeld. Werknemer is voor hem onverwacht met het voorgenomen ontslag geconfronteerd, zonder dat hij heeft kunnen ingaan op de kennelijk ten opzichte van hem levende twijfels en de rechtbank is van oordeel dat dit gelet op de gevolgen voor werknemer als ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werkgever kwalificeert. De billijke vergoeding van werknemer wordt vastgesteld op een bedrag van € 247.369,32 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5505

Zaaknummer: C/17/188958 / HA RK 23-18

Rechters: R. Giltay

Advocaten: K.E. de Vries en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontbreken redelijke grond en het feit dat statutair bestuurder de onderneming heeft opgericht en opgebouwd levert ernstig verwijtbaar handelen op met een billijke vergoeding van € 135.000 tot gevolg.

Feiten

Werkneemster heeft werkgeefster, een GGZ-zorgaanbieder, opgericht. Ook heeft werkneemster LDA, een Portugese vennootschap, opgericht. X is de persoonlijke vennootschap van werkneemster. Werkgeefster voerde het Be-Leef!-programma (hierna: BLP) uit. Tussen werkgeefster en LDA bestond een zakelijke relatie en de afspraak was dat zij zich maximaal zouden inzetten het BLP overeind te houden. In 2021 heeft X 80% van haar aandelen in werkgeefster gedwongen overgedragen aan STLT, die de aandelen vervolgens binnen haar concern heeft overgedragen aan F&F. A heeft ook een minderheidsbelang gekregen. In de koopovereenkomst is opgenomen dat (i) werkgeefster in gesprek is met zorgverzekeraars over het herstel van de eerder onrechtmatig gedeclareerde diensten en (ii) de ex-partner van werkneemster tevens ex-bestuurder van werkgeefster, D, aansprakelijk gehouden wordt voor de geconstateerde onrechtmatigheden. In september 2021 hebben de aandeelhouders van werkgeefster een aandeelhoudersovereenkomst gesloten. Doelstelling was dat werkneemster nog drie jaar als statutair bestuurder zou aanblijven. Diezelfde maand is werkgeefster een procedure tegen werkneemster en D begonnen inzake de onrechtmatigheden. In november heeft werkgeefster een regeling getroffen met de zorgverzekeraars. Begin 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld, waarna zij in augustus is gaan re-integreren. In oktober heeft het MT overleg gevoerd gedurende een strategieweekend. Werkneemster heeft een kritische houding aangenomen ten aanzien van de uitwerking van het besprokene aldaar. Partijen hebben onderhandeld over de rol van werkneemster. In januari 2023 is werkneemster uitgenodigd voor een AvA met haar ontslag op de agenda. Een onderbouwing van de ontslaggronden is vooraf schriftelijk aan werkneemster verstrekt. De onderhandelingen over de rol van werkneemster binnen werkgeefster zijn daarna hervat. Op 10 februari 2023 is het ontslagbesluit genomen. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding wegens het ontbreken van een redelijke grond.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Hoewel het opmerkelijk is dat niet werkgeefster, maar haar aandeelhouder ontslaggronden aan werkneemster heeft toegestuurd, moest werkneemster daaruit wel begrijpen dat het ging om gronden voor het door werkgeefster voorgenomen ontslag. Van strijd met artikel 7:669 BW is op dit punt daarom geen sprake. Bij de door haar aangevoerde gronden betoogt werkgeefster in de kern steeds dat werkneemster zich verzette tegen het aangepaste beleid met betrekking tot LDA en het BLP en dat zij alleen nog maar oog had voor het behoud van LDA. Dit betoog levert geen redelijke grond op. Het is namelijk onvoldoende onderbouwd. Uit de stukken blijkt weliswaar dat werkneemster een kritische houding had, maar dat past juist goed bij haar functie en de gemaakte afspraken omtrent BLP. De rechtbank kan zich na het strategieweekend best een verstoring in de relatie tussen werkneemster en het MT voorstellen, maar over deze periode is enkel gesteld dat de onderhandelingen over het vertrek van werkneemster op niets zijn uitgelopen en dat is niet voldoende voor ontslag wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft onvoldoende concreet toegelicht waarom de situatie twee maanden na het strategieweekend al onhoudbaar was. Er is dus geen redelijke grond. Om die reden en omdat het gaat om een bestuurder die de onderneming zelf heeft opgericht en opgebouwd, heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding ad € 135.000. Bij de hoogte van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de fictieve resterende duur van de arbeidsovereenkomst (kort) en kansen op arbeidsmarkt (beperkt want krap en 56 jaar, maar mogelijk).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7202

Zaaknummer: C/13/736856 / HA RK 23-238

Rechters: M. Wouters

Advocaten: R.R.M. van den Heuvel en M.H. van Hooft

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Werkneemster is door haar onregelmatige opzegging een gefixeerde schadevergoeding aan werkgever verschuldigd. Verrekening met eindafrekening toegestaan.

Feiten

Werkneemster is op 23 januari 2023 voor bepaalde tijd (twaalf maanden) in dienst getreden van QSR EAT FRESH (hierna: Subway) in de functie van eerste medewerker Fastservice tegen een bruto-uurloon van € 12,46 exclusief vakantietoeslag. Op 30 mei 2023 heeft een klant haar tasje laten liggen bij Subway. Nadat zij daarover heeft gebeld, is op camerabeelden te zien dat werkneemster het tasje meermaals heeft verplaatst. Het tasje is vervolgens verdwenen. Op 31 mei 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens buikklachten. Op 9 juni 2023 bericht werkneemster Subway dat zij is teruggevallen in haar verslaving en een stap terug moet doen. Zij dient daarom haar ontslag in. In reactie daarop heeft Subway bericht dat zij even niet weet hoe om te gaan met het ontslag, maar dat zij het wel graag nog even had willen hebben over het verdwenen tasje nu de camerabeelden duidelijk laten zien dat werkneemster daarbij betrokken is. Werkneemster schrijft daarna dat zij graag zelf in contact zou willen komen met de mevrouw in kwestie. Subway gaat daar niet in mee. De politie heeft op 10 juni 2023 van Subway de camerabeelden gevorderd. Deze heeft Subway verstrekt. Vervolgens is over en weer gecorrespondeerd over het verdwenen tasje en het ontslag. Subway merkt in haar e-mails ook nog iets op over het niet voldoen aan de opzegtermijn en een onderzoek naar de kasverschillen van afgelopen periode. Verder deelt zij mede dat de betaling van het loon van werkneemster voorlopig wordt opgeschort. Werkneemster heeft vervolgens meermaals verzocht om uitbetaling van haar loon. Subway geeft daarop aan dat de gefixeerde schadevergoeding zal worden verrekend met de openstaande posten (loon en niet-genoten vakantiedagen) op de eindafrekening en dat als Subway aansprakelijk wordt gesteld voor de verdwenen tas, zij de schade zal verhalen op werkneemster. In haar laatste e-mail schrijft Subway dat zij inmiddels een loonspecificatie beschikbaar heeft waaruit volgt dat werkneemster nog een bedrag van € 1.727,40 netto aan Subway is verschuldigd. Subway verzoekt onder meer betaling van voornoemd bedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is, hoewel behoorlijk opgeroepen, niet ter zitting verschenen en heeft geen verweer gevoerd. Artikel 11 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat de wettelijke opzegtermijn van toepassing is en dat tegen het einde van de maand moet worden opgezegd. Werkneemster kon dus pas tegen 31 juli 2023 regelmatig opzeggen. Werkneemster heeft niet betwist dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en ook heeft bedoeld op te zeggen. Verder zijn haar e-mails niet anders uit te leggen dan een opzegging met onmiddellijke ingang. Dat betekent dat onregelmatig is opgezegd. Op 9 juni 2023 is werkneemster gewezen op de gevolgen van het ontslag. Dat werkneemster nooit heeft gezegd dat zij niet aan haar opzegtermijn wilde voldoen kan haar niet baten. Het is immers aan haar de opzegtermijn in acht te nemen. Tegen de achtergrond dat werkneemster, nadat Subway haar heeft geconfronteerd met camerabeelden waarop zij meermaals is te zien met het verdwenen tasje, zich ziek heeft gemeld en vervolgens de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd, komt de vordering van Subway om werkneemster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn niet onrechtmatig of ongegrond voor. Werkneemster was aan Subway daarom € 2.348,56 bruto aan gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Na verrekening met de openstaande bedragen op de eindafrekening, hetgeen is toegestaan, resteert een bedrag van € 1.727,40 netto dat werkneemster aan Subway moet betalen. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7221

Zaaknummer: 10655682 \ HA VERZ 23-101

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: C.S.C. Hendriks

Wetsartikelen: 7:632 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek met terugwerkende kracht wegens wanprestatie door werkneemster die ondanks arbeidsongeschiktheid werkzaamheden elders heeft verricht, afgewezen.

Feiten

A, B en C zijn de vennoten van X, een fysiotherapiepraktijk. Werkneemster is op 11 september 2019 in dienst getreden van X in de functie van assistent fysiotherapie tegen een brutomaandsalaris van € 2.625,48 inclusief vakantietoeslag. Tijdens het dienstverband heeft werkneemster een liefdesrelatie gekregen met C en is zij met haar zoontje bij hem ingetrokken. Begin april 2022 is de liefdesrelatie beëindigd en kort daarna is werkneemster verhuisd naar een vrouwenopvang. Op dat moment heeft zij aangifte gedaan tegen C wegens seksueel misbruik van haar zoontje. De politie heeft onderzoek gedaan, maar C is niet strafrechtelijk vervolgd. Op 25 april 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld wegens psychische klachten. In eerste instantie heeft de bedrijfsarts geadviseerd om geen werkherstattingsafspraken met werkneemster te maken, later om het tweedespoortraject op te starten. Op 22 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij zich achteraf gebleken op valse gronden arbeidsongeschikt heeft gemeld en/of heeft verzwegen dat zij vanaf haar ziekmelding soortgelijke werkzaamheden elders verrichtte. X verzoekt een gefixeerde schadevergoeding, ontbinding per 25 april 2022 ex artikel 7:686 BW en een schadevergoeding ter hoogte van het loon vanaf de ziekmelding tot aan heden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft berust in het ontslag, zodat het ontslag en de dringende reden vaststaan. Het gevolg hiervan is dat werkneemster door opzet of schuld aan X een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, zodat recht bestaat op een gefixeerde schadevergoeding ad € 3.325,61 bruto. Het verzoek tot ontbinding met terugwerkende kracht onder betaling van een schadevergoeding wordt daarentegen afgewezen. Volgens X bestaat de ernstige tekortkoming eruit dat werkneemster in ieder geval sinds oktober 2022 werkzaam is als pilatesinstructrice en daarnaast fulltime als body therapist. Werkneemster heeft daardoor een totaal verkeerd beeld

voorgehouden aan de bedrijfsarts en X. De kantonrechter volgt X niet in de stelling dat werkneemster gedurende bijna een volledige werkweek werkzaamheden elders verrichtte. Gelet op de gemotiveerde betwisting van werkneemster had het op de weg van X gelegen om deze stelling nader te onderbouwen. Dit heeft X nagelaten. Uit de overgelegde stukken volgt namelijk niet of, en zo ja, hoeveel werkzaamheden en uren werkneemster daadwerkelijk heeft verricht. Dit betekent dat alleen als vaststaand kan worden aangenomen, conform de stelling van werkneemster, dat zij ongeveer 10 uur per week als pilatesinstructrice heeft gewerkt. Dit is echter niet hetzelfde werk als zij bij X verrichtte. Bovendien zijn partijen ook geen nevenwerkzaamhedenbeding overeengekomen. Verder is onjuist dat werkneemster niet tegen de bedrijfsarts zou hebben gezegd dat zij werkzaamheden als pilatesinstructrice verrichtte. Dat in de arbeidsdeskundige rapportage wel staat dat werkneemster niet werkt, maakt dit voorgaande niet anders. Onduidelijk is namelijk of dat alleen ziet op eigen werk of ook op nevenwerkzaamheden. De kantonrechter is wel van oordeel dat het beeld dat werkneemster X heeft voorgehouden niet helemaal juist is geweest. Zij heeft namelijk geen melding gemaakt van werkzaamheden of inkomsten terwijl dat wel had gemoeten en het tweedespoortraject is niet van de grond gekomen omdat werkneemster zonder gegronde reden haar coach niet vertrouwde. Deze tekortkomingen zijn gelet op de achtergrond van de zaak (perikelen rondom einde liefdesrelatie C) echter niet zodanig dat ze een ontbinding met terugwerkende kracht rechtvaardigen. Werkneemster kon bovendien ook niet terugkeren in eigen werk. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:623

Zaaknummer: 10807023 \ VZ VERZ 23-9916

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: C.J. de Wever en T. Rhijnsburger

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:677 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Aan werknemer wordt een beëindigingsvergoeding van € 110.000 bruto toegekend, waarin transitievergoeding en tegemoetkoming voor juridische kosten is begrepen.

Feiten

Werknemer is in dienst van Lineage NL 3 TRS B.V. (hierna: Lineage). Lineage verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens Lineage is dit niet aan werknemer te wijten. Werknemer heeft eerst verweer gevoerd tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar ontkent niet langer dat de arbeidsverhouding is verstoord en refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast, gelet op de processtukken en hetgeen ter zitting is besproken, dat de arbeidsverhouding tussen partijen inderdaad ernstig en duurzaam is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Herplaatsing ligt niet voor de hand. Er is sprake van een opzegverbod, maar partijen zijn het erover eens dat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft en de kantonrechter heeft geen aanleiding daar anders over te denken. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. De kantonrechter ziet in de omstandigheden aanleiding aan werknemer ten laste van Lineage een beëindigingsvergoeding van € 110.000 bruto toe te kennen, waarin de transitievergoeding is begrepen en tevens een tegemoetkoming in de juridische kosten van € 15.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12789

Zaaknummer: 10605858

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M. Ritmeester, J.A.M. Schellekens en K. Weijers

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

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet technisch manager, nadat hij weigerde loyaliteitsverklaring te ondertekenen. Arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning transitievergoeding (€ 33.431,47).

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2007 in dienst getreden van werkgeefster. Hij was laatstelijk werkzaam als technisch manager SPR. Op 16 februari 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen, waarbij hij is aangesproken op zijn houding en gedrag. Op 30 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 17 mei 2021 heeft mediation plaatsgevonden, waarna werknemer en zijn leidinggevende 'elkaar verstonden'. Vervolgens hebben in 2021 en 2022 diverse gesprekken plaatsgevonden tussen partijen en is tussen werknemer en zijn leidinggevenden een verschil van inzicht ontstaan over de vraag of de inspecteurs wel voldoende gekwalificeerd waren. Werknemer stelt van niet en de leidinggevenden stellen van wel. Op 24 augustus 2021 heeft werknemer een tweede officiële waarschuwing ontvangen, waarbij werknemer wederom is aangesproken op zijn gedrag. Op 24 december 2021 heeft de bedrijfsarts werknemer in staat geacht om per week 5 dagen van 5 uur te werken. Begin 2022 heeft een tweede mediationgesprek plaatsgevonden, zonder positief resultaat. Begin maart 2022 is werknemer begonnen met re-integreren. Op 6 april 2022 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Op 31 mei 2022 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat terugkeer bij werkgeefster alleen mogelijk is als werknemer een schriftelijke loyaliteitsverklaring zou opstellen waarin hij verklaart zich te onthouden van het doen van uitlatingen jegens collega's, leidinggevenden en werkgeefster, die beledigend, diskwalificerend en/of beschadigend zijn. Werknemer heeft deze verklaring niet af willen geven. Onder meer om die weigering is werknemer bij brief van 3 juni 2022 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg – kort gezegd – het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden met ingang van 1 december 2022, onder toekenning van de transitievergoeding van € 33.431,47 bruto. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet

Het hof stelt voorop dat de kantonrechter bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een dringende reden de juiste maatstaf heeft gehanteerd. Verder oordeelt het hof dat de uitslatingen van werknemer in de context moeten worden gezien van een langlopend conflict tussen werknemer en zijn leidinggevend. In dat licht beschouwd is de omstandigheid dat werknemer niet voldeed aan het ultimatum van werkgever om een schriftelijke loyaliteitsverklaring af te leggen, onvoldoende zwaarwegend om te kwalificeren als een dringende reden die een onmiddellijk ontslag rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet houdt ook in hoger beroep geen stand.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Tussen werknemer en zijn leidinggevend is sprake van een langlopend conflict en een vertrouwensbreuk die zowel door werknemer als diens leidinggevend wordt ervaren. Het hof stelt vast dat het verschil van inzicht tussen partijen, dat zich onder meer uit in het structureel diskwalificeren van met name een specifieke leidinggevende door werknemer, aan een verdere (vruchtbare) samenwerking in de weg staat. Uit verklaringen van de bestuurder van werkgeefster in eerste aanleg en in hoger beroep blijkt voorts genoegzaam dat ook de verhouding met de bestuurder is verstoord. Ook naar het oordeel van het hof is sprake van een voldragen g-grond en is herplaatsing van werknemer niet mogelijk.

Vergoedingen

Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat hem geen transitievergoeding toekomt. Het hof gaat hier niet in mee. Er was sprake van een langlopend, structureel verschil van inzicht. Werknemer heeft zich gemotiveerd op het standpunt gesteld dat de kwaliteit van de inspecteurs onvoldoende was en vond dat de leidinggevend hen ten onrechte wel als voldoende gekwalificeerd hebben aangemerkt. Dat werknemer onder die omstandigheden geen loyaliteitsverklaring als door werkgeefster geëist wilde opstellen of ondertekenen is invoelbaar en niet op een lijn te stellen met de door de wetgever gegeven voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen (zoals fraude of diefstal). De transitievergoeding is dan ook door werkgeefster verschuldigd. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft geen concreet

bewijs aangeboden van feiten die – indien zij komen vast te staan – tot de conclusie leiden dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:381

Zaaknummer: 200.321.277_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en R.J. Voorink

Advocaten: J.A.A. van der Weijst en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich heeft gedistantieerd van patiëntenzorg wegens gewetensbezwaren en daarna informatie uit het patiëntendossier heeft ingezien, gedownload en naar zijn privé e-mailadres heeft verzonden is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2017 in dienst als verzorgende 1 bij Zuyderland Zorgcentra B.V. (hierna: Zuyderland). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen van toepassing. Ook gelden diverse gedrags- en beroepscode's. Werknemer is in mei 2023 betrokken geweest bij de verzorging van een bewoonster. Tijdens een moreel beraad was besloten om de bewoonster te onthouden van eten en drinken. Werknemer was het niet eens met dit besluit en liet zijn manager op 25 mei 2023 weten dat hij wegens gewetensbezwaren geen zorg meer zou verlenen aan deze bewoonster. Op 28 mei 2023 heeft werknemer deze casus gemeld bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport als klokkenluider. Vervolgens heeft werknemer zich op 29 mei 2023 ziek gemeld. Op 30 mei 2023 heeft werknemer contact opgenomen met degene die toeziet op de klokkenluidersregeling van Zuyderland en met Veilig Thuis. Bij Veilig Thuis heeft werknemer ook schriftelijk een formele melding gedaan. Hierna heeft werknemer meermaals het patiëntendossier geraadpleegd van de desbetreffende bewoonster. Ook heeft werknemer diverse informatie gedownload uit dit dossier en op 31 augustus 2023 naar zijn privé-e-mail gestuurd. Op 19 september 2023 is werknemer wegens het inzien, downloaden en verzenden naar zijn privé-e-mailadres van het dossier op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter Zuyderland te veroordelen tot betaling van zijn salaris met onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag vanaf 19 september 2023. Verder heeft werknemer berust in het ontslag en verzoekt hij de kantonrechter Zuyderland te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 25.000 bruto en de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer beroept zich daarbij op bescherming uit de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk). Zuyderland verzoekt de kantonrechter door middel van een tegenverzoek werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, tot vernietiging van de gedownloadte documenten op straffe van een dwangsom en verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-

, h- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot betaling van het salaris vanaf september 2023 beschouwt de kantonrechter als voorlopige voorziening en wijst hij af. Ten aanzien van het ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter dat dit ontslag terecht is gegeven. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat geen sprake is van een vermoeden van een misstand in de zin van de Wbk, zodat werknemer geen beroep kan doen op de beschermingsbepalingen uit de Wbk. Uit de parlementaire geschiedenis volgt namelijk dat voor een misstand waarbij door een handeling of nalatigheid het maatschappelijk belang in het geding is, vereist is dat de aard en omvang van de kwesties of conflicten meer zijn dan een optelsom van individuele belangen van personen. Ook moet sprake zijn van een patroon, structureel karakter of ernstige of omvangrijke misstand. De situatie in onderhavige zaak is niet anders te omschrijven dan een individuele casus, waarin werknemer door gewetensbezwaren niet achter het gekozen beleid stond. De handelswijze van werknemer levert een dringende reden op. Uit de richtlijnen en protocollen van Zuyderland volgt dat werknemers met gevoelige informatie werken waar zij alleen inzicht in moeten hebben als zij betrokken zijn bij de zorg van de bewoner. Uit het bericht van werknemer valt af te leiden dat werknemer op geen enkele wijze meer betrokken wilde zijn bij de zorg van de bewoonster. Om die reden had hij ook geen geldige reden om het patiëntendossier na 25 mei 2023 nog in te zien, laat staan te downloaden en naar zijn eigen privé-e-mailadres te verzenden. De verzoeken van werknemer tot betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. De tegenverzoeken van Zuyderland worden ook afgewezen. Het ontbindingsverzoek was immers voorwaardelijk ingediend. Daarnaast was het verzoek tot vergoeding wegens onregelmatige opzegging buiten de wettelijke vervalltermijn ingediend. Tot slot zijn de laptop en telefoon van werknemer door het Openbaar Ministerie ingevorderd, zodat werknemer de gedownloade documenten niet (meer) kan vernietigen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:711

Zaaknummer: 10775940/AZ/23-137

Rechters: T. Dohmen

Advocaten: R.C. Breuls en R.A.M. Golsteijn

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:673 BW, 1 Wbk en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt mondeling ontslag op staande voet aan vanwege diefstal. Werkneemster verzoekt onder meer toekenning van gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Werkgever niet in procedure verschenen. Verzoeken van werkneemster grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 in dienst getreden van My Brand Retail Rosada B.V. (hierna: My Brand) in de functie van winkelmedewerkster, laatstelijk tegen een maandsalaris van € 1.769,40 bruto exclusief vakantietoeslag. Op 12 september 2023 heeft My Brand mondeling aan werkneemster medegedeeld dat aan haar ontslag op staande voet wordt verleend vanwege medeplichtigheid aan diefstal. Werkneemster betwist het bestaan van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Volgens werkneemster is geen sprake van (medeplichtigheid aan) diefstal en zij motiveert dit als volgt. Een collega van werkneemster had goederen meegenomen uit de winkel die zij op een later tijdstip zou verantwoorden. Dit gebeurde wel vaker bij My Brand, aldus werkneemster. Werkneemster berust in het ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat sprake is van een onregelmatige opzegging. Daarnaast verzoekt werkneemster My Brand te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding (€ 6.925,99), transitievergoeding (€ 856,87), het salaris over september 2023 (€ 758,52) en vakantietoeslag over de maanden juni tot en met 11 september 2023 (€ 523,52), buitengerechtelijke incassokosten (€ 801,83) en vermeerdering van voornoemde vergoedingen met de wettelijke rente. My Brand is niet in de procedure verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onregelmatige opzegging

Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat My Brand de arbeidsovereenkomst

onregelmatig heeft opgezegd. My Brand heeft hiertegen geen verweer gevoerd, zodat dit verzoek wordt toegewezen.

Vergoedingen

Omdat de verzochte vergoedingen de kantonrechter niet onjuist voorkomen en niet zijn weersproken door My Brand worden deze grotendeels, inclusief wettelijke rente toegewezen. Het betreft de verzochte gefixeerde schadevergoeding (€ 6.925,99), transitievergoeding (€ 856,87), het salaris over september 2023 (€ 758,52) en vakantietoeslag over de maanden juni tot en met 11 september 2023 (€ 523,52). Het verzoek om betaling van buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen. Werkneemster heeft onvoldoende gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:604

Zaaknummer: 10791955 \ AZ VERZ 23-60

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: J.A. de Waard

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:677 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot schorsing concurrentie- en relatiebeding afgewezen. Werkgever heeft zwaarwegend belang bij handhaving van het concurrentiebeding. Werknemer heeft essentiële commerciële kennis en niet valt uit te sluiten dat sprake kan zijn van een aantasting van het bedrijfsdebiet.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2019 bij de rechtsvoorganger van Encor B.V. (hierna: Encor) voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van accountmanager. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. In een e-mail van 12 juli 2023 heeft werknemer verzocht om het concurrentiebeding te laten vervallen dan wel dit in te perken tot een bepaalde regio. De gemachtigde van Encor heeft vervolgens een gewijzigd concurrentie- en relatiebeding opgesteld, maar werknemer is niet met het gewijzigde beding akkoord gegaan. Werknemer heeft zich op 1 oktober 2023 ziek gemeld. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts volgt onder meer de constatering dat sprake is van ziekte, maar dat ook sprake is van spanning/problemen tussen partijen. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebeding, zodat het hem vrijstaat om binnen de branche voor aardwarmte te werken, hetgeen concreet inhoudt dat werknemer bij concurrenten van Encor werkzaamheden mag verrichten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Concurrentie- en relatiebedingen zijn bedoeld om het bedrijfsdebiet van de werkgever – de opgebouwde knowhow en goodwill – te beschermen. Dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring opdoet, betekent niet automatisch dat de werkgever in zijn bedrijfsdebiet wordt aangetast zodra de werknemer vertrekt. Dat een werknemer opgedane kennis en ervaring ‘meeneemt’ naar zijn nieuwe werkgever, is immers inherent aan zijn vertrek naar een andere werkgever. Een concurrentiebeding beschermt de werkgever alleen tegen aantasting van het bedrijfsdebiet door zo’n overstap. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als de werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie of van unieke

werkprocessen en strategieën en hij deze kennis ten behoeve van zijn nieuwe werkgever kan gebruiken, of omdat de werknemer zo intensief samenwerkt met klanten van de oude werkgever dat zij overstappen naar de nieuwe werkgever. De kantonrechter acht aantasting van het bedrijfsdebet van Encor aannemelijk als werknemer overstapt naar een concurrent. Werknemer heeft niet betwist dat hij beschikt over informatie over klanten, prijsstellingen, overheadpercentages en marges. De kantonrechter is van oordeel dat deze informatie kwalificeert als essentiële commerciële kennis. Een afweging van de belangen van partijen maakt dat de kantonrechter het niet aannemelijk acht dat in een bodemzaak zal worden geoordeeld dat het beding (geheel of gedeeltelijk) zal worden vernietigd, zodat vooruitlopend daarop schorsing van het beding gerechtvaardigd is. Onvoldoende gebleken is dat werknemer door het concurrentie- en relatiebeding in verhouding tot het te beschermen belang van Encor onbillijk wordt benadeeld. Werknemer wordt weliswaar beperkt in zijn vrijheid van arbeidskeuze, maar deze beperking is niet absoluut, nu zowel het concurrentie- als het relatiebeding ruimte laat voor indiensttreding bij een onderneming in dezelfde sector. In het relatiebeding is zelfs opgenomen dat Encor alleen kan weigeren indien zij een zwaarwegend belang heeft. Ook heeft Encor toegezegd in overleg te willen treden over het verlenen van ontheffing bij uitzicht op een andere baan. Zoals reeds overwogen beschikt werknemer over essentiële commerciële kennis die nuttig is voor directe concurrentie. Encor heeft een voldoende zwaarwegend belang bij handhaving van het beding. De vordering tot schorsing van het concurrentie- en relatiebeding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:399

Zaaknummer: 10781528 \ VV EXPL 23-127

Rechters: F. de Jong

Advocaten: E. Bosscher, J. Stolk en V.M. van Erpers Roijaards

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 aanhef en onder b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding betaling van ingehouden studiekosten en saldo verlofdagen. Vordering toegewezen. Nietig studiekostenbeding en onterechte verrekening met verlofdagen.

Feiten

Werknemer is op 5 september 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Rotterdamse Electriscbe Tram N.V. (hierna: RET), in de functie van trambestuurder tegen een salaris van € 2.376,00 bruto per maand. Werknemer heeft op kosten van RET de opleiding tot trambestuurder gevolgd, waarvoor in de arbeidsovereenkomst een studiekostenbeding is opgenomen. Op 2 oktober 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. RET is per brief akkoord gegaan met de opzegging, en heeft daarin tevens vermeld dat werknemer de studiekosten moet terugbetalen. RET is bij de eindafrekening tot verrekening van de studiekosten en openstaande verlofdagen overgegaan. De gemachtigde van werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt en aangegeven dat het studiekostenbeding op grond van artikel 7:611a lid 4 BW nietig is. Werknemer vordert RET te veroordelen tot betaling een bedrag van € 2.600 netto aan onterecht ingehouden studiekosten, alsmede een bedrag aan resterende verlofdagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het studiekostenbeding is naar het oordeel van de kantonrechter nietig. Werknemer is aangenomen in de functie van trambestuurder. Voor deze functie is alleen een rijbewijs B of A vereist. Werknemer mag pas zelfstandig een tram besturen, als hij de opleiding tot trambestuurder heeft afgerond, hetgeen werknemer heeft gedaan. Zonder deze opleiding mag werknemer de functie van trambestuurder bij RET, waarvoor hij is aangenomen, niet uitoefenen. Het gaat derhalve om scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie (art. 7:611a lid 1 BW). Slechts scholing die noodzakelijk is voor het verkrijgen van een diploma of certificaat waarover de werknemer bij eerste aanvang van de werkzaamheden al dient te beschikken om op grond van een wettelijke bepaling een functie uit te oefenen, valt niet onder artikel 7:611a lid 2 BW. Anders dan RET stelt, is voor de functie van trambestuurder geen startkwalificatie vereist. De opleiding tot

trambestuurder valt onder de reikwijdte van de algemene scholingsplicht van de werkgever in artikel 7:611a lid 1 BW en moet kosteloos door RET worden aangeboden. Met de inwerkingtreding van de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva) per 1 augustus 2022 dienen werkgevers op grond artikel 7:611a lid 2 BW verplichte scholing kosteloos aan te bieden. Ieder beding (zoals een studiekostenbeding) in strijd met deze bepaling is op grond van lid 4 nietig. RET heeft verder aangegeven dat werknemer nog 63,49 verlofuren heeft openstaan. Dit staat gelijk aan € 1.194,82 bruto en komt neer op een bedrag van € 713,59 netto. RET heeft dit bedrag verrekend met de openstaande studieschuld. Nu de kantonrechter heeft geoordeeld dat de studiekosten niet terugbetaald hoeven te worden, mag het verlofsaldo hier niet mee worden verrekend. Werknemer maakt daarom nog aanspraak op € 713,59 netto aan openstaande verlofuren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:618

Zaaknummer: 10830265 VV EXPL 23-607

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: S.S. Wahab en G. van Eupen

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Beroep van werkgever op beperkende werking van de redelijk en billijkheid ten aanzien van loonmaatregelen uit de cao in verband met familieband en slechte financiële situatie slaagt niet.

Feiten

Werknemer is op 9 september 2005 in dienst getreden als allround medewerker bij werkgever, het bedrijf van zijn vader. Sinds 1 augustus 2020 heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In die arbeidsovereenkomst is een brutosalaris van € 2.800 per maand overeengekomen, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Ook heeft werknemer recht op 24 vakantiedagen. Opgenomen is dat het de bedoeling is dat alle voor een jaar toegekende dagen in het betreffende jaar worden opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Metaal- en technische bedrijfstakken van toepassing verklaard. Werknemer heeft zich op 23 oktober 2020 ziek gemeld, waardoor de wachttijd van 104 weken arbeidsongeschiktheid op 23 oktober 2022 is verstreken. Aan werknemer is een WIA-uitkering toegekend. Werkgever heeft toestemming aan het UWV gevraagd om het dienstverband op te zeggen, welke toestemming het UWV op 6 februari 2023 heeft gegeven. Werkgever heeft per brief van 9 februari 2023 het dienstverband met werknemer opgezegd per 4 juni 2023. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, vakantiegeld, de niet opgenomen vakantiedagen, alles vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente, en betaling van de transitievergoeding ad € 19.437,90 bruto. Ook verzoekt werknemer werkgever te veroordelen tot overlegging van correcte loonstroken, inclusief een bewijs dat werkgever alsnog aan de Belastingdienst en het UWV de correcte inkomensgegevens heeft doorgegeven zodat het UWV de WIA-uitkering op de juiste gegevens kan vaststellen. Werknemer stelt dat hij in de periode voor 1 augustus 2020 € 500 per week contant aan salaris ontving, welk bedrag niet op de loonstroken is vermeld. Volgens werknemer heeft werkgever daarnaast geen rekening gehouden met loonstijgingen en eenmalige uitkeringen uit de cao vanaf 1 augustus 2020, waardoor zijn salaris bij einde dienstverband € 3.044 bruto diende te bedragen. Dit bedrag heeft werknemer ook aangehouden bij de berekening van de transitievergoeding. Werkgever betwist deze loonmaatregelen uit de cao niet, maar doet een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid in verband met de

familieband tussen partijen en de slechte financiële situatie van het bedrijf. Werkgever betwist wel de contante betalingen van € 500 per week voor 1 augustus 2020.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt in een tussenbeschikking als volgt. Voor het afwijzen van verzoeken die strekken tot betaling van loon op grond van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid is in het algemeen geen plaats. Hoe dan ook heeft werkgever de slechte financiële situatie niet onderbouwd. Het beroep op de familiale band wordt ook verworpen. De werkgever is gehouden het loon conform de cao te betalen. Aangezien werkgever de hoogte van het vakantiegeld niet heeft betwist, dient hij dit ook aan werknemer te betalen. De kantonrechter vindt een wettelijke verhoging van 10% redelijk. Ten aanzien van de contante salarisbetalingen voor 1 augustus 2020 wordt werknemer tot bewijslevering toegelaten. Werkgever wordt tot bewijslevering toegelaten ten aanzien van de stelling dat werknemer in de jaren 2021, 2022 en 2023 al zijn vakantiedagen heeft opgenomen. Tot slot veroordeelt de kantonrechter werkgever tot betaling van de verzochte transitievergoeding, omdat werkgever het dienstverband heeft opgezegd. Een “*penibele*” financiële situatie ontslaat werkgever niet van deze betalingsverplichting. Bij de berekening van de transitievergoeding moet rekening worden gehouden met het op grond van de cao geldende loon, zodat een bedrag van € 19.437,90 bruto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7227

Zaaknummer: 10683573 \ HA VERZ 23-44

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: W.G.A. van Hoogstraten en mr. W.R. Gorseling

Wetsartikelen: 150 Rv, 6:248 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht werkneemster niet op staande voet ontslaan wegens het weigeren een nieuw concurrentiebeding overeen te komen en het verzuimen van werk.

Feiten

Op basis van een arbeidsovereenkomst voor één jaar is werkneemster op 5 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van interieurverzorgster. Op de arbeidsovereenkomst is het huishoudelijk reglement van toepassing verklaard, waarin een concurrentiebeding is opgenomen tot en met een jaar na het dienstverband. Na 4 september 2023 is werkneemster blijven werken bij werkgeefster. In dat kader hebben werkneemster en werkgeefster gesproken over het ondertekenen van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Vervolgens heeft een administratief medewerkster van werkgeefster op 28 september 2023 aan werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst voorgelegd, waarin een concurrentiebeding van vijf jaar was opgenomen. Werkneemster heeft geweigerd die arbeidsovereenkomst te tekenen en is naar huis gegaan. Werkgeefster heeft werkneemster laten weten dat zij moet komen werken, omdat zij zich anders schuldig maakt aan werkweigering met alle gevolgen van dien. Later op de dag heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen, omdat werkneemster volgens werkgeefster “vandaag” (28 september 2023) heeft verzuimd te gaan werken en heeft geweigerd het nieuwe concurrentiebeding te aanvaarden terwijl het volgens werkgeefster haar recht was “om die voorwaarden in een nieuw contract aan te passen en zelfs in een huishoudelijk reglement aan te bieden en ook daar zodanig aan te passen”. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 en 7:672 BW en dat het concurrentiebeding (ver)nietig(baar) is. Ook verzoekt werkneemster om toekenning van de schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW, de transitievergoeding, een billijke vergoeding, de aanzegvergoeding, de eindafrekening van de opgebouwde vakantie- en overuren en reeds opgebouwd vakantiegeld, alles vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet en concurrentiebeding

Het ontslag op staande voet is onterecht gegeven, omdat een dringende reden ontbreekt. Volgens de kantonrechter kan het gesprek op 28 september 2023 niet los worden gezien van de discussie over het concurrentiebeding. Zowel het eerste als het nieuwe concurrentiebeding acht de kantonrechter nietig, omdat de schriftelijke motivering voor die bedingen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontbrak. Om die reden heeft werkneemster terecht de voorgelegde arbeidsovereenkomst niet willen tekenen. Een ontslag op staande voet was niet de aangewezen weg voor het niet reageren op de Whatsappberichten van werkgeefster. Het had daarentegen op de weg van werkgeefster gelegen om zich voldoende in te zetten voor het wegnemen van de spanningen in een redelijk gesprek met werkneemster.

Onregelmatige opzegging, transitievergoeding en aanzegvergoeding

Omdat de werkzaamheden van werkneemster na 4 september 2023 zijn voortgezet, is de arbeidsovereenkomst voor een jaar voortgezet op de vroegere voorwaarden. Daarom komt werkneemster een schadevergoeding toe gelijk aan het loon over de periode van 28 september 2023 tot en met 4 september 2024. Ook komt werkneemster vanwege het beëindigen van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding toe en heeft zij recht op de verzochte eindafrekening. Verder wordt de verzochte aanzegvergoeding toegekend.

Billijke vergoeding

De billijke vergoeding wordt daarentegen afgewezen. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat zij inkomensschade lijdt. Zij krijgt immers een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Immateriële schade acht de kantonrechter verder onvoldoende gesteld en bewezen. Tot slot is de billijke vergoeding volgens de kantonrechter ook niet bedoeld als straf voor het handelen van werkgeefster, maar om de schade te vergoeden die werkneemster lijdt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:502

Zaaknummer: 10779907 AZ VERZ 23-47

Rechters: C. Kool

Advocaten: R.L. van der Sanden

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:668 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Verstekvonnis.

Feiten

Werkgever, een horecagelegenheid, heeft in mei 2023 zijn deuren moeten sluiten. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is echter niet geëindigd. Werknemer vordert dan ook betaling van het achterstallige salaris. Werkgever is niet verschenen op de mondelinge behandeling.

Oordeel

Werknemer stelt gedurende 165 uur per maand tegen een loon van € 18,22 bruto per uur te hebben gewerkt, wat neerkomt op € 3.006,30 bruto per maand. Over de periode van mei tot en met augustus 2023 gaat het om € 12.025,20 bruto. Daarnaast is in de maanden maart en april 2023 € 1.841,64 netto te weinig loon uitbetaald. Dat is niet weersproken en toewijsbaar. Anders wordt geoordeeld over de rest van de eis, want die is deels onrechtmatig of ongegrond (art. 139 Rv). Naast voormelde loonbedragen eist werknemer veroordeling van werkgever tot betaling aan hem van € 1.924 bruto aan vakantietoeslag over de maanden januari tot en met augustus 2023 en € 147 netto aan vakantietoeslag over het te weinig uitbetaalde loon in de maanden maart en april 2023. Als daarin wordt meegegaan dan zal werknemer te veel vakantietoeslag krijgen over het loon in de maanden maart en april 2023. Daarom wordt alleen het bedrag van € 1.924 bruto aan vakantietoeslag toegewezen. De geëiste bedragen aan wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 lid 1 BW worden deels afgewezen. Daarmee verband houdende bedragen worden dikwijls beperkt tot 15%. Daarom is de kans zeer reëel dat dit deel van de eis in een gewone procedure geen stand houdt, met restitutierisico tot gevolg. Vandaar dat slechts 15% aan wettelijke verhoging wordt toegewezen. Het gaat om € 2.092,38 bruto (15% van € 12.025,20 en € 1.924 bruto) en € 276,25 netto (15% van € 1.841,64 netto).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12783

Zaaknummer: 10667502

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 250.000 bruto. De arbeidsrelatie is ernstig en duurzaam verstoord geraakt door toedoen van de werkgever.

Feiten

Werkgever is een familiebedrijf en heeft ruim honderd goudwisselkantoren. Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever en was laatstelijk werkzaam in de functie van managing director. De dochter van werknemer is met ingang van 1 april 2020 in dienst getreden bij werkgever. Na een beoordelingsgesprek heeft werknemer op 19 april 2023 een brief aan werkgever overhandigd waarin hij aangeeft dat hij ervoor heeft gezorgd dat het bedrijf een hogere waarde is gaan vertegenwoordigen maar dat hij daar zelf weinig revenuen van ervaart. Hij heeft gevraagd of er mogelijkheden zijn voor in de toekomst. Tijdens een aandeelhoudersvergadering van 18 september 2023 hebben de aandeelhouders (de familie) het vertrouwen in werknemer opgezegd. Dit is de volgende dag aan werknemer medegedeeld. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer op de e-grond, g-grond dan wel h-grond.

Oordeel

Werkgever signaleert in zijn verzoekschrift meerdere knelpunten zoals het uitoefenen van oneigenlijke druk op medewerkers bij het invoeren van het salarishuis met (gezondheids)schade tot gevolg, het tegen het advies van deskundigen handelen bij het personeelsinformatiesysteem, de manier van communicatie van werknemer waardoor een angstcultuur zou zijn ontstaan, het doorgeleiden van informatie van de afdeling HR door de dochter aan werknemer, het sturen van de brief van 19 april 2023 aan de familie en het niet hebben van zelfreflectie. Volgens werkgever was vanaf het begin al duidelijk dat werknemer niet functioneerde in zijn functie van managing director. Dit strookt echter niet met zijn beoordelingsgesprek van april 2023 waarin het functioneren van werknemer met een 4,25 uit 5 werd beoordeeld. Ook heeft werknemer een bonus ontvangen. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer niet goed functioneerde in de functie van managing director en er daarmee sprake is van

verwijtbaar handelen aan de zijde. Bij dit oordeel weegt ook mee dat werkgever de gestelde (gezondheids)schade die werknemer aan diverse medewerkers zou hebben toegebracht niet heeft onderbouwd met stukken. In het verzoekschrift noemt werkgever nog drie andere verwijten. Werknemer heeft volgens werkgever bedrijfsinformatie naar het e-mailadres van zijn vrouw gestuurd en hiermee het geheimhoudingsbeding geschonden, hij heeft zijn zakelijke e-mailadres voor privéaangelegenheden gebruikt en hij heeft, in tegenstelling tot zijn afgelegde verklaring van “geen privégebruik”, de aan hem ter beschikking gestelde auto privé gebruikt. De kantonrechter is van oordeel dat dit gedrag van werknemer als (voldoende) verwijtbaar handelen kan worden aangemerkt. Werknemer heeft echter berust in de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst. Dit maakt echter niet dat sprake is van een redelijke ontslaggrond. Aan werknemer wordt dan ook een billijke vergoeding toegekend. Uit de toelichting van partijen volgt dat de relatie tussen partijen tot de brief van 19 september 2023 van werkgever ogenschijnlijk goed was; er leek niets aan de hand; werknemer deed zijn werk, kreeg aanzienlijke bonussen en is binnen het bedrijf opgeklommen tot de op een na hoogste functie van managing director. Er is kort tevoren nog gesproken over het geven van een volmacht aan werknemer en de vereiste registratie daarvan. Werknemer is niet aangesproken op zijn functioneren of zijn gedrag. Pas na de brief van 19 september 2023 raakt de arbeidsverhouding kennelijk verstoord. De aandeelhouders hebben het vertrouwen in werknemer echter zonder redelijke grond opgezegd. De brief van werknemer van 19 april 2023, waarin hij om meer waardering vroeg, is wellicht, zoals werkgever ter zitting heeft beaamd, bij de aandeelhouders verkeerd gevallen. Het had echter op de weg van werkgever gelegen om hierover met werknemer in gesprek te gaan, in plaats van direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en de organisatie op de hoogte te stellen van de op non-actiefstelling van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding ter hoogte van € 250.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:622

Zaaknummer: 10785651 HA VERZ 23-75

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: L.A. Jansen, R.T. Profijt en mr. drs. I. Lintsen

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding in verband met verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van een opzegverbod

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij TEPNL. Werknemer heeft in zich op enig moment opgeworpen als contractpersoon van een bij TEPNL gedetacheerde contractor. Namens de contractor heeft werknemer diverse klachten ingediend die zagen op fraude en intimidatie. Ook was werknemer lid van de ondernemingsraad en is als zodanig betrokken geweest bij de reorganisatie waarbij zijn afdeling is komen te vervallen. In dat kader heeft werknemer een conflict met zijn leidinggevende gehad. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. In november 2021 heeft er mediation plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Die mediation is afgerond met het resultaat: vervolgen re-integratie. Partijen hebben vervolgens gediscussieerd over de invulling van de re-integratie, hetgeen onvoldoende van de grond is gekomen. TEPNL heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de g-grond en de e-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Volgens werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat het verzoek geen verband hield met zijn arbeidsongeschiktheid, omdat het verzoek was gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof is – met TEPNL – van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft gesteld om aan te nemen dat de verstoorde arbeidsrelatie een gevolg is van zijn arbeidsongeschiktheid. Daartoe overweegt het hof dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het hem verweten handelen voortkomt uit een ziekte of gebrek. Hij heeft weliswaar gesteld dat hij als gevolg van hoge werkdruk en onrechtvaardigheid in de wijze waarop hij is behandeld gedurende de aanloop naar reorganisatie, veel stress ervoer, slecht sliep, veel piekerde en vermoeid was, maar dit alles rechtvaardigt niet het hem verweten handelen. Er was immers geen sprake van een enkele keer door emoties overmand zijn en uit de bocht vliegen, maar veeleer van een patroon. Werknemer heeft daarbij geen enkele keer spijt betuigd, maar juist steeds iedere

verantwoordelijkheid van zich afgeschoven. Medische stukken, met daarin een onderbouwing van zijn stelling dat de hem verweten gedragingen het gevolg zijn van ziekte en/of gebrek, heeft het hof in het dossier niet aangetroffen. De stukken waarnaar werknemer verwijst, bevatten geen medische verklaring voor zijn handelen, maar slechts de anamnese van werknemer zelf. Het hof is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die veel verder gaat dan enkel een verschil van mening over de invulling van de re-integratieverplichtingen door TEPNL. Uit de vaststaande feiten komt veeleer het beeld naar voren dat werknemer grote moeite heeft zich neer te leggen bij omstandigheden die niet naar zijn wens zijn. Hij begint dan verbaal/schriftelijk om zich heen te slaan, zonder zich rekenschap te geven van het effect van zijn woorden. Dit blijkt naar het oordeel van het hof onder meer uit het feit dat werknemer, nadat de OR zijn instemming had gegeven aan de herstructurering, zich er niet bij kon neerleggen dat zijn functie was vervallen en dat hij boventallig werd verklaard. Verdere mediation om tot een bredere oplossing te komen van de ontstane situatie is – om diverse redenen – niet van de grond gekomen. Het hof meent dan ook dat sprake is van een voldragen ontslaggrond.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:18

Zaaknummer: 200.328.856

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en A.J. Swelheim

Advocaten: F.J. van der Schrier en A. Duldar

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, vakantiegeld en doorbetaling van loon tot het moment dat rechtsgeldig een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Hofstede Interfleur Groep B.V. (hierna: Hofstede) en maakt in kort geding aanspraak op bedragen aan achterstallig loon, vakantiegeld, alsmede doorbetaling van loon tot het moment dat rechtsgeldig een einde is gekomen aan het dienstverband. Hofstede is niet ter zitting verschenen. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter veroordeelt Hofstede tot betaling van (1) € 9632,82 bruto aan achterstallig salaris, (2) € 2636,40 bruto aan vakantiegeld en (3) € 3210,94 bruto per maand aan loon, alsmede overige emolumenten, vanaf 1 juli 2023 tot het moment dat rechtsgeldig een einde is gekomen aan het dienstverband. Over voornoemde bedragen dienen ook de wettelijke verhoging en wettelijke rente te worden betaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12782

Zaaknummer: 10626489

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.L. Brunia

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering in kort geding. Horecagelegenheid waar werkneemster werkte, is inmiddels gesloten, maar de arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet geëindigd.

Feiten

Werkneemster heeft gewerkt voor werkgever in zijn horecagelegenheid totdat het etablissement dicht ging in mei 2023. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet geëindigd. Werkneemster maakt om die reden in kort geding aanspraak op doorbetaling van loon. Zij stelt gedurende 165 uur per maand tegen een loon van € 18,22 bruto per uur te hebben gewerkt, wat neerkomt op € 3.006,30 bruto per maand. Over de periode van mei tot en met augustus 2023 gaat het om € 12.025,20 bruto. Daarnaast is in de maanden maart en april 2023 € 1.841,64 netto te weinig loon uitbetaald. Ook vordert zij betaling van vakantietoeslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonbedragen (alsmede de verschuldigdheid ervan) zijn niet weersproken en toewijsbaar. Daarnaast wordt een bedrag aan vakantietoeslag van € 1924 bruto toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12783

Zaaknummer: 10667502

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is aanzegvergoeding verschuldigd. Ook dient werkgever achterstallig loon aan werknemer te voldoen. Wettelijke verhoging wordt ambtshalve gematigd tot nihil, omdat werkgever al een jaar het nodige te stellen heeft gehad met werknemer.

Feiten

Werknemer werkt sinds 17 september 2020 bij werkgeefster als medewerker was- en poetsplaats. Hij is destijds een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar aangegaan, die nadien is voortgezet. De overeenkomst is vervolgens weer met een jaar verlengd, tot 17 september 2022. In 2023 hebben zich in de privésfeer van werknemer een aantal gebeurtenissen voorgedaan, waardoor meermaals sprake is geweest van verzuim op het werk. Hierdoor zijn fricties ontstaan. Op 28 september 2023 zijn partijen om de tafel gaan zitten en is gesproken over omzetting van de arbeidsovereenkomst naar een oproepcontract. In oktober en november 2023 heeft werkgeefster aan werknemer loon uitbetaald op basis van het aantal door hem gewerkte uren. Werknemer heeft zich op 4 december 2023 ziek gemeld en heeft daarna niet meer gewerkt. Nadien is geen loon meer betaald. Werknemer verzoekt toekenning van de aanzegvergoeding en veroordeling van werkgeefster tot betaling van zijn loon vanaf 1 december 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Aanzegvergoeding

Werkgeefster is een aanzegvergoeding verschuldigd. Het gaat om één maand loon, dus € 2.083,02 bruto. Werkgeefster heeft werknemer immers niet schriftelijk geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Loon

Ook het verzoek tot veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon vanaf 1 december

2023, plus de vakantietoeslag op het moment dat deze opeisbaar is, wordt toegewezen. De reden hiervoor is dat werknemer hierop recht heeft op grond van zijn arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 17 september 2023 tussen partijen stilzwijgend voortgezet en geldt sindsdien als aangegaan voor onbepaalde tijd. Op die datum is namelijk sprake geweest van drie opvolgende jaarcontracten. Niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst nadien met instemming van werknemer gewijzigd is in een oproepcontract. Daarvoor is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer nodig. Die ontbreekt, althans nergens blijkt uit dat werknemer dit heeft gewild en hiermee heeft ingestemd. Daarom wordt ervan uitgegaan dat werknemer bij werkgeefster werkzaam is op basis van de met ingang van 17 september 2023 voortgezette arbeidsovereenkomst. Uit artikel 5 van de arbeidsovereenkomst volgt dat werkgeefster tijdens ziekte het loon moet doorbetalen met inachtneming van artikel 7:629 BW en de cao Metaal en Techniek. In de eerste zes maanden gaat het om 100% van het loon.

Wettelijke verhoging ambtshalve gematigd tot nihil

De kantonrechter ziet aanleiding de verzochte wettelijke verhoging ambtshalve te matigen tot nihil. Werkgeefster heeft al een jaar het nodige te stellen gehad met werknemer door persoonlijke omstandigheden die in zijn risicosfeer liggen, met onder meer uitval en verzuim tot gevolg. In verband met een veroordeling van werknemer tot een taakstraf van 60 uur met een rijontzegging heeft hij een aantal maanden niet gewerkt, maar is zijn loon wel doorbetaald. Werknemer is vervolgens dakloos geworden en heeft tijdelijk bij zijn ouders gewoond, in welke periode het voor werkgeefster onduidelijk was of werknemer zijn arbeidsovereenkomst kon voortzetten, gelet op de lange reisafstand. Werkgeefster heeft zelfs woonruimte in de buurt geregeld voor werknemer, waar hij drie maanden heeft gewoond. In verband met het overlijden van zijn vader is werknemer drie weken betaald verlof gegeven om te rouwen, wat een langere periode is dan conform de cao. Ondanks het voorgaande heeft werknemer aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding. Juridisch gezien kan hij deze te gelde maken, maar onder de gegeven omstandigheden is dit wel aanleiding geen wettelijke verhoging over de loonvordering toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:718

Zaaknummer: 10799437

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.C. Bergraaf

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Nietig proeftijdbeding. Werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en moet een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en een transitievergoeding aan werknemer betalen.

Feiten

Werknemer treedt op 3 mei 2023 in dienst bij werkgever. Zijn salaris bedraagt € 18,40 bruto per uur, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Onderaan de overeenkomst staat met de hand geschreven: “Wettelijke proefperiode van 3 maanden. Binnen deze termijn kunnen beide partijen zonder opgave van redenen de samenwerking stoppen.” Op 23 juni 2023 meldt werknemer zich ziek. Op 8 juli 2023 laat werkgever per e-mail aan werknemer weten dat met ingang van die datum het dienstverband stopt. De gemachtigde van werknemer stuurt werkgever op 24 juli 2023 een brief waarin zij namens werknemer te kennen geeft dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Zij verzoekt werkgever terug te komen op de beëindiging, dan wel het ontslag in te trekken, en werknemer zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze te laten hervatten. Werkgever reageert telefonisch op de brief van de gemachtigde en geeft te kennen bij zijn standpunt te blijven en niet bereid te zijn werknemer weer aan het werk te stellen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair voor recht te verklaren dat sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, dan wel dat sprake is van een onregelmatige opzegging. Werknemer verzoekt voorts toewijzing van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de billijke vergoeding en de transitievergoeding. Werkgever voert verweer.

Oordeel

Vast staat dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Nu sprake is van een arbeidsovereenkomst van langer dan zes maanden en korter dan twee jaar geldt op grond van artikel 7:652 lid 4 onder a BW een maximale proeftijd van één maand. In dit geval is echter een proeftijd van drie maanden overeengekomen. Dit betekent dat op grond van lid 8 van voornoemd wetsartikel sprake is van een nietig proeftijdbeding. Werknemer heeft niet ingestemd met de opzegging, zodat werkgever heeft

opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De kantonrechter zal het primaire verzoek dan ook toewijzen. Werknemer berust in de opzegging.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Aangezien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en er geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen, kon werkgever alleen opzeggen tegen het einde van de overeengekomen bepaalde tijd. Dat betekent dat werkgever in dit geval een vergoeding aan werknemer verschuldigd is gelijk aan het loon over de periode van 8 juli 2023 tot en met 15 december 2023.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

De billijke vergoeding ziet in dit geval op compensatie voor het schenden van de opzegregels. De kantonrechter wil wel aannemen dat werkgever in de veronderstelling verkeerde dat het proeftijdbeding geldig was, zodat hij niet willens en wetens in strijd met de regels voor opzegging heeft gehandeld. Deze onjuiste veronderstelling ligt echter wel in zijn risicosfeer. In de gegeven omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat als genoegdoening voor het onterechte ontslag met een bedrag van € 100 bruto kan worden volstaan, nu verdere aantoonbare financiële schade bij werknemer ontbreekt en hij bovendien ander werk heeft gevonden. Tot slot heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7226

Zaaknummer: 10680269

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: mr. C.S. Winter

Wetsartikelen: 7:652 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt per direct en zonder opzegtermijn zijn arbeidsovereenkomst op. Werkgeefster heeft aanspraak op terugbetaling van uitbetaalde minuren en een gefixeerde schadevergoeding over de opzegtermijn. Inhoudelijke beoordeling, ondanks verlopen vervaltermijn artikel 7:686a lid 4 BW.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als horecamedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca en aanverwant bedrijf 2022-2023 (hierna: cao) van toepassing. In artikel 2.12 van de cao is opgenomen dat een werknemer minuren heeft opgebouwd indien op de einddatum van de arbeidsovereenkomst minder uren zijn gewerkt dan het overeengekomen en uitbetaalde aantal. Als de opbouw in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen mag de werkgever de minuren bij de eindafrekening verrekenen. Het resterende bedrag dient de werknemer binnen twee maanden na het beëindigen van het dienstverband te voldoen. Werknemer heeft het dienstverband op 7 januari 2023 per direct en zonder opzegtermijn opgezegd. In geschil is of werknemer tegenover werkgeefster volledig heeft voldaan aan zijn betalingsverplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst die tussen partijen heeft bestaan. Werkgeefster stelt dat werknemer haar minuren en een gefixeerde schadevergoeding is verschuldigd, vermeerderd met incassokosten, een proceskostenveroordeling en wettelijke rente. Werknemer vordert afwijzing van de verzoeken en een proceskostenveroordeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vervaltermijn

Werkgeefster heeft de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW niet in acht genomen. Omdat werknemer geen beroep heeft gedaan op de vervaltermijn hoeft de kantonrechter daaraan geen gevolgen te verbinden.

Opzegtermijn - schadevergoeding

Werknemer voert aan dat hij geen opzegtermijn in acht hoeft te nemen omdat hij vanwege een dringende reden ontslag op staande voet heeft genomen. Hij heeft echter niet onverwijld mededeling gedaan daar hij al stopte met werken voordat hij werkgeefster had geïnformeerd. Daarnaast had werknemer al langer kritiek op werkomstandigheden, zoals het vergunningsloos alcohol schenken. Hij verbond daar echter geen duidelijke gevolgen aan en de opzegging kwam voor werkgeefster volkomen onverwacht. Daarnaast liet werknemer zijn opzegging afhangen van het opgooien van een muntstuk. Uit dit geheel kan niet worden afgeleid dat zich op 7 januari 2023 een concrete acute situatie voordeed waardoor van werknemer niet langer gevergd kon worden in dienst te blijven. Omdat werknemer geen opzegtermijn heeft gehanteerd en geen sprake is van rechtsgeldig ontslag op staande voet, is werknemer een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd ter grootte van zijn loon inclusief vakantiegeld van 7 januari tot 1 maart 2023 vermeerderd met de wettelijke rente.

Minuren

Werknemer stelt dat hij de opgebouwde minuren door en voor rekening van werkgeefster niet heeft kunnen verrichten. Werkgeefster heeft de kwestie echter met werknemer besproken, waardoor werknemer eveneens in een andere vestiging extra is gaan werken. Daarnaast werd van werknemer verwacht dat hij buiten openingstijden nog administratieve werkzaamheden zou verrichten, wat hij niet heeft gedaan. De situatie dat werknemer door familiale omstandigheden kortstondig niet kon werken kan werkgeefster niet worden verweten. Door de plotselinge beëindiging heeft werknemer het niet wegwerken van de minuren zelf in de hand gewerkt. Werkgeefster mocht daarom minuren verrekenen bij de eindafrekening. Het resterende gedeelte diende werknemer binnen twee maanden na beëindiging te betalen. Daarom is het restant inclusief wettelijke rente per 7 maart 2023 verschuldigd.

Proceskosten

De verzoeken van beide partijen tot proceskostenveroordeling van de andere partij worden afgewezen. De context waarin werkgeefster werknemer zonder vergunning vergunningsplichtige werkzaamheden heeft laten verrichten getuigt niet van voorbeeldig werkgeversgedrag. Om daaraan enigszins recht te doen acht de kantonrechter het gerechtvaardigd te bepalen dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:639

Zaaknummer: 10909540

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: G. Berghuis en D.J. de Vos

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Toewijzing loonvordering en nevenvorderingen.

Feiten

Werkneemster eist in kort geding achterstallig loon, achterstallig vakantiegeld alsmede € 3.210,94 bruto per maand aan loon en overige emolumenten, vanaf 1 juli 2023 tot het moment dat rechtsgeldig een einde is gekomen aan het dienstverband. Hofstede Interfleur Groep B.V. is niet ter zitting verschenen. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

Uit de stellingen van werkneemster volgt dat de vereiste spoed aanwezig is. De eis wordt toegewezen omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond is, aldus de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12782

Zaaknummer: 10626489

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: M.L. Brunia

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Twist over arbeidsgeschiktheid werknemer. Artikel 14 Arbo-omstandighedenwet: werkgever beoordeelt geen arbeidsgeschiktheid. Risicoverdeling artikel 7:628 BW valt uit in voordeel werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van 12 maanden en is door stilzwijgende verlenging overgegaan in een contract voor onbepaalde tijd. Op 3 april 2023 stuurt de gemachtigde van werknemer een brief aan werkgever waarin hij verzoekt om salarisspecificaties te verstrekken en achterstallig salaris en vakantiegeld aan werknemer te betalen. Werkgever stelt dat hij werknemer op 15 februari 2021 heeft ziekgemeld en dat geen sprake is van achterstallig salaris nu werknemer ziek is en werkgever vanaf maart 2022 70% van het salaris is blijven betalen. In mei wordt vervolgens 70% van het laatstverdiende brutoloon uitgekeerd, waarop de gemachtigde van werknemer op 7 juni 2023 per e-mail een laatste sommatie stuurt alvorens een kortgedingprocedure wordt begonnen. Werknemer vordert kort gezegd dat de voorzieningenrechter werkgever veroordeelt om binnen vijf dagen na betekening van het te wijzen vonnis aan werknemer te betalen het achterstallig salaris- en vakantiegeld, nu werkgever vanaf april 2022 onterecht 30% van zijn salaris heeft ingehouden. Werkgever voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer in het voorjaar van 2021 ziek was en daardoor niet kon werken. Werknemer stelt dat hij zich in mei 2021 weer beter heeft gemeld. Vervolgens is hij in mei 2022 uitgevallen ten gevolge van ziekte en heeft hij zich na behandeling c.q. therapie op 13 juni 2022 hersteld gemeld bij werkgever, aldus werknemer. Werkgever betwist dat werknemer arbeidsgeschikt is. Volgens hem is werknemer vanaf februari 2021 ziek en onafgebroken arbeidsongeschikt. Op grond van artikel 14 van de Arbo-omstandighedenwet mag een werkgever niet zelf beoordelen of een werknemer arbeidsongeschikt is. Hij dient zich daarvoor te laten adviseren en begeleiden door een deskundige. Werkgever heeft echter geen

bedrijfsarts ingeschakeld om de arbeidsgeschiktheid van de werknemer te beoordelen en in geval van arbeidsongeschiktheid te begeleiden. Omdat werknemer nooit is gezien en beoordeeld door een bedrijfsarts is in zoverre nooit komen vast te staan dat werknemer arbeidsongeschikt was en/of op dit moment arbeidsongeschikt is.

Risicoverdeling artikel 7:628 BW

Gebleken is dat werknemer sinds juni 2022 nauwelijks arbeid heeft verricht. Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat de werkgever verplicht is het vastgestelde loon (ook) te voldoen als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. In de gegeven omstandigheden, waar de werkgever heeft toegestaan dat de werknemer geen arbeid verrichtte in de veronderstelling dat werknemer arbeidsongeschikt was maar hij dat niet door een bedrijfsarts heeft laten beoordelen terwijl hij daartoe wettelijk verplicht was, komt het niet verrichten van de arbeid door werknemer voor rekening en risico van werkgever. Werkgever had dan ook niet het recht om het salaris van werknemer te korten. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7225

Zaaknummer: 10651001

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: D. Dekker

Wetsartikelen: artikel 14 Arbo-omstandighedenwet en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever dient transitievergoeding aan werknemer te voldoen, nu werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft opgezegd. Situatie van betalingsonmacht ontslaat werkgever niet van die verplichting.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever. Op enig moment heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer verzoekt toekenning van de transitievergoeding. Werkgever heeft reeds een bedrag van € 3.514,89 netto voldaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd, omdat hij de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft opgezegd. Werkgever erkent ook dat hij de verzochte transitievergoeding, althans het restant daarvan, aan werknemer moet betalen. Dat hij op dit moment in betalingsonmacht verkeert om deze vergoeding te voldoen, hoe vervelend ook, ontslaat hem niet van zijn betalingsverplichting. Werkgever wordt veroordeeld de transitievergoeding ter hoogte van € 10.329,61 bruto, verminderd met de betaling van € 3.514,89 netto, te betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7217

Zaaknummer: 10631337 \ HA VERZ 23-39

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: D. Dekker

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever dient transitievergoeding aan werknemer te voldoen, nu werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft opgezegd. Situatie van betalingsonmacht ontslaat werkgever niet van die verplichting.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever. Op enig moment heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer verzoekt toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd, omdat hij de arbeidsovereenkomst tussen partijen heeft opgezegd. Werkgever erkent ook dat hij de verzochte transitievergoeding aan werknemer moet betalen. Dat hij op dit moment in betalingsonmacht verkeert om deze vergoeding te voldoen, hoe vervelend ook, ontslaat hem niet van zijn betalingsverplichting. Werkgever wordt veroordeeld de transitievergoeding ter hoogte van € 9.622,99 bruto te betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7216

Zaaknummer: 10631248 \ HA VERZ 23-38

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: D. Dekker

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Geen geldig ontslag op staande voet van werknemster, die niet meewerkt aan de re-integratie en volgens werkgever wel meedoet aan missverkiezing in die periode. Dat sprake is geweest van activiteiten voor de missverkiezing tijdens het re-integratietraject, is niet vast komen staan.

Feiten

Werknemster is op 23 januari 2023 bij Pala Group in dienst getreden in de functie van financieel administratief medewerkster. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van twaalf maanden en eindigt van rechtswege op 22 januari 2024. Op 31 maart 2023 heeft werknemster zich via een app-bericht arbeidsongeschikt gemeld. Bij e-mail van 11 april 2023 heeft Pala Group aan werknemster medegedeeld dat zij met ingang van 31 maart 2023 het loon van werknemster opschort, omdat werknemster zich niet houdt aan het verzuimreglement. Werknemster hervat meerdere malen het werk niet conform het advies van de bedrijfsarts en is tevens niet bereikbaar. Op 15 en 16 mei 2023 verschijnt werknemster niet op het werk, waarbij zij op 15 mei door een collega is gezien bij Basic Fit. Bij brief van 17 mei 2023 aan werknemster heeft Pala Group onder meer een loonstop opgelegd en aangegeven dat de maat vol is en Pala Group over zal gaan tot een ontslagprocedure als werknemster blijft weigeren passende arbeid te verrichten of niet bereikbaar is. Bij brief van 14 augustus 2023 heeft Pala Group aan werknemster geschreven dat zij werknemster meerdere keren de gelegenheid heeft geboden en heeft gesommeerd de re-integratie op te pakken, maar dat werknemster – ook na de loonstop van 17 mei 2023 – zich niet houdt aan haar re-integratieverplichtingen. Pala Group schrijft aan werknemster dat ze haar nog een allerlaatste kans biedt om voor donderdag 17 augustus contact op te nemen om een afspraak met haar te maken over de werkhervatting van werknemster in aangepast werk. Pala Group heeft werknemster aangezegd dat indien zij dit niet (of niet tijdig) doet, zij de kantonrechter zal vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen zonder toekenning van de transitievergoeding. Op 8 september 2023 is het Pala Group bekend geworden dat werknemster het had geschopt tot de finale van een missverkiezing. Bij brief van 8 september 2023 heeft Pala Group werknemster op staande voet ontslagen.

Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. Pala Group verzoekt onder meer voorwaardelijk, voor het geval het verzoek van werkneemster tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De reden voor het ontslag op staande voet die Pala Group in de brief van 8 september 2023 geeft, is – kort gezegd – het onvoldoende meewerken aan de re-integratieverplichtingen, terwijl werkneemster wel werk/activiteiten kan verrichten voor een missverkiezing, hetgeen de re-integratie frustreert. Pala Group verwijt werkneemster dat ze niet de waarheid heeft verteld over deelname aan de missverkiezing en dat ze daarmee het vertrouwen dat Pala Group haar heeft gegeven, ernstig heeft misbruikt. Alleen het (bekend worden van het) deelnemen aan activiteiten voor de missverkiezing was voor Pala Group de reden om in plaats van te streven naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan tot een ontslag op staande voet. Dat sprake is geweest van deelnemen aan activiteiten voor de missverkiezing tijdens het re-integratietraject, is echter niet vast komen staan. Alles afwegende leidt dit tot het oordeel dat er, onder de gegeven omstandigheden, onvoldoende is om het gegeven ontslag op staande voet op dat moment te rechtvaardigen. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd. De door werkneemster verzochte loonbetaling komt niet voor toewijzing in aanmerking, omdat er een loonstop geldt. Tegen die loonstop heeft werkneemster geen vorderingen gericht.

Voorwaardelijke ontbinding

De arbeidsovereenkomst was aangegaan voor bepaalde tijd en is inmiddels van rechtswege geëindigd. Er bestaat derhalve geen arbeidsovereenkomst meer. De verzochte (voorwaardelijke) ontbinding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:341

Zaaknummer: 10787851

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: G.P. Oberman en M. Saes

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7L671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De inhoudelijke discussie over de arbeidsomvang en de invulling van de arbeidsuren is ten onrechte door werkgeefster aangegrepen om aan te voeren dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Deeltijdontslag. Verzoek tot ontbinding wordt afgewezen. Werkneemster hoeft niet in te stemmen met wijziging arbeidsvoorwaarden.

Feiten

Werkneemster treedt op 15 september 2008 in dienst van de woningbouwtechtiging Woonwaarts (hierna: Woonwaarts) in de functie van bestuurssecretaresse. Haar laatstverdiende salaris bedraagt € 3.819,60 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, voor een dienstverband van 32 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Woondiensten van toepassing. Werkneemster wordt op 19 januari 2021 op de hoogte gebracht van het voorgenomen besluit tot reorganisatie van het directiebestuur, waarbij de oorspronkelijke functie van werkneemster grotendeels komt te vervallen. Voor de periode tot 1 juli 2022 creëert Woonwaarts (aanvullende) tijdelijke werkzaamheden voor werkneemster voor de (maximale) omvang van 32 uren per week. Bij e-mail van 26 juli 2021 bevestigt Woonwaarts dat de tijdelijke werkzaamheden van 8 tot 12 uur per 1 juli 2022 komen te vervallen en doet zij het voorstel om de nieuwe werkzaamheden als ondersteunend secretaresse voor 24 uur per week per 1 juli 2022 te accepteren. Ook schrijft Woonwaarts in deze mail dat zij per 1 juli 2022 deeltijdontslag zal aanvragen voor 8-12 uur per week. Woonwaarts vraagt op 30 mei 2022 een ontslagvergunning bij het UWV aan. Het UWV weigert de toestemming. Werkneemster meldt zich op 7 november 2022 ziek. De bedrijfsarts adviseert mediation in te zetten. De mediation wordt op 5 april 2023 zonder resultaat afgebroken. Op 19 april 2023 bericht de bedrijfsarts dat er niet langer sprake is van medische beperkingen die werkneemster verhinderen om haar werkzaamheden uit te oefenen. Woonwaarts stelt daarop voor de mediation te hervatten. Werkneemster laat op 21 april 2023 weten zich niet te kunnen vinden in het oordeel van de bedrijfsarts en eerst een deskundigenoordeel bij het UWV te zullen aanvragen alvorens aan de mediationgesprekken te zullen deelnemen. Naar aanleiding van de second opinion oordeelt de bedrijfsarts dat de huidige problemen zijn terug te voeren op de ontstane werksituatie en er

geen sprake is van een arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts adviseert om samen, al dat niet met bemiddeling, hierover in gesprek te gaan en tot een oplossing te komen. Woonwaarts verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. De aanleiding voor de verstoorde arbeidsrelatie is het vervallen van (een groot deel van) de oorspronkelijke werkzaamheden van werkneemster en dat geen passende functie met de omvang van 32 uur binnen haar organisatie is gevonden en er een oplopend conflict is ontstaan tussen partijen over de invulling van de arbeidsuren en vermindering van de arbeidsomvang. Werkneemster verzoekt primair afwijzing en subsidiair onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 253.295,33 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat, anders dan werkneemster meent, het verzoek van Woonwaarts geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Vast staat dat er tussen partijen al langere tijd een inhoudelijke discussie bestaat over de invulling van de arbeidsuren en eventuele vermindering van de arbeidsomvang van werkneemster. Ook in het kader van de procedure bij het UWV hebben partijen een inhoudelijke discussie gevoerd. Dit betekent echter niet dat daarmee sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Tijdens de zitting heeft Woonwaarts verklaard dat de insteek bij de procedure bij het UWV steeds is geweest om werkneemster na het ontslag weer voor 24 uur in dienst te nemen. Werkneemster was daar echter niet van op de hoogte. Dat er spanningen bij werkneemster zijn ontstaan naar aanleiding van de discussie over haar uren, de (voor haar onverwachte) procedure bij het UWV en haar arbeids(on)geschiktheid betekent naar het oordeel van de kantonrechter niet dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en dat een kans op een vruchtbare samenwerking in de toekomst in het geheel niet meer reëel te achten is. De situatie moet wel verbeterd worden en daar zal zowel Woonwaarts als werkneemster zich voor moeten inspannen. De conclusie is dat geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter zal het verzoek van Woonwaarts tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarom afwijzen. Dit betekent dat de kantonrechter het subsidiaire verzoek van Woonwaarts om te verklaren voor recht dat haar voorstel om de arbeidsomvang van werkneemster te verminderen naar 24 uur als redelijk voorstel kwalificeert, moet beoordelen. De wijziging die Woonwaarts in dit geval voorstaat, is in feite een deeltijdontslag. Als hoofdregel geldt dat de arbeidsovereenkomst ondeelbaar is. Deeltijdontslag is mogelijk door eerst de huidige arbeidsovereenkomst op te zeggen, waarbij werknemer gelijktijdig een in uren beperktere arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. Een dergelijk ontslag is mogelijk als werkgever aannemelijk maakt dat dit onvermijdelijk is, dat wil zeggen als de werkzaamheden zonder het deeltijdontslag niet meer (goed) uitgevoerd kunnen worden. Woonwaarts heeft ervoor gekozen een reguliere ontslagaanvraag te doen bij het

UWV. Nadat die aanvraag is afgewezen, heeft zij bij de kantonrechter deze procedure aanhangig gemaakt waarin zij subsidiair vraagt om een verklaring voor recht dat zij werkneemster een redelijk voorstel heeft gedaan. Van omstandigheden die zouden kunnen leiden tot een deeltijdontslag is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake daarom en komt de door Woonwaarts verzochte verklaring voor recht niet voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7233

Zaaknummer: 10704399 \ HA VERZ 23-45

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: V.N. van Waterschoot en M.M.A.A. van Oosterhout

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet, gevolgd door een voorwaardelijk ontslag op staande voet. Het eerste ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven en wordt vernietigd. Het voorwaardelijke ontslag op staande voet redt het niet vanwege het ontbreken van een dringende reden. Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i-grond wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer, thans 64 jaar, is per 1 december 2008 bij Enersys B.V. in dienst getreden, laatstelijk als MP techniker tegen een salaris van € 3.759,21 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld en emolumenten. In 2016, 2018 en 2022 heeft Enersys werknemer officiële waarschuwingen gegeven. In 2016 ging het over het dubbel ontvangen van een onkostenvergoeding, terwijl het in 2018 over het niet inleveren van een oude batterij ging en in 2022 over het verzamelen van oude batterijen door werknemer die hij vervolgens zelf weer van de hand zou doen. Dit laatste is in strijd met het verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden. Medio juli 2023 ontstaat er een incident met betrekking tot het ophalen van oude batterijen bij een klant. Werknemer heeft de batterijen opgehaald en deze op het buitenterrein van een loods, die door familielid van werknemer wordt gehuurd, gestald. Eind juli 2023 is de general manager van Enersys door een medewerker erop geattendeerd dat de tractiebatterijen nog steeds niet waren ingeleverd. Dit was vlak voor de vakantie van de general manager. Medio augustus 2023 heeft de general manager een onderzoek ingesteld. Op 14 september 2023 is werknemer opgeroepen om op kantoor te komen. Tijdens dat gesprek is hij op staande voet ontslagen omdat hij, ondanks de waarschuwing in 2022, weer batterijen niet had ingeleverd en zich deze bedrijfseigendommen heeft toegeëigend. Werknemer heeft schriftelijk geprotesteerd tegen het ontslag op staande voet. Werknemer is gesommeerd de in zijn bezit zijnde eigendommen van werkgeefster in te leveren waaraan hij geen gevolg heeft gegeven. Bij brief van 15 september 2023 is werknemer weer, voorwaardelijk, op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag ligt de weigering om de bedrijfseigendommen in te leveren ten grondslag. Werknemer verzoekt onder meer primair vernietiging van beide opzeggingen en hervatting van zijn werkzaamheden en subsidiair de gefixeerde schadevergoeding, de

transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 166.243,68 bruto.

Oordeel

Op de zitting heeft werknemer laten weten dat hij herstel van de arbeidsovereenkomst wil en dat het subsidiair verzochte moet worden aangemerkt als verweer tegen de gewenste ontbinding van de arbeidsovereenkomst door Enersys. De kantonrechter is van oordeel dat het op 14 september 2023 gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Dit ontslag is daarom niet rechtsgeldig gegeven, omdat Enersys al eind juli 2023 wist dat de betreffende batterijen niet aanwezig waren bij de klant. Gelet hierop had Enersys met meer voortvarendheid te werk moeten en kunnen gaan. De redenen die Enersys aanvoert, vindt de kantonrechter onvoldoende redengevend en deze rechtvaardigen niet de termijn die tussen het moment dat de afwezigheid van de batterijen bekend waren bij Enersys en het ontslag op 14 september 2023. Deze termijn is in strijd met de in artikel 7:677 BW vereiste onverwijldheid en houdt daarom geen stand. Ook het ontslag op 15 september 2023 is naar het oordeel van de kantonrechter niet rechtsgeldig vanwege het ontbreken van een dringende reden. Blijkens de ontslagbrief van 15 september 2023 is de dringende reden gelegen in het feit dat werknemer geweigerd heeft om de bedrijfseigendommen zoals de telefoon, laptop en bedrijfsbus in te leveren en deze daarom zonder recht of toestemming onder zich houdt. Dat werknemer niet aan het bevel van Enersys heeft voldaan om alles meteen, dus op 15 september 2023, in te leveren, levert op grond van de omstandigheden geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Dit houdt in dat de opzegging wordt vernietigd. Dit heeft tot gevolg dat het dienstverband niet is geëindigd en nu nog voortduurt. Alle tegenverzoeken van Enersys worden afgewezen. Enersys wordt verplicht werknemer tot zijn werkzaamheden toe te laten en het (achterstallig) loon te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:596

Zaaknummer: 10785455/AZ/23-147

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: N. van Heeckeren en mr. R. Winters

Wetsartikelen: 6: 119 BW; 7:625 BW; 7:661 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Angstcultuur. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemster nooit aan te spreken op functioneren en na signalen van werknemers direct op non actief te stellen en een op werknemster gericht onderzoek in te stellen.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2014 bij werkgeefster in dienst getreden als filiaalleidster, tegen een salaris van laatstelijk € 4.300 bruto per maand bij een 38-urige werkweek. Werkgeefster exploiteert een aantal boekwinkels in Friesland, Groningen, Drenthe en Overijssel. Daarnaast verkoopt zij boeken en aanverwante artikelen via haar website. Werkneemster is filiaalleidster van de twee vestigingen in Groningen, gevestigd aan de Grote Markt en het A-Kerkhof. Daarnaast is zij lid van het MT. Op 18 november 2022 ontving een deel van het MT een e-mail van een ex-medewerkster inclusief een achttal brieven van (voormalig) werknemers, waarin wordt geklaagd over het gedrag van werkneemster. De klachten hebben betrekking op angstcultuur en een negatieve werksfeer. Werkneemster wordt vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op het hoofdkantoor, waar haar – nadat zij kennis heeft kunnen nemen van de verklaringen van de medewerkers – wordt medegedeeld dat zij tot nader order wordt vrijgesteld van werk. Werkgeefster bevestigt een en ander bij brief van 24 november 2022 waarin zij aangeeft (a) dat de ernst van de klachten een onderzoek rechtvaardigt, (b) dat zij ook eigen ervaringen heeft met werkneemster die aansluiten bij de klachten van de werknemers en (c) dat de voorkeur uitgaat naar een neutrale beëindiging van het dienstverband. Er wordt een conceptvaststellingsovereenkomst aan werkneemster toegezonden met als einddatum 1 maart 2023 en een vergoeding van € 15.000 bruto. Werkneemster stemt niet in met een ontslag. Zij is van mening dat gelet op de overgelegde verklaringen niet gesteld kan worden dat er sprake is van een onwerkbaar situatie, dat partijen daarom met elkaar in gesprek dienen te treden en een onderzoek dan achterwege kan blijven. Een vervolggeregeld gesprek leidt niet tot een oplossing, waarna werkgeefster aan Beljon Westerterp opdracht heeft gegeven tot het doen van een onderzoek naar de werksfeer in de vestigingen in Groningen. Op 30 maart 2023 heeft werkgeefster Beljon Westerterp gevraagd om nadere

informatie. Zij heeft tevens gevraagd om een advies gelet op de conclusie van het rapport. Beljon Westerp heeft vervolgens een procesbeschrijving toegezonden en het advies gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond te ontbinden op de kortst mogelijke termijn zonder toekenning van enige vergoeding. Werkneemster verzoekt tot afwijzing en hervatting van haar werkzaamheden. Subsidiair verzoekt zij werkgeefster te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding, de maximale cumulatievergoeding en een billijke vergoeding van € 183.072,40 bruto.

Oordeel

De kantonrechter stelt bij de beantwoording van de vraag of werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld voorop dat zij negen jaar in dienst is als leidinggevende. Vast staat ook dat zij in al die jaren naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, althans dat zij in die jaren nooit formeel op haar functioneren is aangesproken, terwijl werkgeefster op de hoogte was van haar stijl van communiceren en haar houding. Weliswaar is werkneemster binnen het MT wel eens aangesproken op haar gedrag, maar niet op haar functioneren als leidinggevende op zich. Werkgeefster heeft ook erkend dat zij geen functioneringsgesprekken met werkneemster heeft gevoerd. Ook is niet gebleken dat de stijl van leidinggeven van werkneemster door de jaren heen is gewijzigd. Van werkneemster mag gezien haar functie een hoge mate van zelfstandigheid worden verwacht, maar dat neemt niet weg dat ook zij moet worden gewezen op tekortschieten in haar functioneren en de mogelijkheid moet krijgen haar functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Er wordt wel geoordeeld dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, die niet aan werkneemster kan worden toegerekend als verwijtbaar handelen. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat een goed werkgever signalen van grensoverschrijdend gedrag nader moet onderzoeken. De kantonrechter volgt werkgeefster echter niet in haar betoog dat de verklaringen die zij op 18 november 2022 van (oud-)medewerkers heeft ontvangen voldoende aanleiding waren om werkneemster per direct op non actief te stellen. Werkgeefster had een minder zwaar middel kunnen en moeten aangrijpen om de in de verklaringen van de (oud-)medewerkers aangekaarte problemen aan te pakken. Zo had zij eerst intern onderzoek kunnen doen door zelf met medewerkers het gesprek aan te gaan en had zij door middel van mediation of een groepsgebesprek onder leiding van een professionele onafhankelijke derde kunnen trachten de problemen tussen werkneemster en haar medewerkers op te lossen. Ook had werkgeefster een coachingtraject kunnen aanbieden in het kader van een verbetertraject voor haar functioneren als leidinggevende. Daar komt bij dat werkgeefster vanaf 24 november 2022 steeds heeft aangedrongen op een beëindiging van het dienstverband. Door aldus te handelen heeft

werkgeefster in aanzienlijke mate bijgedragen aan de thans onafwendbare ontbinding. Een dergelijk handelen van een werkgeefster dient in het licht van de genoemde omstandigheden als ernstig verwijtbaar gekwalificeerd te worden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 oktober 2023 onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5492

Zaaknummer: 10456490 \ AR VERZ 23-30

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: E.W. Kingma en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 6:96 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. BBL-overeenkomst is op datum van het behalen van vakdiploma geëindigd. Werknemer heeft zijn werkzaamheden vervolgens onverminderd voortgezet. Op grond van de ketenregeling is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werknemer treedt op 12 oktober 2018 op basis van een leer-werkovereenkomst (beroepspraktijkvorming BBL) in dienst bij werkgeefster als leerling 1e automonteur, op basis van 32 uur per week. De Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (hierna: cao) is van toepassing. Partijen sluiten samen met de onderwijsinstelling (hierna: de onderwijsinstelling) in december 2018 een overeenkomst beroepspraktijkvorming BBL (hierna: BBL-overeenkomst), waarbij de startdatum voor de beroepspraktijkvorming 15 oktober 2018 is en de uiterlijke einddatum 31 juli 2019. Werknemer behaalt op 16 maart 2020 zijn vakdiploma middelbaar beroepsonderwijs voor eerste autotechnicus. Partijen sluiten op 25 juli 2020 een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar voor de periode van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2021 en aansluitend op 31 juli 2021 een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar voor de periode van 1 augustus 2021 tot en met 31 juli 2022. Vervolgens sluiten zij op 31 juli 2022 een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar voor de periode van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023. Werknemer meldt zich op 27 februari 2023 ziek. Werkgeefster stuurt op 2 juni 2023 een brief aan werknemer waarin zij het einde van het dienstverband aanzegt per 31 juli 2023. Op 8 augustus 2023 beslist het UWV dat werknemer vanaf 1 augustus 2023 een Ziektewetuitkering krijgt. Werknemer vordert (achterstallig) loon omdat werkgeefster hem onterecht het einde van zijn dienstverband heeft aangezegd, omdat hij inmiddels een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, primair omdat er na 16 maart 2020 - de datum waarop hij zijn vakdiploma heeft behaald - 36 maanden zijn verstreken en subsidiair omdat er in strijd met de ketenregeling vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn overeengekomen.

Oordeel

De voorzieningenrechter stelt voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat werknemer op

16 maart 2020 zijn diploma heeft behaald. Dit betekent dat op grond van de tweede BBL-overeenkomst (met startdatum 1 augustus 2019) die overeenkomst op die datum is geëindigd. Op grond van de op 12 oktober 2018 gesloten leer-werkovereenkomst is die overeenkomst op dezelfde datum (16 maart 2020) van rechtswege geëindigd. Vast staat verder dat werknemer zijn werkzaamheden na 16 maart 2020 ongewijzigd als leerling 1e automonteur onder leiding van werkgeefster heeft voortgezet en daarvoor ook loon heeft ontvangen. Daarmee is voldaan aan de vereisten voor het aannemen van een (in dit geval tweede) arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Dit betekent dat op 16 maart 2020 de telling van de ketenregeling is gestart en dat met ingang van 16 maart 2023 de periode van 36 maanden voorbij is. Dat betekent dat de laatst gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2022 met ingang van 16 maart 2023 geacht wordt te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het beroep van werkgeefster op dwaling faalt. Nog daargelaten dat werknemer stelt dat werkgeefster wel degelijk wist dat hij eerder dan 31 juli 2020 zijn diploma had behaald, is de voorzieningenrechter van oordeel dat op werknemer geen mededelingsplicht rustte. Dit betekent dat werknemer vanaf 1 augustus 2023 nog steeds in dienst is en wel voor onbepaalde tijd. De aanzegging van het einde van het dienstverband heeft daarom geen effect gesorteerd. Werkgeefster dient ook na 1 augustus 2023 loon aan werknemer te betalen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig en onherroepelijk is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7215

Zaaknummer: 10627403 \ VV EXPL 23-54

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: J.A.P.M. van Dal en D. Visch

Wetsartikelen: 6:228 BW; 7:610 BW; 7:625 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek toegewezen. Gedrag van werknemer is ernstig verwijtbaar.

Feiten

Stichting De Zorgcirkel (hierna: De Zorgcirkel) is een organisatie die zich bezighoudt met dienstverlening op het gebied van wonen en zorg, voornamelijk aan ouderen. Werkneemster is sinds 29 januari 2018 in dienst bij De Zorgcirkel in de functie van leerling-verzorgende IG. Met ingang van 27 september 2021 is zij werkzaam als verzorgende IG met een salaris van € 1.879,28 bruto per maand. Zij verricht haar werk op de locatie waar cliënten met dementie in kleine groepen in een huiselijke omgeving wonen. Op 22 oktober 2022 heeft een medewerker van De Zorgcirkel in een gang van de locatie een portemonnee gevonden van een van de bewoners (hierna: de bewoner). In deze portemonnee zat in ieder geval € 85 aan briefgeld, een ING bankpas (hierna: de bankpas), een rijbewijs en een handgeschreven briefje met daarop de bijbehorende pincode van de bankpas. De portemonnee is uit veiligheidsoverwegingen in een zogenoemde 'opiatenkluis' gelegd. Op 28 oktober 2022 is de portemonnee met daarin € 20 aan briefgeld teruggegeven aan de (familie van de) bewoner. Het restant van het briefgeld en de pinpas zijn in een envelop teruggeplaatst in de kluis. De dochter van de bewoner heeft aan De Zorgcirkel medegedeeld dat er vanaf 31 oktober tot en met 4 november 2022 verschillende pintransacties en betalingen hebben plaatsgevonden met de pas van de bewoner en dat die transacties niet zijn gedaan door (de familie van) de bewoner. Later is gebleken dat het gaat om betalingen van meer dan € 3.600. Vervolgens is met de bankpas ook nog een betaling bij een tankstation gedaan. Zowel de familie als De Zorgcirkel heeft aangifte van diefstal gedaan. Werkneemster is op non-actief gesteld. Uit het proces-verbaal van 25 april 2023 blijkt dat uit onderzoek is gebleken dat werkneemster de betaling bij het tankstation heeft verricht. Op 27 april 2023 meldt werkneemster zich ziek. De Zorgcirkel verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een tekortkoming in de nakoming (art. 7:686 BW) dan wel de e-, g- en i-grond. Verder verzoekt De Zorgcirkel veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van € 18.891,67 aan (netto)loon, € 3.683,91 aan schadevergoeding en € 5.227,79 aan (onderzoeks)kosten. Werkneemster, die inmiddels onder bewind is gesteld, verzoekt afwijzing omdat zij van mening is dat de feiten niet vaststaan en aantoonbaar onjuist zijn.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor de ontbinding, te weten verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Zij heeft op de zitting, daarnaar gevraagd door de kantonrechter en met voorafgaande 'cautie', verklaard dat zij de vrouw is die te zien is op eerdergenoemde screenshots, die zijn gemaakt op 1 november 2022 bij het tankstation. De kantonrechter neemt gelet daarop als vaststaand aan dat werkneemster ook degene is geweest die met de bankpas van de bewoner een betaling heeft gedaan. Uit de stukken en het onderzoek door de politie blijkt immers duidelijk dat die screenshots zijn gekoppeld aan een pinbetaling met de bankpas van de bewoner. Daarmee staat ook vast dat zij onrechtmatig de beschikking heeft gehad over de pinpas van de bewoner en daarmee onrechtmatig een betaling heeft gedaan. Het is evident dat het onrechtmatig gebruik door werkneemster van een bankpas van een bewoner als ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster kwalificeert, waardoor zij ook geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Zij heeft immers als zorgmedewerkster misbruik gemaakt van een bankpas van een kwetsbare en demente bewoner, terwijl zij nu juist als taak heeft om zorg te dragen voor zo'n bewoner. Het verzoek van De Zorgcirkel om werkneemster te veroordelen tot betaling van € 3.683,91 aan schadevergoeding wordt toegewezen als ook een deel van de onderzoekskosten. Het verzoek om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van loon over de periode van november 2022 tot en met september 2023 wordt afgewezen, omdat haar onder meer is medegedeeld dat zij gedurende een schorsing of op non-actiefstelling het recht op loondoorbetaling behoudt conform de toepasselijke cao. Een beroep van De Zorgcirkel op artikel 7:686 BW slaagt niet.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12802

Zaaknummer: 10627363 \ AO VERZ 23-46

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A. Busse en S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 6:271 BW; 7:632 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek op onder meer d- en g-grond. Gemeente 'meet met twee maten' en afdelingsleiding heeft voortdurende negatieve aandacht voor werkneemster. Niet is gebleken dat gemeente enig middel heeft aangewend om verstoorde verhouding met leidinggevende te herstellen.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2007 in dienst getreden bij een gemeente als stadswacht. Laatstelijk was zij werkzaam als medewerkster handhaving III binnen de afdeling Veiligheid en Naleving, cluster BOA. Sinds 1 mei 2022 is werkneemster OR-lid. Vanaf januari 2018 is werkneemster meermaals aangesproken op haar houding en gedrag. In juni 2020 is werkneemster een coachingstraject gestart. Het traject is door werkneemster positief afgesloten. In maart 2021 alsmede in januari en februari 2022 is werkneemster wederom aangesproken op haar houding en gedrag. In maart 2021 en in mei 2022 ontving werkneemster een negatieve beoordeling respectievelijk een B-score, vanwege haar houding en gedrag. In de periode van oktober 2022 tot en met januari 2023 heeft een tweede coachingstraject plaatsgevonden, dat werkneemster positief heeft afgerond. Op 3 mei 2023 heeft de leidinggevende van werkneemster tijdens een gesprek haar onvrede geuit over de terugval van werkneemster in haar houding en gedrag. Een dag later is werkneemster vrijgesteld van werk. Op 17 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de afdelingsmanager en werkneemster. Werkneemster heeft tijdens dit gesprek gesproken over de rol die dagcoördinatoren (hierna: daco's) op de afdeling hebben en hun rol in de bestaande situatie, te weten dat er tweespalt bestaat omdat er een groep is die door de daco's wordt gesteund en een groep die door de daco's wordt genegeerd en tegengewerkt. Hierbij heeft werkneemster ook melding gemaakt van verklaringen die zij heeft ontvangen van collega's, maar die anoniem zijn gegeven omdat zij bang zijn voor de mogelijke repercussies. De afdelingsmanager heeft vervolgens onderzoek gedaan, in de vorm van het voeren van laagdrempelige gesprekken met vijf medewerkers op haar afdeling, waarvan de uitkomst was dat zij niet gesproken hebben over een angstcultuur of onveilige werksituatie. De gemeente verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werkneemster te ontbinden op de d-,

g-, h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen opzegverbod wegens OR-lidmaatschap

Allereerst wordt overwogen dat het OR-lidmaatschap van werkneemster niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. In de feiten en de door partijen beschreven omstandigheden die voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek van belang zijn, is het OR-lidmaatschap van werkneemster in het geheel niet aan de orde.

Redelijke grond/Herplaatsing

De kantonrechter overweegt dat van een voldragen d-grond geen sprake is. Werkneemster heeft twee coachingstrajecten positief afgesloten. Na het afronden van het tweede coachingstraject is binnen een tijdsbestel van iets meer dan een maand door de gemeente geconstateerd dat werkneemster haar houding en gedrag niet duurzaam wenst te veranderen. De incidenten die aan die constatering ten grondslag lagen, heeft werkneemster in haar verweerschrift evenwel puntsgewijs weersproken met behulp van verklaringen van collega's ofwel zij worden ontkracht met een toelichting van werkneemster, die de genoemde incidenten in een andere context plaatsen. Daarnaast geldt dat werkneemster de afdelingsmanager op 17 mei 2023 in vertrouwen heeft genomen over de onveilige werksfeer die zij ervoer binnen haar afdeling en de rol die de leiding daarin speelde. De afdelingsmanager heeft daarna onderzoek gedaan, wat bestond uit het voeren van vijf laagdrempelige gesprekken met voornamelijk collega's die tot de 'daco-groep' behoorden. Dit onderzoek acht de kantonrechter, gelet op de ernst van de door werkneemster geschetste situatie die – indien juist – ook rechtstreeks van invloed is op de arbeidsomstandigheden van werkneemster, volstrekt ontoereikend, te meer omdat de manager in het vervolgesprek met werkneemster direct heeft aangegeven dat van een onveilig werksituatie geen sprake is en dat de enige optie voor de gemeente nog is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze handelwijze acht de kantonrechter (op z'n minst) voorbarig. Werkneemster heeft op haar beurt diverse situaties geschetst (en met verklaringen onderbouwd) waaruit blijkt dat de gemeente 'met twee maten meet'. Zo wordt werkneemster bijvoorbeeld aangesproken op (ondergeschikte) zaken waarop andere collega's (die behoren tot de 'daco-groep') niet worden aangesproken, zoals roken voor de ingang of het niet om 8.00 uur startklaar staan. Bovendien kan uit alle door werkneemster overgelegde verklaringen (18 stuks) worden afgeleid dat de werksfeer op de afdeling door een deel van de medewerkers als (zeer) negatief wordt ervaren en dat de leiding daarbij een rol speelt. De verklaringen spreken ook consistent over de

voortdurende negatieve aandacht van de leiding voor werkneemster, die al jarenlang voortsleept. Het voorgaande betekent dat het primaire verzoek (ontbinding op de d-grond) wordt afgewezen. Van een voldragen g-grond is evenmin sprake; dat werkneemster moeilijkheden ervaart in de samenwerking en communicatie met haar leidinggevende staat wel vast, maar niet gebleken is dat de gemeente enig middel heeft aangewend om deze verstoorde verhouding te herstellen. Het beroep van de gemeente op de h- en de i-grond slaagt evenmin. Tot slot overweegt de kantonrechter dat de gemeente onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:440

Zaaknummer: 10694447 EJ VERZ 23-476

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: C.L. van Geffen en H.J.A. Jansen

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

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding sales trader. Motivering zwaarwegende bedrijfsbelangen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te zien op specifieke werknemer. Bij werkgever bevatten alle arbeidsovereenkomsten (van sales traders tot HR-medewerkers) woordelijk dezelfde motivering.

Feiten

Werknemer is op 27 maart 2023 voor de bepaalde tijd van zes maanden en een week bij werkgeefster in dienst getreden als 'sales trader energie'. De arbeidsovereenkomst bevat in artikel 9 een verbod op nevenwerkzaamheden, in artikel 11 een geheimhoudingsclausule en in artikel 13 een concurrentiebeding voor de duur van zes maanden en een relatiebeding voor de duur van twaalf maanden. In artikel 14 staan de 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' van werkgeefster toegelicht. Zo stelt werkgeefster dat zij een nieuwe handelsstrategie implementeert en dat zij een groot belang heeft bij het beschermen van die strategie. Ook geeft zij in de toelichting aan dat werknemer als sales trader beschikt over specifieke kennis en gevoelige bedrijfsinformatie. In meerdere (mogelijk alle) arbeidsovereenkomsten van werkgeefster is de toelichtende clausule gelijkloidend, voor zowel sales traders als voor andere functies, waaronder die bij HR. Op 4 september 2023 heeft werknemer aangegeven het dienstverband na ommekomst van de bepaalde tijd niet te willen voortzetten. Werknemer heeft vanaf die datum geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Werknemer wenst thans bij een directe concurrent in dienst te treden. Werkgeefster handhaaft het concurrentiebeding. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Motivering concurrentie- en relatiebeding

Allereerst geldt dat uit de parlementaire geschiedenis van artikel 7:653 (lid 2 en 3) BW volgt

dat het de bedoeling van de wetgever is geweest dat een werkgever in een concreet geval een concrete afweging maakt over het opnemen van een concurrentiebeding en in de motivering duidelijk maakt waarom bij deze werknemer dit specifieke concurrentiebeding noodzakelijk is. Daarmee verhoudt zich niet goed dat er in alle arbeidsovereenkomsten van een bedrijf woordelijk dezelfde motivering wordt opgenomen voor de diverse zeer verschillende functies, zoals hier voor sales traders en de medewerkers van HR. Waarom juist werknemer een concurrentiebeding tegen zich zou moeten laten gelden, heeft werkgeefster onvoldoende over het voetlicht weten te brengen. Overigens mag dat bedrijfsbelang niet liggen in investeringen die (al dan niet) in een werknemer zijn gedaan. Het moet immers gaan om hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie, die juist deze werknemer op zal doen binnen de onderneming. Dat dit juist speciaal voor werknemer geldt, is niet duidelijk geworden. Dat de kantonrechter in een eventuele bodemprocedure het beding zal vernietigen, ligt daarmee voor de hand.

Belangenafweging

Zelfs indien de bodemrechter niet tot vernietiging zou besluiten, staat het vast dat werknemer maar zeer kort feitelijk bij werkgeefster heeft gewerkt en dat hij al diverse maanden geen werkzaamheden meer voor werkgeefster hoeft te verrichten. Indien en voor zover het bestaansrecht van werkgeefster inderdaad is gebaseerd op de relaties die zij met haar klanten heeft en hoe zij die opbouwt, heeft werkgeefster inmiddels vier maanden de tijd gehad om haar relaties met de opvolger van werknemer vertrouwd te maken. Als het concurrentiebeding rechtsgeldig wordt geacht, dan ligt het derhalve tevens voor de hand dat de kantonrechter het in tijd zal beperken tot de vier en een halve maand die het tot 15 januari 2024 zal duren. Dan heeft werknemer nog de mogelijkheid om bij de concurrent in dienst te treden; het aanbod vervalt op 1 februari 2024.

De kantonrechter schorst het concurrentiebeding én het relatiebeding met ingang van 15 januari 2024.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

Zaaknummer: 10805813 KK EXPL 23-716

RECHTSPRAAK

Niet voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van docent is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Indien docent verdere ondersteuning nodig had (o.a. bij ontwikkeling van lesmateriaal), was het aan hem zelf om daar tijdig en voldoende concreet naar te vragen.

Feiten

Werknemer, 63 jaar oud, heeft altijd gewerkt als docent in het voortgezet onderwijs. In de periode van 1998 tot 2022 was hij docent informatica eerste graad. In de loop van 2022 heeft werknemer gereageerd op een vacature voor docent informatica en design technology bij werkgeefster, een middelbare (vernieuwings)school met een geheel eigen onderwijsconcept. Na de sollicitatieprocedure is werknemer per 1 augustus 2022 benoemd tot docent informatica en design technology met een arbeidsomvang van 0,9 fte, inclusief 10% lesvrijstelling in verband met de zogenoemde kleine BAPO (bevordering arbeidsparticipatie ouderen). Het betrof een dienstverband voor bepaalde tijd tot 31 juli 2023, met na positieve beoordeling de intentie tot een vast dienstverband. Werknemer heeft op 14 juli 2022 de schriftelijke bevestiging van de aanstelling ondertekend. Werknemer moest op 7 september 2022 voor het eerst het vak design technology geven aan 6 VWO, maar heeft dat niet kunnen doen omdat hij geen lesstof had. Werknemer heeft dat tijdens de les proberen uit te leggen, tot leerlingen hem onderbraken en hem vroegen dat in het Engels te doen, omdat niet iedereen Nederlands sprak. Daar is werknemer niet goed uitgekomen. Werknemer heeft zich de volgende dag ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de klachten van werknemer werkgerelateerd leken te zijn. Eind september 2022 heeft werknemer werkgeefster gevraagd zijn aanstelling om te zetten naar 1,0 fte met volledige BAPO. Werkgeefster heeft dit uiteindelijk niet gedaan. In januari 2023 zijn partijen een mediationtraject gestart, maar dat is op 12 juli 2023 zonder resultaat beëindigd. Bij brief van 18 april 2023 heeft werkgeefster aan werknemer het einde van het dienstverband aangezegd per 1 augustus 2023. Tussen partijen is in geschil of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster en of werknemer een billijke vergoeding toekomt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitgangspunt bij de beoordeling of werkgeefster een ernstig verwijt valt te maken is dat werknemer bij werkgeefster is aangenomen om zowel informatica als design technology te doceren, zowel aan onder- als bovenbouw. In de tekst van de vacature waarop werknemer reageerde, is voorts omschreven om wat voor school het ging. Het is een school die 'een geheel eigen onderwijsvisie en curriculumopbouw kent'. Dat betekent 'dat docenten zelf lesmateriaal ontwikkelen en onderwijs verzorgen dat breder is dan de reguliere schoolvakken'. Uit de uitgebreide beschrijving in de vacature had werknemer kunnen en moeten opmaken dat hij niet op een reguliere school terecht kwam en dat de kans aanzienlijk was dat hij, voordat hij kon doceren, lesmateriaal moest organiseren en ontwikkelen. Werknemer heeft overigens in zijn sollicitatiebrief zelf gerefereerd aan het onderwijsconcept en geschreven dat het goed aansluit bij zijn visie. Daarnaast heeft werknemer onder de aandacht gebracht dat hij zijn eigen, grotendeels Engelstalige, lesmateriaal maakte. Werkgeefster heeft uit de brief dan ook redelijkerwijs mogen afleiden dat werknemer juist vanwege het vernieuwende aspect van de school geïnteresseerd was in de functie. Wellicht had werknemer verdere ondersteuning nodig, maar het was aan werknemer zelf om daar tijdig en voldoende concreet naar te vragen. Daarbij geldt dat werknemer op 14 juli 2022, toen hij het rooster kreeg, wist dat hij in het eerste blok het vak design technology zou geven en aan welke klassen. Hij had derhalve veel eerder kunnen (laten) weten dat hij niet goed was voorbereid en om hulp kunnen vragen voordat hij de eerste les moest geven. Ook ten aanzien van de discussie over de arbeidsomvang valt werkgeefster geen ernstig verwijt te maken. Werknemer heeft de bevestiging van de aanstelling op 14 juli 2022 getekend en daarmee zijn de daarin opgenomen afspraken tussen partijen vast komen te staan. Dat werknemer later nog heeft onderzocht of de arbeidsomvang alsnog gewijzigd kon worden, maakt niet dat werkgeefster gehouden was daarmee in te stemmen. Op grond van het voorgaande bestaat geen grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:716

Zaaknummer: 10760830 EA VERZ 23-1032

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: A.A. Slager en M.F. Hilberdink

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Verklaring van technisch manager betaald voetbal ('Wij gaan stoppen') kan niet worden aangemerkt als opzegging van de arbeidsovereenkomst. Duidelijk- en ondubbelzinnigheidsmaatstaf en onderzoeksplicht werkgever gelden ook ten aanzien van hooggeplaatste/hoogopgeleide werknemers.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (einddatum: 30 juni 2026) in dienst van Stichting R.K.F.C. Volendam (hierna: Volendam). Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van technisch manager betaald voetbal. Werknemer ontvangt een maandsalaris van € 18.281 bruto, te vermeerderen met vakantiebijslag en overige emolumenten. Begin 2023 is tussen de raad van commissarissen (hierna: RvC) en de raad van bestuur (hierna: bestuur) van Volendam een verschil van inzicht over het te voeren beleid en de toekomststrategie bij Volendam ontstaan. De spanningen die zich in 2023 gaandeweg steeds verder opbouwden, zijn uiteindelijk geculmineerd in het ontslag van het bestuur op 30 november 2023 en een persconferentie daarover op 1 december 2023. Op de persconferentie werd bekend dat de RvC het bestuur had ontslagen en heeft de voorzitter van de RvC stevige verwijten aan het adres van het bestuur gemaakt – zowel inhoudelijk als qua toonzetting. Op 1 december 2023 is mede namens werknemer een verklaring verzonden aan verschillende media. Dat bericht is ook in cc aan de persvoorlichter van Volendam gestuurd. In de verklaring tonen werknemer en nog zeven anderen zich solidair met het ontslagen bestuur en geven zij aan: 'Wij gaan stoppen bij FC Volendam.' Volendam heeft dit opgevat als een opzegging – met onmiddellijke ingang – van de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat van een opzegging geen sprake is. In het mondeling deelvonnis van de Arbitragecommissie van de KNVB gaat het om de vraag of de verklaring van werknemer kan worden aangemerkt als een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst en zo ja, of Volendam zich zonder nader onderzoek op die opzegging kan beroepen.

Oordeel

De Arbitragecommissie van de KNVB oordeelt als volgt.

Geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring

De verklaring van 1 december 2023 betreft naar het oordeel van de Arbitragecommissie geen duidelijke en ondubbelzinnige op beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte wilsverklaring van werknemer. Voorop staat dat de verklaring was gericht aan de media en niet aan Volendam. Ze was slechts 'cc' gestuurd aan de perschef van Volendam. Zou werknemer met de verklaringt een opzegging hebben beoogd, dan had het in de rede gelegen dat de verklaring (in elk geval: ook) rechtstreeks aan de voorzitter van de RvC was gestuurd. Die verzending 'cc' duidt erop dat het bericht niet aan Volendam gericht was teneinde rechtsgevolgen te realiseren, maar slechts *ter informatie* aan (de perschef van) Volendam werd gestuurd (zodat hij daarop, bij vragen van de media, voorbereid was). Ook de inhoud van de verklaring kon door Volendam, naar het oordeel van de Arbitragecommissie, redelijkerwijs niet worden uitgelegd als een opzegging. Uit het woord 'gaan' in de zin 'Wij gaan stoppen bij FC Volendam' volgt dat er niet direct wordt opgezegd, maar dat werknemer en de overige ondertekenaars van de verklaring op een nader te bepalen moment in de toekomst (willen) gaan stoppen bij Volendam. Het feit dat werknemer een hoogopgeleide professional is, maakt niet dat de strenge maatstaf van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring door hem niet kan worden ingeroepen. Nog los van het feit dat werknemer niet als 'professional' op arbeidsrechtelijk gebied is aan te merken, kan niet worden aanvaard dat de bescherming die werknemers kunnen ontlenen aan de door de Hoge Raad geformuleerde regel dat een rechtsgeldige werknemersopzegging een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, niet zou gelden voor hoogopgeleide en/of hooggeplaatste werknemers. Ook werknemers met zulke hoge posities verliezen door vrijwillige beëindiging van hun dienstverband de vergaande ontslagbescherming die het ontslagrecht nu eenmaal ook aan hen biedt.

Onderzoeksplicht

De Arbitragecommissie is voorts van oordeel dat gelet op de omstandigheden waarin de (mede) namens werknemer verstuurd verklaringt is verzonden, van Volendam verwacht had mogen worden eerst onderzoek te doen naar de vraag of de daarin vervatte verklaring van (ook) werknemer daadwerkelijk was gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer was van het ene op het andere moment een geheel bestuur verloren waarmee hij goed kon samenwerken en waarmee aanzienlijke successen waren behaald. Het lag in de rede dat de (daaraan voorafgaande) ingrijpende ontwikkelingen bij werknemer (naar alle waarschijnlijkheid) gevoelens van onvrede en onzekerheid opriepen. Een en ander was kenbaar voor Volendam, althans dat had redelijkerwijs onderkend moeten worden. Tegen die achtergrond had redelijkerwijs van Volendam verwacht kunnen worden dat zij na kennisname van de verklaring eerst intensief en proactief navraag zou hebben gedaan bij (onder meer) werknemer naar de daadwerkelijke bedoeling van de verklaring van 1

december 2023.

Op grond van het voorgaande is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer geen sprake geweest.

Loondoorbetaling

De Arbitragecommissie wijst de loonvordering van werknemer toe. Werknemer heeft na de verklaring laten weten dat die verklaring niet als opzegging gezien mocht worden en dat hij beschikbaar was voor het verrichten van werk. Vervolgens is hij geschorst dan wel op non-actief gesteld. Deze schorsing/op non-actiefstelling komt voor rekening van Volendam. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%.

De Arbitragecommissie wijst zo spoedig mogelijk een schriftelijk eindvonnis waarbij ook de overige geschilpunten tussen partijen worden beoordeeld en ter zake een beslissing zal worden gegeven. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Advocaten in deze zaak zijn: mr. S. Palm, mr. S.A.M. van Steekelenburg en mr. A.J. Quant

Instantie: College van Arbiters Koninklijke Nederlandse Voetbalbond

Datum uitspraak: 07-02-2024

Zaaknummer: 1603