

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 3, 2025

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 Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2394](#) 10-12-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2304](#) 10-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7584](#) 09-12-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:19](#) 07-01-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7926](#) 31-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:13164](#) 19-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:10115](#) 19-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:10114](#) 19-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7048](#) 18-12-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:5176](#) 18-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:10103](#) 18-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:10105](#) 18-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6818](#) 16-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:22510](#) 03-12-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13243](#) 25-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7058](#) 13-11-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9379](#) 17-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9380](#) 17-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9378](#) 12-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9376](#) 02-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9373](#) 19-06-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9371](#) 23-05-2024

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemer wordt met eigen bedrijf actief in dezelfde branche als werkgever. Geen onrechtmatige concurrentie of schending geheimhoudingsbeding. Geen schending nevenwerkzaamhedenbeding; oprichten bedrijf en reserveren domeinnaam geen ‘werkzaamheden’.

Feiten

Vier broers hebben in het verleden samengewerkt in een groep van rechtspersonen (hierna: werkgever). Een van de broers is in 2014 samen met zijn zoon vertrokken. Genoemde zoon (hierna: werknemer) was sinds oktober 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bij werkgever in de functie van technisch commercieel medewerker. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een geheimhoudingsbeding en een nevenwerkzaamhedenbeding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met werkgever medio 2014 opgezegd. De vertrekkende broer en werknemer zijn actief geworden in dezelfde branche als waarin de broers eerst gezamenlijk zakendeden. Tot de kern teruggebracht stelt werkgever zich thans op het standpunt dat sprake is geweest van onrechtmatige concurrentie door de vertrekkende broer en werknemer.

Oordeel

De rechtbank oordeelt ten aanzien van werknemer als volgt. Met betrekking tot het geheimhoudingsbeding stelt de rechtbank voorop dat een geheimhoudingsbeding geen concurrentie- of relatiebeding is. De rechtbank deelt daarom de opvatting van werknemer dat het opzetten van zijn eigen vennootschap (samen met anderen) en het na uitdiensttreding eventueel handelen met partijen waarmee werkgever ook handelde, buiten het toepassingsbereik van het geheimhoudingsbeding valt. Voorts overweegt de rechtbank dat slechts is komen vast te staan dat werknemer een algemene lijst met contactgegevens (telefoonnummers) van relaties naar zijn privé e-mailadres heeft verzonden. Onbetwist heeft werknemer aangevoerd dat hij bij werkgever de telefonische contacten beheerde. Gelet op het feit dat werknemer deze gegevens aan zichzelf verstuurde in het kader van de uitvoering van zijn reguliere werkzaamheden althans tijdens zijn dienstverband bij werkgever, kan niet

worden vastgesteld dat hij daarmee het geheimhoudingsbeding schond. Evenmin is de rechtbank van oordeel dat werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding heeft geschonden. Het oprichten van een vennootschap is geen werkzaamheid en het reserveren van een domeinnaam is dat ook niet. Afwijzing van de vorderingen van werkgever volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:10105

Zaaknummer: C/03/220888 / HA ZA 16-282

Rechters: I.M. Etman, B.R.M. de Bruijn en C.S. van den Pauwert

Advocaten: Ph.W. Schreurs, H.H.T. Beukers, P.P.M. Kerckhoffs en K.J.P. Roufs

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Partijen sluiten vaststellingsovereenkomst die ziet op terugbetaling van abusievelijk uitgekeerd loon en reiskosten. Vordering werkgever houdt verband met die overeenkomst, zodat op grond van artikel 93 aanhef en onder c Rv de kantonrechter bevoegd is. Verwijzing naar kamer voor kantonzaken.

Feiten

Werknemer is in dienst (geweest) bij stichting GGzE. Op enig moment hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten met daarin afspraken omtrent de terugbetaling van abusievelijk uitgekeerd loon en reiskosten. GGzE heeft bij de rechtbank jegens werknemer een vordering ingediend die ziet op de niet-nakoming van de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. In artikel 93 aanhef en onder c Rv is bepaald dat de kantonrechter bevoegd is om zaken te behandelen en beslissen betreffende een arbeidsovereenkomst. Deze bevoegdheid moet ruim worden uitgelegd. Voldoende is dat de vordering verband houdt met de arbeidsovereenkomst. Nu de vaststellingsovereenkomst ziet op de terugbetaling van abusievelijk uitgekeerd loon en reiskosten, blijft de rechtbank bij haar oordeel dat de zaak moet worden verwezen naar de kamer voor kantonzaken van deze rechtbank. Nu GGzE haar vordering niet heeft ingediend bij de kamer voor kantonzaken, verwijst de rechtbank de zaak op de voet van artikel 71 lid 2 Rv ambtshalve naar die kamer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:10103

Zaaknummer: C/03/335353 / HA ZA 24-462

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: T.A.M. van den Ende

Wetsartikelen: 93 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster, onderdeel van internationaal concern, verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst van in haar ogen niet goed functionerende Central Business Officer. Geen sprake van opzegverbod wegens discriminatie/intimidatie (AWGB). Afwijzing verzoek; geen voldragen d-, e-, g- dan wel i-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 2017 in dienst bij NN Personeel B.V. (hierna: NN). Op dit moment bekleedt hij de functie van Central Business Officer (hierna: CBO). Het laatstgenoten loon bedraagt € 16.058,56 bruto exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Sinds eind 2023, althans begin 2024, is werknemer betrokken bij het Future Ready-programma. Werknemer is als CBO verantwoordelijk voor de werkstroom engineering. Op 6 juni 2024 heeft de leidinggevende van werknemer kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Vervolgens is op 7 juni 2024 een vertrekvoorstel verzonden aan werknemer. Werknemer is met dit voorstel niet akkoord gegaan. NN heeft hem daarna de keuze voorgelegd: of tot overeenstemming komen over een beëindigingsovereenkomst of een verbetertraject ingaan. Partijen hebben hierover gecorrespondeerd, maar zijn er onderling niet uitgekomen. NN heeft daarbij nog twee keer mediation voorgesteld, maar volgens werknemer is er geen impasse ontstaan en kunnen partijen eerst proberen hier zelf uit te komen. Werknemer stelt – kort gezegd – wel open te staan voor een verbetertraject, maar niet te weten op welke concrete punten en binnen welke termijn van hem verbetering wordt verwacht. NN heeft daarop aan werknemer laten weten dat het werknemer ontbreekt aan zelfreflectie en dat een gesprek over eventuele verbeterpunten inmiddels een gepasseerd station is. NN verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-, e-, g- dan wel i-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van opzegverbod wegens discriminatie en/of intimidatie

De vraag die allereerst voorligt, is of werknemer voldoende feiten heeft aangevoerd die kunnen vermoeden dat NN zich bij haar wens tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst schuldig maakt aan direct onderscheid als bedoeld in artikel 1 sub b AWGB. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer daarin niet is geslaagd. Zo heeft werknemer niet onderbouwd dat de inspanning van NN om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verband houdt met zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Anders dan werknemer stelt, betreft dit een limitatieve opsomming. De intimidatie waartegen de AWGB en/of het EU Handvest bescherming bieden moet verband houden met een bepaalde hoedanigheid van de betreffende werknemer. Dat er sprake is van intimidatie van NN die samenhangt met een hoedanigheid van werknemer heeft hij echter onvoldoende onderbouwd. Het enkele feit dat NN volgens werknemer (grote) druk heeft uitgeoefend om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst is daarvoor onvoldoende.

Geen voldragen ontslaggrond

Het beroep van NN op de e-grond faalt. Het door NN verweten gedrag van werknemer – waaronder het niet van de grond laten komen van onderhandelingen, het doen escaleren van de situatie, het afwijzen van het voorstel tot mediation en de steeds hardere toon van werknemer – kwalificeert niet als verwijtbaar handelen, temeer omdat niet of onvoldoende door NN is gesteld of is gebleken dat sprake is van schuld of opzet van de zijde van werknemer. Uit de stelling van NN dat het werknemer aan zelfreflectie ontbreekt, volgt dat hij kennelijk niet in staat is om in te zien dat hij anders had moeten handelen. Het lag daarom op de weg van NN om nader te onderbouwen waarin de schuld van werknemer volgens NN zou zijn gelegen. Dit heeft zij echter nagelaten.

Ook het beroep op de g-grond slaagt niet. Zo kan de weigering tot het starten van een mediationtraject door werknemer niet los worden gezien van de toen nog steeds lopende discussie tussen partijen over het functioneren van werknemer, terwijl NN onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt waaruit het gestelde functioneringsprobleem van werknemer bestond. Op geen enkel moment heeft NN onomwonden aangegeven dat zij koos voor het opleggen van een verbeterplan, ongeacht of werknemer daarmee instemde. Het is daarom niet onbegrijpelijk dat werknemer de aanpak van NN is blijven zien als een tweesporenbeleid, waarbij zowel een verbetertraject als een vertrekregeling tot de mogelijkheden behoorde. In dat licht bezien valt ook te begrijpen dat werknemer niet het gevoel had dat mediation partijen daarin verder zou kunnen helpen. Het enkele feit dat de leidinggevende van werknemer een samenwerkingsprobleem ervaart, is daarnaast onvoldoende om te kunnen spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en NN.

Van een voldragen d-grond is geen sprake, nu niet is komen vast te staan dat de kritiek op het functioneren van werknemer terecht is geweest en werknemer geen reële en serieuze verbeterkans heeft gekregen. Het beroep van NN op de i-grond wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat NN ook niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. NN maakt onderdeel uit van een internationaal concern en het enkele feit dat de verhouding tussen de leidinggevende en werknemer onder druk staat, betekent niet dat er binnen het concern geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing.

Conclusie

Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5176

Zaaknummer: 11313010 AR 24-50

Rechters: R. Giltay

Advocaten: A.R. van Ooijen-Blokzijl en M.A.M. Lem

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat de verwijten van werkgeefster in feite neer lijken te komen op het in haar ogen niet behoorlijk functioneren van werknemer.

Feiten

Werknemer treedt op 1 september 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (met einddatum 31 augustus 2024) voor 40 uur per week als kok in dienst bij Lux Investments B.V. Zijn salaris bedraagt € 1.960 bruto, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 20 april 2024 sturen X en Y namens Lux Investments werknemer een officiële waarschuwing via WhatsApp en e-mail voor het kaartspelen tijdens werk. Op 14 mei 2024 vindt een zogenoemd keukenoverleg plaats, waaraan werknemer met een aantal andere werknemers en Y deelneemt. Y nodigt werknemer daarna uit voor een gesprek met haar en X de volgende dag. Tijdens dit gesprek hoort werknemer dat hij op staande voet is ontslagen. X en Y sturen diezelfde dag een e-mail aan werknemer waarin zij bevestigen dat zij hem namens Lux Investments op staande voet ontslaan, maar wel een aanbod doen om als oproepkracht als keukenhulp te blijven werken tot en met 31 mei 2024. Werknemer mailt op 16 mei 2024 aan Lux Investments dat hij dit aanbod accepteert en ondertekent op diezelfde dag zijn nieuwe contract. Op 29 mei 2024 geven Y en Y in een gesprek met werknemer aan hem te kennen dat zij hebben besloten om het dienstverband niet te verlengen na 31 mei 2024. Op 30 mei meldt werknemer zich ziek. In deze procedure verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen en Lux Investments te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf 16 mei 2024 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, alsmede Lux Investments te veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Voor de beoordeling van de vraag of het door Lux Investments gegevens ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in het WhatsApp-bericht en de e-mail van 15 mei 2024 maatgevend. Hieruit volgt dat aan het ontslag

op staande voet “de gesprekken, verbale en officiële waarschuwingen en het gesprek daarover op 14 mei 2024” ten grondslag liggen. De kantonrechter stelt voorop dat Lux Investments deze redenen erg algemeen en niet concreet heeft geformuleerd, zodat voorstelbaar is dat werknemer in eerste instantie geen idee had waarom hij op staande voet werd ontslagen. De verwijten van Lux Investments lijken in feite neer te komen op het in haar ogen niet behoorlijk functioneren van werknemer. In het geval een werkgever van mening is dat een werknemer disfunctioneert, is het de bedoeling dat hij de werknemer daarop wijst, daarover in gesprek gaat en een verbetertraject start om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Indien het functioneren na een dergelijk traject niet verbetert, kan een werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen. Een ontslag op staande voet, de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie, is in zo’n situatie echter niet aan de orde. Lux Investments heeft weliswaar tijdens de zitting gesteld dat de verwijten die zij in de ontslagbrief heeft opgenomen slechts het topje van de ijsberg zijn en dat er nog veel meer is gebeurd, maar zij heeft die stelling niet onderbouwd.

Doorbetaling loon en transitievergoeding

Aangezien het ontslag op staande voet wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst van werknemer gewoon doorgelopen en dient Lux Investments het overeengekomen loon, inclusief de gebruikelijke emolumenten en onder aftrek van de korting wegens ziekte, alsnog te betalen tot en met 31 augustus 2024, de dag waarop de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft daarnaast recht op de wettelijke verhoging over het achterstallig salaris en ook op de wettelijke rente vanaf de maandelijkse vervaldatum. Nu de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en op initiatief van Lux Investments niet is verlengd, heeft werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW recht op de verzochte transitievergoeding van € 705,60 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9380

Zaaknummer: 11204789 \ HA VERZ 24-38

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens

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

RECHTSPRAAK

Kok wordt op staande voet ontslagen. Geen dringende reden en ontslag is disproportioneel. Werkgever wordt veroordeeld tot doorbetaling loon en betaling transitievergoeding.

Feiten

Op 1 september 2023 is werknemer bij Lux Investments B.V. (hierna: Lux Investments) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die liep tot 31 augustus 2024. Hij ontving op 2 januari 2024 en 14 mei 2024 officiële waarschuwingen vanwege het zich niet op tijd ziek melden en niet verschijnen op het werk. Op 31 mei 2024 meldde werknemer zich ziek. Lux Investments stuurde hem op 1 juni 2024 een officiële waarschuwing en ontsloeg hem per WhatsApp en e-mail op staande voet, verwijzend naar zijn verantwoordelijkheid als kok, het onjuist nalaten van taken, en het achterlaten van de keuken in slechte staat.

Werknemer reageert hierop met de stelling dat hij slechts als basiskok werkte en dat zijn taken afhankelijk waren van het openen van het restaurant. Hij betwist de redenen voor de waarschuwing en het ontslag, stelt dat de keuken niet in slechte staat was toen hij vertrok, en verwijst naar de juiste procedures volgens zijn contract.

Op 7 juni 2024 geeft de gemachtigde van werknemer aan dat het ontslag nietig is, waarna Lux Investments op 11 juni 2024 blijft vasthouden aan het ontslag. Werknemer verzoekt vervolgens de vernietiging van het ontslag, althans om te oordelen dat het onregelmatig is, en vordert betaling van zijn achterstallige salaris vanaf 31 mei 2024, een transitievergoeding, wettelijke rente, en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet dat Lux Investments aan werknemer heeft gegeven, niet rechtsgeldig is. Voor de beoordeling van de vraag of het door Lux Investments aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de ontslagbrief van 1 juni 2024 maatgevend. De kantonrechter overweegt dat de verwijten van Lux Investments in feite zien op het in haar

ogen niet behoorlijk functioneren van werknemer. In het geval een werkgever van mening is dat een werknemer disfunctioneert, is het de bedoeling dat hij werknemer daarop wijst, daarover in gesprek gaat en een verbetertraject start om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Indien het functioneren van een werknemer na een dergelijk traject niet verbetert, kan een werkgever een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen waarover de kantonrechter dient te oordelen. Een ontslag op staande voet, de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie, is in zo'n situatie echter niet aan de orde. Lux Investments heeft weliswaar tijdens de zitting gesteld dat de verwijten die zij in de ontslagbrief heeft opgenomen slechts het topje van de ijsberg zijn en dat er nog veel meer is gebeurd, maar zij heeft die stelling niet onderbouwd. Ook het niet correct opvolgen van de procedures rondom het zich ziek melden rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Voor een situatie waarin een werknemer ziek is en volgens werkgever niet voldoet aan redelijke controlevoorschriften, geldt dat de werkgever het loon van werknemer kan en moet opschorten, voordat tot het uiterste sanctiemiddel van ontslag op staande voet wordt overgegaan. Dat heeft Lux Investments niet gedaan, zodat het ontslag op staande voet op basis hiervan disproportioneel is. Tot slot is de kantonrechter van oordeel dat de redenering van Lux Investments dat na drie officiële waarschuwingen een ontslag op staande voet volgt, niet opgaat. Er moet namelijk altijd nog beoordeeld worden of sprake is van een dringende reden als bedoeld in de wet. Als een bepaald feit volgens de wet geen dringende reden is, kan niet ten nadele van de werknemer worden bedongen dat dit wel een dringende reden is. De kantonrechter concludeert dat er geen sprake is van een dringende reden en het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Doorbetaling loon

Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij vanaf 31 mei 2024 geen loon meer heeft ontvangen. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, moet Lux Investments het loon van werknemer, inclusief de gebruikelijke emolumenten en onder aftrek van de korting wegens ziekte, alsnog betalen tot en met 31 augustus 2024, de dag waarop de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd. Werknemer heeft recht op de wettelijke verhoging over het achterstallig salaris en ook op wettelijke rente vanaf de maandelijkse vervaldata.

Transitievergoeding

Nu de arbeidsovereenkomst inmiddels (per 31 augustus 2024) van rechtswege is geëindigd en op initiatief van Lux Investments als werkgever niet is verlengd, heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9379

Zaaknummer: 11204641 \ HA VERZ 24-37

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 BW en 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon. Werkgever stelt geen loon te hoeven betalen omdat werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering. Vaststelling cao.

Feiten

Werknemer is op 15 september 2021 in dienst getreden bij AR1F Infra B.V. (hierna: AR1F Infra) op basis van een uitzendovereenkomst waarop de ABU-cao van toepassing is. Hij heeft sinds 15 maart 2024 geen salaris meer ontvangen en vordert betaling van zijn loon vanaf die datum. Tijdens de mondelinge behandeling stelt AR1F Infra dat tot en met juni 2024 loon is betaald, maar zij heeft geen betaalbewijzen overgelegd, enkel loonstroken over april en mei 2024.

Oordeel

Nu betaalbewijzen ontbreken, acht de kantonrechter het onvoldoende aannemelijk dat AR1F Infra loon heeft betaald na 15 maart 2024. De vordering van loon over de periode van 15 maart tot 23 mei 2024 wordt daarom toegewezen.

Loon tijdens ziekte

AR1F Infra stelt dat zij tijdens ziekte geen loon hoeft te betalen omdat werknemer recht heeft op een Ziektewetuitkering en ziek uit dienst is gegaan. Er zijn echter geen bewijsstukken van het einde van de uitzendovereenkomst ingebracht. De gepresenteerde uitzendovereenkomst Fase B met uitzendbeding is niet ondertekend en wordt door werknemer betwist. Bovendien kan een Fase B-overeenkomst op basis van de ABU-cao geen uitzendbeding bevatten.

Werknemer stelt dat hij sinds 2022 in vaste dienst is bij AR1F Infra en dat de cao Groen, Grond en Infrastructuur van toepassing is, waarin een doorbetaling van 100% loon bij ziekte geldt. AR1F Infra betwist dit, maar heeft geen ondertekende overeenkomst voor onbepaalde tijd overgelegd. Bewijslevering is nodig om de toepasselijke cao te bepalen, maar dit kort geding leent zich daar niet voor. Op basis van AR1F Infra's eigen stellingen wordt aangenomen dat werknemer tijdens ziekte in ieder geval recht heeft op 90% van zijn loon. De kantonrechter wijst daarom doorbetaling van 90% loon tijdens de ziekteperiode toe.

Overige vorderingen

Omdat AR1F Infra niet heeft betwist dat in mei 2024 geen vakantiegeld is betaald, wordt ook deze vordering toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%, omdat tijdens de mondelinge behandeling bleek dat AR1F Infra een slechte financiële positie heeft en inmiddels haar bedrijfsactiviteiten heeft gestaakt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13243

Zaaknummer: 11356526 VV EXPL 24-84

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: D. Dekker en Y. Yurtkap

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging van de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt door werkgeefster zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV, wordt vernietigd. Werkgeefster kan geen beroep doen op artikel 7:669 lid 4 BW.

Feiten

Werknemer is op 11 januari 2023 als chauffeur in dienst getreden bij werkgeefster op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zijn (tweede) arbeidsovereenkomst zou op 9 januari 2025 eindigen. Op 4 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer had toen de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgeefster heeft vervolgens zes weken zijn loon doorbetaald. Werknemer heeft op 2 augustus 2024 een aangetekende brief (gedateerd 13 juli 2024) ontvangen, waarin staat dat zijn dienstverband wordt beëindigd. Op 17 september 2024 heeft werknemer werkgeefster bericht dat hij weer mag en kan werken. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter de opzegging van werkgeefster te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van het loon. Werkgeefster meent daarentegen dat zij – nu de arbeidsrelatie is gestart voordat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt – zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kon opzeggen.

Oordeel

De kantonrechter vernietigt de opzegging en oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster heeft opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer en zonder de in artikel 7:671a lid 1 BW bedoelde toestemming van het UWV. Aldus heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd in strijd met het bepaalde in artikel 7:671 lid 1 aanhef en onder a BW. Het standpunt dat werkgeefster mocht opzeggen zonder instemming van werknemer of toestemming van het UWV gaat niet op. Weliswaar bepaalt artikel 7:670a lid 2 onder e BW dat het opzegverbod wegens ziekte niet van toepassing is als de opzegging geschiedt op grond van artikel 7:669 lid 4 BW, maar dat is alleen het geval

als de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft. Bovendien kan de werkgever op grond van artikel 7:669 lid 4 BW de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd alleen opzeggen, als die arbeidsovereenkomst is ingegaan vóór het bereiken van die leeftijd. Dat is hier niet het geval. Toen partijen de tweede arbeidsovereenkomst aangingen, op 9 januari 2024, was werknemer immers al 67 jaar oud. Nu de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst voortduurt, heeft werknemer recht op loon. De vordering van werknemer tot loonbetaling is toewijsbaar vanaf 17 september 2024. Vanaf dat moment had werknemer zich immers weer beter gemeld bij werkgeefster. Aan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte had werkgeefster op dat moment al voldaan, omdat zij na de ziekmelding van werknemer gedurende zes weken het loon heeft doorbetaald.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:10114

Zaaknummer: 11335755 \ AZ VERZ 24-86

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: C.A.M.J.M. Joosten en I. Ummels-Koks

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 sub a BW, 7:671 BW, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:669 lid 1 en 3 BW, 7:671a lid 1 BW, 7:670a lid 2 sub e BW en 7:669 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Bij ontslag na toestemming UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft werkgever geen rekening gehouden met geldende opzegtermijn. Toekenning gefixeerde schadevergoeding, waarvan hoogte is gerelateerd aan bedongen loon en niet aan feitelijk laatstverdiende loon.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als projectleider met een salaris van € 5.357,32 bruto per maand, exclusief emolumenten. Sinds 8 oktober 2020 is werknemer arbeidsongeschikt. Het UWV heeft vastgesteld dat werkgeefster niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan, waardoor zij verplicht het loon heeft moeten doorbetalen tot 5 oktober 2023.

Bij vonnis van 26 oktober 2023 is werkgeefster veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en 70% van het reguliere salaris (€ 3.750,12 bruto per maand) vanaf 1 juli 2023. Op 12 december 2023 heeft werkgeefster een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 11 januari 2024 heeft het UWV hier toestemming voor verleend. Op 26 januari 2024 heeft werkgeefster het ontslag schriftelijk bevestigd.

De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster op 9 februari 2024 gewezen op een onregelmatige opzegging door het niet in acht nemen van de opzegtermijn en heeft verzocht om betaling van de gefixeerde schadevergoeding, wettelijke transitievergoeding en openstaande verlofdagen. Werkgeefster heeft aangegeven niet de bedoeling te hebben gehad om voortijdig op te zeggen en heeft aangegeven dit te willen herstellen. Werknemer heeft op 1 maart 2024 desondanks aangegeven niet in te stemmen met herstel, en heeft de verzochte betalingen opnieuw geëist. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 11.776,73 bruto, met een deugdelijke bruto/nettospecificatie, gefixeerde schadevergoeding van € 24.215,04 bruto voor de periode van onregelmatige opzegging, inclusief een specificatie, een vergoeding voor niet opgenomen vakantiedagen van € 21.516,88 bruto, en incassokosten van € 1.302,58 (excl. btw).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van de transitievergoeding en de vergoeding voor opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen is vastgesteld dat werkgeefster deze inmiddels heeft uitbetaald. Hierdoor heeft werknemer geen belang meer bij deze verzoeken, die daarom worden afgewezen. Aangezien de betalingen echter te laat zijn verricht, heeft werknemer recht op de wettelijke rente over deze bedragen vanaf de dag van opeisbaarheid tot de dag van volledige betaling.

Vanwege de onregelmatige opzegging heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 24.215,04 bruto. Dit bedrag is gebaseerd op het overeengekomen loon, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering. De poging van werkgeefster om de fout te herstellen en het beroep op matiging worden afgewezen. Ten aanzien van de buitengerechtelijke incassokosten heeft werknemer deze voldoende onderbouwd. Hoewel werkgeefster bezwaar heeft gemaakt en heeft aangevoerd dat de vakbond hierbij betrokken was, is dit niet relevant voor de toewijsbaarheid van de kosten. De gevorderde € 1.302,58 wordt echter gematigd en vastgesteld op € 1.017,15 exclusief btw, in overeenstemming met het wettelijke tarief dat hoort bij het toegewezen bedrag van de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9373

Zaaknummer: 11020128 \ HA VERZ 24-24

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.E.C.P. Erven en D.F. de Hamer

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:672 lid 10 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster in het kader van tweede spoor gedetacheerd naar UWV. Werkneemster verzoekt wedertewerkstelling in oorspronkelijke functie. Werkneemster heeft UWV-besluit en adviezen van bedrijfsarts en arbeidsdeskundige niet betwist. Daarom wordt aangenomen dat terugkeer naar bedongen arbeid niet mogelijk is en spoor 2-re-integratie passend is. Afwijzing verzoek.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 mei 2017 in dienst bij Laco Borne B.V. als zweminstructrice met een salaris van € 2.530,61 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Op 23 oktober 2024 werd meegedeeld dat de bedrijfsnaam was gewijzigd in Sportfondsen Borne B.V. Werkneemster heeft zich ziekgemeld op 26 juli 2022. Uit een arbeidsdeskundig onderzoek van 30 november 2022 bleek dat het eigen werk duurzaam niet passend was. Mediation en een spoor 2-re-integratietraject werden geadviseerd. Hoewel mediation in februari 2023 geen oplossing bood, heeft werkneemster zich in september 2023 beter gemeld. Na gesprekken over werkhervatting in oktober 2023, volgde een nieuwe ziekmelding op 30 oktober 2023. Op 30 april 2024 heeft de bedrijfsarts wederom een spoor 2-traject geadviseerd, dat in juni 2024 is gestart. Het UWV heeft op 20 juni 2024 een loonsanctie opgelegd aan Sportfondsen Borne vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen, verplichtend tot loonbetaling tot 22 juli 2025. In een rapport van 18 juni 2024 is vastgesteld dat het spoor 2-traject niet adequaat was ingezet. De bedrijfsarts heeft op 25 juni 2024 en in oktober 2024 bevestigd dat werkneemster niet kan terugkeren in haar oorspronkelijke functie en heeft voortzetting van spoor 2 geadviseerd. Vervolgens is werkneemster per 4 november 2024, in het kader van een detacheringsovereenkomst, bij het UWV geplaatst als medisch secretaresse voor 32 uur per week tot 31 mei 2025. Volgens een voortgangsrapportage van 10 november 2024 sluit deze functie uitstekend aan bij de capaciteiten en interesses van werkneemster, die zich prettig voelt in haar nieuwe werkomgeving. Werkneemster verzoekt de kantonrechter Sportfondsen Borne te veroordelen om werkneemster toe te laten tot het verrichten van de bedongen arbeid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering van werkneemster om door Sportfondsen Borne te worden toegelaten tot haar eigen werk als zweminstructrice wordt afgewezen. Uit de rapportages van de bedrijfsarts, het besluit van het UWV van 20 juni 2024 en de arbeidsdeskundige blijkt dat terugkeer naar het eigen werk duurzaam niet mogelijk is. Dat werkneemster tijdens de zitting aangeeft zich fysiek in staat te voelen om als zweminstructrice te werken, verandert dit oordeel niet. Werkneemster heeft geen bezwaar gemaakt tegen het UWV-besluit en de adviezen van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. Daarom wordt ervan uitgegaan dat terugkeer naar het eigen werk onmogelijk is en dat een spoor 2-re-integratietraject de juiste aanpak is. Sportfondsen Borne heeft gehandeld in lijn met de adviezen en opdrachten van de betrokken deskundigen.

De re-integratie in het spoor 2-traject werpt bovendien vruchten af, aangezien werkneemster nu via een detachering als medisch secretaresse bij het UWV werkt. Dat niet vaststaat wat er na afloop van de detachering op 31 mei 2025 gebeurt, vormt geen reden om de vordering toe te wijzen. Het spoor 2-traject is de enige aangewezen weg, en Sportfondsen Borne heeft hieraan voldaan.

De vorderingen van werkneemster worden daarom afgewezen. Als de in het ongelijk gestelde partij wordt zij veroordeeld tot betaling van de proceskosten van € 677, bestaande uit € 542 aan salaris van de gemachtigde en € 135 aan nakosten. In dit geval bestaat geen reden om af te wijken van het liquidatietarief.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:19

Zaaknummer: 11201837 \ CV EXPL 24-1461

Rechters: U. van Houten

Advocaten: H.G.M. van Zutphen en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Schorsing non-concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanwege onvoldoende motivering.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. In oktober 2022 is werknemer aangesteld als filiaalmanager van de (nieuw) geopende vestiging in plaats X. Partijen hebben een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is eveneens een non-concurrentiebeding opgenomen gelijkloidend als het beding dat in de eerste arbeidsovereenkomst is opgenomen. Op 14 november 2022 is aan werknemer verteld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer vordert schorsing van het tussen partijen gesloten concurrentiebeding

Oordeel

De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat de noodzakelijkheid van het beding in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst onvoldoende blijkt uit de daarin opgenomen motivering. Het beding, dat in de eerste en de tweede arbeidsovereenkomst van werknemer in dezelfde letterlijke bewoordingen is opgenomen, is algemeen geformuleerd. Volgens de tekst van het beding ziet het op de functie van filiaalmedewerker, terwijl de functie van werknemer in eerste instantie administratief medewerker was en daarna filiaalmanager. De motivering van het beding had specifiekere toegesneden moeten worden op de werkzaamheden die werknemer feitelijk vervulde. De genoemde kennis over “diensten- en productspecificaties, prijsstellingen, historische verkoopgegevens, wensen, eisen en klachten van relaties, uitgebrachte offertes en met relaties gesloten overeenkomsten” is algemeen en zou voor alle commerciële functies kunnen gelden. Tijdens de zitting is namens werkgever ook verklaard dat dit beding wordt gebruikt voor alle commerciële functies - in ieder geval voor alle filiaalmedewerkers en managers - binnen werkgever. Hieruit volgt dat het beding een generieke motivering behelst die voor meerdere functies binnen de organisatie wordt toegepast en die niet is toegespitst op de functie, laat staan op de persoon met wie de

arbeidsovereenkomst is gesloten. Daarmee is de daarin weergegeven afweging van belangen onvoldoende specifiek en is de noodzakelijkheid van het beding daarmee onvoldoende onderbouwd. Tijdens de zitting heeft werkgever nog toegelicht dat hij een uniek filiaalconcept heeft (het zogenoemde ‘one-shop-stop’-concept) en dat zijn concurrenten graag zouden willen weten hoe dit concept precies werkt en waarom dit zo succesvol is. Ook heeft werkgever gesteld dat hij flink heeft geïnvesteerd in zowel een externe als een interne opleiding van werknemer, waardoor werknemer essentiële strategische kennis en ervaring heeft opgedaan. Het had echter op de weg van werkgever gelegen om deze belangen en specifieke kennis van werknemer op te nemen in de schriftelijke motivering van het beding. De motivering moet immers kenbaar voor de werknemer worden gegeven bij het sluiten van de overeenkomst met het beding. Nu de motivering van de noodzakelijkheid van het concurrentie- en relatiebeding voorshands ontoereikend wordt geoordeeld, acht de voorzieningenrechter aannemelijk dat de bodemrechter het overeengekomen beding zal vernietigen op de voet van artikel 7:653 lid 3 sub a BW. De voorzieningenrechter zal dit beding daarom schorsen als gevorderd vanaf 1 januari 2024 totdat in een bodemprocedure onherroepelijk is beslist over de rechtsgeldigheid van dat beding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9371

Zaaknummer: 11018040 \ VV EXPL 24-13

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: J.A. Houben-Timmermans en D.R. Corbeek

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Vakantieloon over overuren. Het hof geeft een andere uitleg aan het arrest Hein/Holzmann.

Feiten

Werknemer is van 9 juni 2010 tot en met 31 juli 2021 in dienst geweest bij werkgever in de functie van internationaal tankautochauffeur. Op de arbeidsovereenkomst was tot 1 januari 2017 de cao Goederenvervoer Nederland (hierna: cao GN) van toepassing. Vanaf 1 januari 2017 is de cao Beroepsgoederenverkeer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao BGV) van toepassing. De cao BGV is met ingang van 1 januari 2019 tussentijds gewijzigd, onder andere voor wat betreft de berekening van de waarde van een vakantiedag per 1 januari 2019: werknemers krijgen tijdens vakantie recht op doorbetaling van een deel van de gemiddeld verdiende toeslagen tijdens de periode daarvoor. FNV heeft op 8 juli 2019 namens de chauffeur een brief verstuurd aan werkgever, waarin FNV zich namens de chauffeur op het standpunt heeft gesteld dat werkgever tijdens de vakantie niet het juiste loon heeft betaald. Er wordt volgens FNV ten onrechte geen rekening gehouden met de gemaakte overuren, ploegentoeslag en toeslagen voor het werken in de nacht en/of voor het werken op zaterdag en/of zondag. De chauffeur heeft aanspraak gemaakt op betaling van een bedrag van € 10.808,56 bruto, zijnde het door FNV berekende gemiddelde aan overwerk en toeslagen over de jaren 2014 tot en met 2018. FNV heeft bij deze brief de berekening en de specificatie van de vordering gevoegd. Werkgever heeft aan het verzoek van de chauffeur om betaling van het achterstallig loon niet voldaan. Hij heeft zich op het standpunt gesteld dat hij geen loon meer verschuldigd is. Werknemer heeft uitbetaling van het achterstallig vakantiegeld gevorderd. De kantonrechter heeft dit bedrag grotendeels toegewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter heeft overwogen dat het totaal van de overwerkvergoedingen een belangrijk onderdeel van de totale beloning vormt en om die reden meetelt voor de berekening van de waarde van een vakantiedag. Onder verwijzing naar een uitspraak van Hof Den Bosch van 31 januari 2024 (ECLI:NL:GHSHE:2024:238) tussen werkgever en een 26-tal andere chauffeurs,

heeft werkgever echter bepleit dat pas kan worden gesproken van “een belangrijk onderdeel van de totale vergoeding”, als de overwerkvergoedingen die de chauffeur betaald krijgt (130% vergoeding als er doordeweeks wordt overgewerkt en de 30% toeslag voor tijd-voor-tijd) tezamen minimaal 25% van het totale brutojaarsalaris bedragen. Met die overweging heeft de kantonrechter ten onrechte geen rekening gehouden. Naar het oordeel van dit hof – en anders dus dan Hof Den Bosch – moet het arrest *Hein/Holzmann* niet zo worden uitgelegd, dat hiermee is bedoeld dat pas van een belangrijk onderdeel van het loon kan worden gesproken als sprake is van 25% van het brutojaarsalaris aan vergoede overuren. Deze redenering komt erop neer dat als een chauffeur voor minder dan 25% betaalde overuren maakt – bijvoorbeeld “slechts” 10% of 20% – hij tijdens zijn vakantie genoeg moet nemen met een loon dat evenredig lager (dus ook 10% of 20%) uitvalt, ook als hij die hoeveelheid overuren structureel maakt. Daarmee sluit deze arbitraire grens met een vast percentage niet aan bij het beginsel dat tijdens opgenomen vakantiedagen een loon wordt uitgekeerd dat zo veel mogelijk aansluit bij het loon dat wordt uitbetaald tijdens gewerkte periodes. Met de uitspraak *Hein/Holzmann* is naar het oordeel van het hof ook niet beoogd afstand te doen van dit uitgangspunt. Het gaat er vooral om dat de overuren die de chauffeur gewoonlijk heeft gewerkt, ook worden meegeteld voor de berekening van het vakantieloon als deze overuren met instemming van de werkgever en op regelmatige/structurele (dus niet: incidentele) basis zijn gemaakt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de omvang van de overuren erop duidt dat overuren als inherent aan het werk zijn te beschouwen en daarmee een belangrijk onderdeel van het inkomen vormen. Ook uit de door werkgever overgelegde verklaring van 1 december 2022 (overgelegd bij brief van 2 december 2022 ter gelegenheid van de mondelinge behandeling bij de kantonrechter) van zijn eigen hoofd personeelszaken en operationeel manager volgt dat de meeste chauffeurs juist structureel meer overuren willen maken, om een hoger loon te kunnen genereren. De chauffeur heeft van 2014-2018 ieder jaar iedere vier weken overuren gemaakt. Hij werd dus structureel meer ingepland dan 40 uur per week. Het aantal overuren fluctueerde per jaar en per verloningsperiode, maar het is duidelijk dat de chauffeur regelmatig werd ingeroosterd voor overwerk en dat de beloning daarvoor dus een belangrijk onderdeel vormde van het gewoonlijke loon waar hij op kon rekenen. Van incidenteel overwerk is geen sprake. Daarmee is naar het oordeel van het hof voldaan aan de vereisten uit het arrest *Hein/Holzmann*.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2304

Zaaknummer: 200.327.895/01

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

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

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Dynamisch incorporatiebeding van werknemer blijft van kracht voor overnemende werkgever. Werkgever moet ondernemings-cao toepassen. Werknemer hoeft niet in te stemmen met het eenzijdige wijzigingsverzoek ex artikel 7:611 BW van werkgever om in plaats daarvan de AVR te hanteren.

Feiten

Werknemer is met ingang van 26 augustus 2013 bij Sanquin Plasma Products B.V. (hierna: SPP), de rechtsvoorganger van Prothya Biosolutions Netherlands B.V. (hierna: Prothya), in dienst getreden in de functie van schoonmaker op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De destijds aangegane arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Wel bevat de arbeidsovereenkomst een dynamisch incorporatiebeding voor wat betreft de cao Sanquin (hierna: de cao). In 2018 is Prothya verzelfstandigd en ondergebracht in SPP. Per 1 januari 2021 zijn de aandelen van SPP overgedragen aan Prothya. Door overgang van onderneming zijn de werknemers van SPP, waaronder werknemer, overgegaan naar Prothya. Volgens de procesafspraken tussen Prothya en de vakbonden CNV en FNV blijft de cao van toepassing voor werknemers die voor de verzelfstandiging in dienst waren van SPP zolang er geen nieuwe cao is. In februari 2023 is Prothya een AVR overeengekomen met de OR. In dat kader is werknemers een keuze voorgelegd tussen de AVR en de cao. Werknemer heeft gekozen voor de cao. Prothya heeft in 2021 en 2022 het salaris van alle medewerkers conform de AVR geïndexeerd, ook dat van werknemer. Vanaf 2023 is dat bij hem niet meer het geval. Zijn salaris is sindsdien “bevroren”. In onderhavige procedure vordert werknemer dat voor recht wordt verklaard dat Prothya als gevolg van het dynamisch incorporatiebeding gehouden is de huidige evenals toekomstige versies van de cao na te leven en dat Prothya wordt veroordeeld de salarisverhogingen uit die cao, alsmede de uit te betalen ORT en het Keuzebudget, per 1 februari 2023 en per 1 november 2023 toe te passen. Prothya stelt zich op het standpunt dat zij niet is gehouden de opvolgende versies van de cao toe te passen. Voor zover de kantonrechter van oordeel is dat Prothya op basis van het dynamisch incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst verplicht is de opvolgende cao's toe te passen, verzoekt Prothya voor recht te verklaren dat zij gerechtigd is

op de voet van artikel 7:611 BW de arbeidsovereenkomst met werknemer eenzijdig te wijzigen in die zin dat de AVR op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen hebben verwezen naar het arrest van de Hoge Raad inzake *FNV/IDL* (ECLI:NL:HR:2024:1068); werknemer meent dat dit zijn zienswijze steunt, Prothya meent dat er belangrijke verschillen zijn (het gaat in casu om een ondernemings-cao en er is geen eenzijdig wijzigingsbeding afgesproken). Naar het oordeel van de kantonrechter heeft het Hof van Justitie in het arrest *Asklepios* als uitgangspunt gekozen dat een dynamisch incorporatiebeding overgaat op de verkrijger. Voorwaarde is wel dat het nationale recht een wijziging met wederzijdse instemming of een eenzijdige wijziging mogelijk maakt. Of het om een ondernemings-cao gaat of om een bedrijfstak-cao doet niet meer ter zake. Dat onderscheid is ook niet in het recente arrest van de Hoge Raad terug te vinden. Het argument van Prothya dat de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te wijzigen via artikel 7:611 BW te beperkt is, is volgens de kantonrechter onvoldoende steekhoudend. De door werknemer gevraagde verklaring voor recht is derhalve toewijsbaar. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of werknemer op grond van artikel 7:611 BW gehouden is in te stemmen met toepassing van de AVR. Die vraag beantwoordt de kantonrechter ontkennend. De noodzaak van een grotere flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden waarop Prothya zich beroept, gaat naar het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van de soort functie als die van werknemer, te weten schoonmaker, niet op. Hoewel de kantonrechter de wens van Prothya tot harmonisatie van arbeidsvoorwaarden begrijpt, legt dit niet veel gewicht in de schaal. Er zijn tal van bedrijven en arbeidsorganisaties, zeker in geval men actief is op het gebied van overnames, waar sprake is van meerdere regimes van arbeidsvoorwaarden. Dat sprake was van een dynamisch incorporatiebeding en het ontbreken van een eenzijdig wijzigingsbeding was haar bij de overname bekend of had haar bekend kunnen zijn. De kantonrechter is van oordeel dat er op grond van de aangevoerde omstandigheden geen sprake is van een wijziging van omstandigheden die nopen tot een wijziging van de afgesproken arbeidsvoorwaarden, nu werknemer daarmee niet instemt. Daarnaast hecht de kantonrechter waarde aan het door werknemer aangekaarte belang dat hij voorkeur heeft voor behartiging van zijn arbeidsvoorwaardelijke belangen door een vakbond, omdat dat hem zekerheid en vertrouwen geeft. De vorderingen van werknemer worden derhalve toegewezen, waarbij de gevorderde wettelijke verhoging nog wel wordt gematigd tot 35%.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:7926

Zaaknummer: 10892885

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: A. Simsek, L.I. Hofstee en I. Zaal

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De vraag die moet worden beantwoord is of de bepaling omtrent de vakantietoeslag in artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met artikel 15 WMM en daarmee als nietig moet worden beschouwd.

Feiten

Werknemer was sinds 1 september 2015 in dienst als adviseur bij de rechtsvoorganger van werkgever. Het dienstverband eindigde op 30 september 2023. Werknemer adviseerde klanten over de aanschaf van zonnepanelen en gerelateerde producten. Het salaris bestond uit een vast basissalaris van € 2.166,88 per maand en een variabel loon op basis van een bonusreglement, waarbij werknemer recht had op een provisie van 20% over de marge van de verkochte systemen, minus de dekkingskosten. De provisie werd volledig maandelijks uitgekeerd sinds 2019. Werknemer vordert onder andere dat de Cao Metaal & Techniek van toepassing wordt verklaard op zijn arbeidsovereenkomst, en dat artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met deze cao of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). Daarnaast vordert werknemer betaling van de vakantiebijslag over het variabele loon, tot een bedrag van € 18.676,37, vermeerderd met wettelijke rente en verhoging, alsook de buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten. Werkgever verweert zich tegen de vorderingen en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer of afwijzing van de vorderingen, met veroordeling van werknemer in de kosten van de procedure.

Oordeel

In de beoordeling van het geschil staat de vraag centraal of de Cao Metaal & Techniek: Technische Installatiebureau van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werknemer en of artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met deze cao of met artikel 15 WMM. De kantonrechter oordeelt dat de cao niet van toepassing is, omdat werkgever een zuivere verkooporganisatie betreft en niet binnen de werkingssfeer van de cao valt zoals omschreven in artikel 77 ervan. Dit betekent dat er geen sprake is van een situatie waarin ontwerpen en installeren van technische installaties plaatsvindt. De kantonrechter oordeelt verder dat de bepaling in artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst, die betrekking heeft op de vakantiebijslag,

geldig is zolang het inkomen van werknemer boven driemaal het minimumloon ligt. Voor de periode dat werknemer minder verdiende dan dit bedrag blijkt dat de bepaling in strijd is met de wet en dus nietig is. Voor de latere periode waarin werknemer boven dit bedrag uitkwam, kan de bepaling echter blijven gelden. Op basis hiervan worden de vorderingen van werknemer afgewezen. Omdat werknemer in het ongelijk is gesteld, wordt hij veroordeeld tot betaling van de proceskosten, inclusief de nakosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7058

Zaaknummer: 11051280

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.W. van der Zee en J.A. Bruins

Wetsartikelen: 15 WMM, 16 lid 5 WMM en 19 WMM

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft gedurende een langere periode en ondanks drie verbetertrajecten onvoldoende gefunctioneerd. Ontbinding volgt met toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Accenture B.V., een internationaal organisatieadviesbureau, had sinds oktober 2019 werkneemster in dienst als project control services analyst. In september 2021 ondervond zij persoonlijke problemen door een echtscheiding, wat leidde tot een afname in de kwaliteit van haar werk. Accenture paste haar takenpakket aan en bood meerdere keren ondersteuning aan in de vorm van coaching, psychologische hulp en verlofregelingen, maar zij maakte hier geen gebruik van. Vanaf 2022 werden diverse verbetertrajecten ingezet vanwege aanhoudende tekortkomingen in communicatie, zelfstandigheid en nauwkeurigheid. Hoewel een eerste traject in mei 2023 formeel positief werd afgerond, bleven de prestaties onvoldoende. Na een tweede en derde verbetertraject in 2023 en 2024, waarin wederom geen significante verbetering werd geconstateerd, bood Accenture een beëindigingsvoorstel aan. Omdat hierop geen reactie volgde, besloot Accenture een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen. Accenture verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden, en acht voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer haalbaar. Werkneemster verzet zich tegen dit verzoek en stelt dat ontbinding niet gerechtvaardigd is.

Oordeel

In deze zaak oordeelt de kantonrechter of de arbeidsovereenkomst tussen Accenture en werkneemster ontbonden moet worden wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter concludeert dat er een redelijke grond voor ontbinding is, met name vanwege het disfunctioneren van werkneemster. Dit blijkt uit het feit dat zij gedurende meerdere jaren niet voldeed aan de kerncompetenties die aan haar functie waren verbonden. Accenture heeft werkneemster tijdig geïnformeerd over haar onvoldoende functioneren en haar meerdere keren de kans gegeven om dit te verbeteren via drie

achtereenvolgende verbetertrajecten. Ondanks de intensieve begeleiding en de herhaalde waarschuwingen van Accenture, is er geen verbetering in haar functioneren opgetreden. Werkneemster kreeg ook de nodige ruimte om met haar privéproblemen om te gaan, waaronder de mogelijkheid om verlof op te nemen of coaching te volgen, maar zij heeft geen gebruik gemaakt van deze faciliteiten. Daarnaast heeft zij een afspraak bij de bedrijfsarts gemist. Er werd verder geen bewijs geleverd dat haar disfunctioneren het gevolg was van onvoldoende scholing of ziekte. Herplaatsing van werkneemster bleek ook niet mogelijk, aangezien de functies die zij zou kunnen vervullen na een reorganisatie niet meer beschikbaar waren. Daarom oordeelt de kantonrechter dat er een redelijke en voldragen grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van disfunctioneren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2025, met toekenning van een transitievergoeding, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster. De proceskosten worden aan werkneemster opgelegd, omdat zij in deze zaak ongelijk heeft gekregen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:10115

Zaaknummer: 11325857

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.J.H. Schipper en E. van Zadelhoff

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Beroep van werknemer op nietigheid van het nevenwerkzaamhedenbeding faalt. Werknemer heeft beding geschonden. Schending levert echter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op.

Feiten

Oasis Group houdt zich bezig met papierversnietiging, recycling, en archiefbeheer. Werknemer was daar sinds 1 april 2020 in dienst als Commercial Director BENE. De arbeidsovereenkomst bevatte een verbod op nevenwerkzaamheden zonder schriftelijke toestemming en een boetebeding bij overtreding. Na een ziekmelding in maart 2024 ontstond een conflict over de bereikbaarheid van werknemer en medewerking aan re-integratie. Oasis ontdekte nevenactiviteiten van werknemer bij een vastgoedontwikkelaar, zonder melding aan Oasis. Ondanks gesprekken en onderzoek stelde Oasis vast dat werknemer actief voor deze vastgoedontwikkelaar werkte, ook tijdens zijn dienstverband bij Oasis, wat strijdig was met de arbeidsovereenkomst. Dit resulteerde op 22 april 2024 in ontslag op staande voet wegens ernstig verwijtbaar handelen en schending van integriteit. Werknemer verzoekt de kantonrechter om Oasis te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding, buitengerechtelijke kosten, volledige rechtsbijstandskosten en proceskosten, omdat hij stelt dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. Oasis betwist dit en verzoekt op haar beurt afwijzing van de vorderingen, verklaring van recht omtrent verrekeningen, betaling van een resterende schadevergoeding en contractuele boete, en een verbod voor werknemer om zich als medewerker van Oasis te presenteren, met dwangsommen bij overtreding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet van werknemer door Oasis niet rechtsgeldig is, omdat het niet voldoet aan de vereisten van artikel 7:677 BW. De schending van het nevenwerkzaamhedenbeding, hoewel feitelijk bewezen, levert geen dringende reden op voor ontslag op staande voet, aangezien de overtreding geen directe schade of concurrentie voor Oasis veroorzaakte. Ook de betrokkenheid van werknemer bij een ander bedrijf was

onvoldoende schadelijk. Het ontslag is onterecht gegeven, waardoor werknemer recht heeft op een vergoeding voor onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. De kantonrechter kent tevens een billijke vergoeding toe van twee maandsalarissen, aangezien Oasis ernstig verwijtbaar handelde door zonder verder overleg het ontslag op staande voet in te zetten. Dit wordt als ernstig verwijtbaar beschouwd omdat Oasis niet heeft gewacht op een zorgvuldige afweging van de situatie en de gevolgen voor werknemer. De billijke vergoeding is een compensatie voor het feit dat Oasis, door de wijze van ontslag, de belangen van werknemer in belangrijke mate heeft geschaad zonder dat dit in verhouding stond tot de overtreding. De immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer dit onvoldoende heeft onderbouwd. Het verzoek om een contractuele boete van € 1.117.250 wordt gematigd tot nihil, aangezien deze buitensporig is in verhouding tot de schade. Het verzoek van Oasis om werknemer te verbieden zich als werknemer voor te doen wordt toegewezen zonder dwangsom. Verder krijgt werknemer een vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten, met wettelijke rente vanaf de indiening van het verzoekschrift.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9378

Zaaknummer: 11154171

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: mr. H.J. Luisings en N.Y. Solisa

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voort te zetten vanwege de zwangerschap en/of toekomstig moederschap van werkneemster. Op basis van getuigenverklaringen blijkt dat werkgeefster andere redenen hieraan ten grondslag heeft gelegd.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij Bastion Hotels B.V. (hierna: Bastion) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Eind mei/begin juni 2022 heeft werkneemster aan Bastion laten weten dat zij zwanger is. Op 31 augustus 2022 heeft Bastion meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster eindigt op 30 september 2022 en niet zal worden verlengd. De regiomanager van Bastion heeft op 1 september 2022 via Whatsapp aan werkneemster laten weten dat de reden voor de opzegging is: “(...) ik wilde je vertellen dat we helaas genoodzaakt te zijn toch je contract op te zeggen. De reden hiervan is dat je toch veel afwezig bent en wanneer je bevallen bent je er ook voor je kindje moet zijn. Dit is moeilijk tot niet te combineren met Bastion Hotels.” Op 25 mei 2023 heeft het College voor de Rechten van de Mens geoordeeld dat Bastion jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 35.726,26 omdat Bastion ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege haar zwangerschap. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster toegewezen met toekenning van een billijke vergoeding van € 12.500. Zowel Bastion als werkneemster heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter. Bastion heeft bij verzoekschrift van 13 april 2023 het hof verzocht om een voorlopig getuigenverhoor. Het hof heeft het verzoek toegewezen in zijn beschikking van 26 september 2023 (zaaknummer 200.325.590).

Oordeel

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat Bastion erin is geslaagd te bewijzen dat de reden van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet is gelegen in haar zwangerschap en/of toekomstig moederschap. Wat er ook zij van de

besluitvorming tijdens het MT-overleg van 25 augustus 2022, duidelijk is dat op 31 augustus 2022 is besloten om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen. Dat is haar dezelfde avond ook bericht. Vervolgens heeft getuige 1 (voormalig regiomanager/leidinggevende) het niet verlengen nader aan haar toegelicht. Uit zijn verklaring blijkt dat aan het niet verlengen een andere reden (namelijk het vele verzuim) ten grondslag heeft gelegen dan haar zwangerschap/toekomstig moederschap. Hoewel getuige 2 (operationeel manager en direct leidinggevende van getuige 1) zich het telefoongesprek met getuige 1 niet kan herinneren, heeft zij wel verklaard dat een zwangerschap nooit een onderwerp van gesprek is bij de beslissing over een contractverlenging omdat Bastion dat nooit van belang vindt. In haar schriftelijke verklaring van 16 januari 2023 heeft getuige 2 uiteengezet dat de belangrijkste reden om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster te besluiten was dat Bastion operationeel niet op haar aanwezigheid kon rekenen. Zij was vaak afwezig gedurende het maandelijkse dienstenrooster zodat voortdurend tijdelijke oplossingen moesten worden bedacht. Daarnaast kon Bastion werkneemster na het jaar nog steeds niet als leidinggevende op de drank- en horecavergunning noteren omdat zij het vereiste certificaat niet had gehaald. De manager heeft in dezelfde zin schriftelijk verklaard. Het hof acht Bastion, gelet op alle bewijsmiddelen in samenhang bezien, geslaagd in het bewijs dat de zwangerschap en/of het toekomstig moederschap van werkneemster niet de reden was om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Uit het bovenstaande volgt naar het oordeel van het hof dat de zwangerschap/het toekomstig moederschap niet de reden voor Bastion was om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen, maar dat hieraan andere redenen ten grondslag lagen. Dat het College voor de Rechten van de Mens op 25 mei 2023, naar aanleiding van een verzoek van werkneemster, heeft geoordeeld dat Bastion jegens werkneemster verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt, leidt niet tot een ander oordeel. Vast staat immers dat het College ten tijde van zijn oordeel niet beschikte over de hiervoor bedoelde getuigenverklaringen die - zoals uit al het voorgaande blijkt - tot een ander oordeel van het hof over het door Bastion voorgedragen bewijs hebben geleid. Werkneemster heeft daarom geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7584

Zaaknummer: 200.327.394

Rechters: A.A. van Rossum, M.P.C.J. van Bavel en G.H. Bunt

Advocaten: S.A. Tan en A.T. Leigh

Wetsartikelen: 7:646 BW

RECHTSPRAAK

Klokkenluider. Dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding wordt door het Ministerie van Buitenlandse Zaken onvoldoende onderbouwd. Bovendien had van de werkgever verwacht mogen worden dat na het doorlopen van twee klachtprocedures ten minste geprobeerd zou zijn om met elkaar in gesprek te gaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2022 als operationeel manager (in opleiding) in dienst van het Ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna: BZ), aansluitend aan een aanstelling bij het Ministerie van Defensie, waar hij meer dan 25 jaar werkzaam was bij de Koninklijke Marechaussee. Het huidige salaris van werknemer bedraagt € 5.389,87 bruto per maand (schaal 10, trede 10) bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst zijn de Cao Rijk, het Personeelsreglement BZ en de Gedragscode Integriteit Rijk van toepassing. Het eerste jaar van de arbeidsovereenkomst zou voor werknemer bestaan uit een opleidingstraject tot OM'er. Werknemer vormde samen met negen andere startende OM'ers, als derde groep specifiek geworven OM'ers, de klas van 2022. De eerste drie maanden van het opleidingstraject bestond uit groepsgewijs onderwijs in Den Haag, dat gevolgd zou worden door een stageperiode van 6 tot 8 maanden, waarna een plaatsing als OM'er op een post zou moeten volgen. In 2023 heeft een tweetal mogelijke plaatsingen op posten in Ramallah en Bakoe niet plaatsgevonden. Sinds medio juli 2023 staat werknemer feitelijk op non-actief. Op 29 september 2023 heeft BZ een ontbindingsverzoek ingediend. Na een klacht van werknemer tegen de secretaris-generaal van BZ (hierna: S-G) en een melding door werknemer van een vermoeden van een misstand bij het Huis voor Klokkenluiders heeft BZ dat ontbindingsverzoek ingetrokken. De klacht is op alle onderdelen ongegrond geacht. Ook meldde de minister dat er geen sprake was geweest van (het vermoeden van) een misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. BZ verzoekt ontbinding op de g-, e- en i-grond en werknemer te veroordelen tot terugbetaling van een betaald voorschot. Ter onderbouwing van de stelling van BZ dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding voert BZ aan dat werknemer een diepgeworteld wantrouwen jegens alles wat BZ zegt en doet koestert en dat werknemer een andere kijk op werkelijk alle situaties heeft.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding

BZ stelt ter onderbouwing onder meer dat (a) werknemer eigengereid gedrag heeft vertoond tijdens een oefening, (b) werknemer zich op een bepaalde manier heeft opgesteld bij het vinden van een stage en tijdens de screening van OM-kandidaten en VGB-verklaring en (c) werknemer op een bepaalde wijze heeft gecommuniceerd tijdens een dienstreis en in de aanloop naar een stage. De kantonrechter is allereerst van oordeel dat de klacht tegen de S-G en de melding bij het Huis voor Klokkenluiders geen rol spelen bij de beoordeling van het voorliggende ontbindingsverzoek, zelfs niet nu de klacht tegen de S-G ongegrond is verklaard. De klachtenprocedure en de melding zijn wegen die werknemers mogen bewandelen en hun keuze daartoe mag hun niet worden tegengeworpen. Vervolgens komt de kantonrechter tot het oordeel dat uit hetgeen BZ ter onderbouwing heeft aangedragen niet de conclusie kan worden getrokken dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zich niet op een ongepaste wijze ingelaten met de wijziging van het screeningsbeleid. Hij heeft inderdaad op verschillende niveaus zijn gedachten kenbaar gemaakt over de wijziging van het beleid en de uitvoering van het beleid, maar hij heeft dat niet op een ongepaste wijze gedaan, waar BZ zich aan kon storen. Daarbij komt overigens nog dat werknemer in zijn vorige functie bij de Koninklijke Marechaussee juist is geprezen voor het feit dat hij zich uitsprak over zaken die naar zijn inzicht voor verbetering vatbaar waren. Van een professionele organisatie als BZ mag verwacht worden dat deze, zolang geen sprake is van ongepaste omgangsvormen (waarvan geen sprake is geweest), ook op professionele wijze om kan gaan met inhoudelijke opmerkingen of vragen vanuit de medewerkers, zonder dat dat hun vervolgens voor de voeten wordt geworpen. De kantonrechter laat niet onbesproken dat het hem heeft verbaasd dat BZ, nadat de klacht tegen de S-G en de melding bij het Huis voor Klokkenluiders waren afgehandeld, in feite zonder meer wederom een ontbindingsprocedure is gestart.

Verwijtbaar handelen of combinatiegrond

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft BZ geenszins onderbouwd dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, althans uit al hetgeen hiervoor reeds is besproken kan die conclusie niet worden getrokken. Daarmee vervalt ook de combinatiegrond.

Wedertewerkstelling en voorschotbetaling

Omdat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen moet werknemer in staat worden gesteld om zijn opleiding tot OM'er verder te voltooien. Het (neven)verzoek van BZ tot terugbetaling van het aanloopvoorschot van € 27.648 zal worden

toegewezen. Onbetwist staat vast dat dat voorschot aan werknemer is betaald in verband met zijn plaatsing in Bakoe en dat die plaatsing niet is doorgegaan en aan te nemen valt dat die ook niet meer door zal gaan. In die zin is het voorschot onverschuldigd betaald en dient werknemer het voorschot terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:22510

Zaaknummer: 11305603 RP VERZ 24-50506

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.B.B. Heinen en O. Albayrak

Wetsartikelen: 7: 669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering tot nakoming cao. Veroordeling werkgever tot betaling van schadevergoeding aan FNV.

Feiten

Werkgeefster oefent een koeriersbedrijf uit. Op de arbeidsovereenkomst met haar werknemers is de cao beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen van toepassing. Deze cao heeft een standaardkarakter. Dit houdt in dat partijen niet van de bepalingen van de cao mogen afwijken, tenzij dit in de cao uitdrukkelijk is toegestaan. In artikel 78 van deze cao is bepaald dat een werkgever op verzoek van een werknemersorganisatie (in dit geval FNV) binnen vier weken na een daartoe strekkend verzoek, schriftelijk moet aantonen dat de cao ten aanzien van een aantal met name genoemde artikelen correct is nageleefd. FNV heeft de controle op naleving van de cao opgedragen aan de Stichting VNB (hierna VNB). Op 22 oktober 2022 deelt VNB haar bevindingen met werkgeefster. VNB was na bestudering van de ontvangen documenten duidelijk geworden dat werkgeefster in strijd handelde met een aantal artikelen van de cao. Werkgeefster dient op straffe van een dwangsom deugdelijke berekeningen over te leggen van het tegoed aan loon, overuren, vakantiesaldo en vakantiebijslag, die door correcte toepassing van de cao ontstaan voor alle werknemers die bij werkgeefster in deze periodes in dienstbetrekking staan of hebben gestaan, samen met salarisspecificaties en betalingsbewijzen.

Oordeel

De vorderingen worden toegewezen, omdat werkgeefster hiertegen geen inhoudelijk verweer heeft gevoerd en deze niet onrechtmatig of ongegrond zijn. Zij heeft slechts verzocht geen dwangsommen op te leggen, omdat zij bereid is om aan alles mee te werken. Feit is evenwel dat werkgeefster op 14 april 2022 is aangeschreven door VNB en zij tot op heden haar verplichtingen uit hoofde van de toepasselijke cao niet correct nakomt. De door FNV gevorderde dwangsom dient als prikkel om na te komen. Deze wordt dan ook toegewezen, zij het voor een lager bedrag per overtreding en ook wordt aan de te verbeuren dwangsommen een maximum verbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7048

Zaaknummer: 11216878 \ AC EXPL 24-1718

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: M.C.P. van Beers

Wetsartikelen: 3 lid 2 jo 4 Wet AVV

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is de aanzegvergoeding verschuldigd. Cao Primair Onderwijs. Werknemer moet de studiekosten terugbetalen, omdat aan de voorwaarde voor de terugbetalingsverplichting van de studiekosten is voldaan.

Feiten

Werknemer is van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2024 leerkrachtondersteuner geweest bij werkgeefster. Partijen hebben een scholingsovereenkomst gesloten. De arbeidsovereenkomst is niet verlengd. Werknemer verzoekt in deze procedure om betaling van de aanzegvergoeding en om te bepalen dat hij geen studiekosten hoeft terug te betalen. Werkgeefster verzoekt om terugbetaling van die studiekosten.

Oordeel

De aanzegvergoeding is verschuldigd, maar wordt beperkt in haar omvang

Werknemer heeft recht op toekenning van de aanzegvergoeding. Op grond van artikel 7:668 lid 1 sub a BW had werkgeefster de verplichting om uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigde, werknemer schriftelijk te informeren over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Als erkend staat vast dat werkgeefster werknemer niet schriftelijk heeft geïnformeerd; er is in die periode enkel mondeling met elkaar gesproken over een verlenging en dat heeft niet geleid tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Hierbij kan in het midden blijven of werkgeefster uiterlijk één maand (op grond van artikel 7:668 lid 1 sub a BW) of uiterlijk twee maanden (op grond van artikel 3.3 lid 2 van de toepasselijke cao PO) voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werknemer had moeten informeren. De kantonrechter ziet geen reden om aan te nemen dat de hoogte van de aanzegvergoeding hoger is dan de maximale vergoeding van artikel 7:668 lid 3 BW. Uit artikel 3.3 van de cao PO blijkt dat de regeling in de cao een uitwerking van de aanzegverplichting is, die gelet op de schoolvakanties ook begrijpelijk is. Het is daarmee geen uitwerking van de hoogte van de aanzegvergoeding.

Werknemer moet studiekosten terugbetalen

In de scholingsovereenkomst is een terugbetalingsverplichting opgenomen. Met betrekking tot de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd discussiëren partijen over de vraag of de bepaling *'dat werknemer een aanbod voor een verlengde arbeidsovereenkomst afslaat voordat de studie met goed gevolg is afgesloten'* van toepassing is. Werknemer stelt dat er aan hem geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangeboden, terwijl dat op grond van de cao PO verplicht was. Hij meent dat er daardoor geen correct aanbod tot verlenging is gedaan, althans dat hij een aanbod van werkgeefster mocht afwijzen. De kantonrechter begrijpt dat werknemer hiermee heeft bedoeld te stellen dat in ieder geval de werking van de bepaling in de scholingsovereenkomst niet is ingetreden. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter een te vergaande uitleg van de bepaling. In de bepaling wordt geen verband gelegd met de contractduur van de verlenging. Er staat niet dat het aanbod moet inhouden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook is er geen enkel verband gelegd met de cao PO. Tussen partijen staat vervolgens vast dat er een aanbod voor verlenging van de arbeidsovereenkomst is gedaan. Werknemer wordt daarom niet gevolgd in zijn stelling. Bovendien is niet gebleken dat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangeboden, zoals werknemer betoogt. Het aanbod spreekt over voortzetting van de arbeidsovereenkomst en niet over verlenging. Dit betekent dat het werknemer is geweest die een aanbod heeft afgeslagen. Daarmee is voldaan aan de voorwaarde voor de terugbetalingsverplichting van de volledige studiekosten. Werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van een bedrag van € 4.688,38 netto aan studiekosten. Het gaat om een scholing die niet nodig was voor het werk dat werknemer op dat moment verrichtte.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6818

Zaaknummer: 11334213 \ UE VERZ 24-302

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.W. Menkveld en A. Yandere

Wetsartikelen: 7:611a BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Werkgever heeft loon terecht opgeschort. Uitbetaling niet genoten vakantiedagen. Werknemer moet te veel uitbetaalde vakantietoeslag terugbetalen. Geen recht op transitievergoeding in verband met verstrijken vervaltermijn.

Feiten

Werknemer treedt op 22 februari 2021 voor bepaalde tijd in dienst bij Polar Special B.V. (hierna: Polar) als logistiek manager, voor 40 uur per week. Polar is een logistieke onderneming, actief in de farmaceutische sector. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer bepalingen met betrekking tot bedrijfseigendommen, nevenwerkzaamheden en boete. Partijen sluiten tevens een bruikleenovereenkomst met betrekking tot het ter beschikking te stellen van een auto. De arbeidsovereenkomst wordt op 17 januari 2023 verlengd met een jaar, met als einddatum 27 maart 2024. Via een addendum wordt de functie van werknemer vastgelegd. Op 8 mei 2023 meldt werknemer zich ziek. Op 27 juni 2023 voert Polar een loonstop door omdat werknemer volgens haar niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet. Op 28 juni 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer niet arbeidsongeschikt is en er sprake is van een arbeidsconflict. Op 30 juni 2023 vindt een gesprek tussen partijen plaats, waarbij Polar aanstuurt op een vaststellingsovereenkomst. Er volgt een onderhandeling. Op 1 september 2023 treedt werknemer in dienst bij een andere werkgever. Op 16 oktober 2023 stuurt de gemachtigde van werknemer een e-mail aan Polar waarin hij onder meer schrijft dat werknemer arbeidsongeschikt is wegens medische klachten en dat er ook sprake is van arbeidgerelateerde klachten wegens een conflictsituatie. Op 26 november 2023 staakt Polar de onderhandelingen op basis van een door haar ingesteld onderzoek naar schending van het nevenwerkzaamhedenverbod door werknemer. Polar vordert de auto. Op 5 november 2023 vraagt werknemer een deskundigenoordeel aan over de vraag of hij op 28 juni 2023 arbeids(on)geschikt was. De deskundige oordeelt dat hij op 28 juni 2023 zijn eigen werk wél kon doen. Werknemer treedt op 28 maart 2024 uit dienst bij Polar en vordert loon vanaf 13 juli 2023 omdat Polar vanaf 28 juni 2023 onterecht een loonstop heeft doorgevoerd. Hij was op dat moment arbeidsongeschikt en Polar is haar re-integratieverplichtingen niet nagekomen. Polar concludeert tot afwijzing en vordert in reconventie werknemer te veroordelen tot

terugbetaling van te veel betaalde vakantietoeslag, en verkeersboete en een contractuele boete wegens overtreding nevenwerkzaamhedenbeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter is van oordeel dat Polar ten aanzien van de reconventionele vorderingen onvoldoende heeft onderbouwd dat zij een zodanig spoedeisend belang heeft bij haar vorderingen dat een voorziening uit hoofde van onverwijlde spoed geboden is. Dit betekent dat de reconventionele vorderingen van Polar worden afgewezen. De voorzieningenrechter stelt voorop dat, als er al een loonbetalingsverplichting zou zijn vanaf 27 juni 2023, deze dan bestaat tot 1 september 2023, omdat werknemer vanaf dat moment een andere (fulltime) baan heeft. Vanaf dat moment kan in ieder geval geen sprake meer zijn van de vereiste beschikbaarheid om voor Polar te werken. Voor zover werknemer nog stelt dat hij op 28 juni 2023 wel degelijk arbeidsongeschikt was, volgt de voorzieningenrechter hem daarin niet. De bedrijfsarts heeft immers geconcludeerd dat er op die datum geen sprake meer was van arbeidsongeschiktheid, hetgeen is bevestigd in het deskundigenoordeel van het UWV. De voorzieningenrechter gaat er dan ook van uit dat er vanaf 28 juni 2023 geen sprake meer was van arbeidsongeschiktheid, maar van een arbeidsconflict. De voorzieningenrechter oordeelt dat Polar het loon van werknemer terecht heeft opgeschort vanaf 27 juni 2023. De voorzieningenrechter concludeert dat werknemer geen recht meer heeft op uitbetaling van vakantietoeslag, maar een bedrag van € 1.484,31 moet terugbetalen aan Polar. Polar heeft er terecht op gewezen dat werknemer geen recht meer heeft op een transitievergoeding, omdat de vervalltermijn van drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd reeds was verstreken. Polar moet nog wel een bedrag aan vakantiedagen betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9376

Zaaknummer: 11201960 \ VV EXPL 24-39

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: E. van Otterloo

Wetsartikelen: 6:96 BW, 254 Rv, 7:629 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Hoewel de handelswijze van Handelsonderneming Hoofdvaart Lijnden B.V. ernstig verwijtbaar is, wordt geen billijke vergoeding toegewezen wegens het ontbreken van een causaal verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen en het einde van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 4 oktober 2021 in dienst getreden bij Handelsonderneming Hoofdvaart Lijnden B.V. (hierna: Hoofdvaart) als administrateur. In februari 2024 heeft er tussen werkneemster en de eigenaresse van Hoofdvaart een woordenwisseling plaatsgevonden, waarna werkneemster naar huis is gegaan. In de auto onderweg naar huis heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 27 mei 2024 heeft de kantonrechter in kort geding geoordeeld dat er geen sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. De vorderingen van werkneemster tot betaling van achterstallig loon, loondoorbetaling tijdens ziekte en inschakelijk van een arbodienst zijn toegewezen. Hoofdvaart heeft niet aan die veroordelingen voldaan. In de onderhavige zaak verzoekt werkneemster de aanzegvergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast wil werkneemster dat Hoofdvaart veroordeeld wordt achterstallig vakantiegeld en openstaande verlofuren te betalen. Werkneemster heeft aangevoerd dat het dienstverband per 5 oktober 2024 van rechtswege is geëindigd, maar dat Hoofdvaart heeft verzuimd om werkneemster een maand van tevoren te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast voert werkneemster aan dat Hoofdvaart verwijtbaar heeft gehandeld door het kortgedingvonnis niet na te komen, het loon niet door te betalen en geen arbodienst in te schakelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoofdvaart heeft tegen het vonnis van de kortgedingrechter geen hoger beroep ingesteld en zij is ook geen bodenprocedure gestart. De kantonrechter ziet in de enkele, niet onderbouwde stelling van Hoofdvaart dat zij het niet eens is met het kortgedingvonnis omdat volgens haar wél sprake is geweest van een aanzegging door verzoeker, geen aanleiding om tot een ander oordeel te komen dan de

kortgedingrechter. Hoofdvaart is de verplichting tot aanzegging niet nagekomen. Het verzoek tot toekenning van de aanzegvergoeding aan werkneemster wordt daarom toegewezen. Ook het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt toegewezen. Er wordt geen billijke vergoeding toegewezen. Hoofdvaart heeft nagelaten om het kortgedingvonnis na te leven en heeft geen arbodienst ingeschakeld voor werkneemster. Doordat Hoofdvaart maandenlang geen enkele actie heeft ondernomen heeft werkneemster maandenlang zonder inkomsten gezeten. Dit vindt de kantonrechter zonder meer ernstig verwijtbaar. Het is echter niet gebleken dat juist dit handelen tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. Hoofdvaart heeft aangevoerd dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is geweest van de discussie die op 29 februari 2024 heeft plaatsgevonden. Tussen partijen is niet in geschil dat die discussie de verhoudingen tussen partijen heeft verstoord. Het had op de weg van werkneemster gelegen om in deze procedure te onderbouwen dat niet (de nasleep van) die discussie, maar het handelen van Hoofdvaart ná het de datum van het kortgedingvonnis tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst heeft geleid. Het is niet vast komen te staan dat de arbeidsovereenkomst wel zou zijn voortgezet als het ernstig verwijtbaar handelen niet had plaatsgevonden. Ten aanzien van het verzoek tot schadevergoeding wegens wanprestatie overweegt de kantonrechter dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij, naast loonschade, aanvullende schade heeft geleden die niet direct verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst. De verzoeken van werkneemster tot betaling van vakantiegeld en openstaande verlofuren zijn toewijsbaar omdat die verzoeken niet zijn weersproken. De wettelijke verhoging wordt toegewezen over de toegewezen verzoeken van werkneemster. Ook het verzoek tot toekenning van de buitengerechtelijke incassokosten wordt toegewezen. Hoofdvaart wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:13164

Zaaknummer: 11354055 \ AO VERZ 24-122

Rechters: E. Jochem

Advocaten: H.D. van Duijvenbode en Th.J.H.M. Linssen

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:673 lid 9 BW en 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Er circuleren naaktfoto's van een middelbareschooldocent. Naar aanleiding van de ophef hierover ingediend ontbindingsverzoek ten onrechte toegewezen. Het hof kent de docent een billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als docent op een protestants-christelijke middelbare school. Naast zijn docentschap is werknemer werkzaam als fotograaf, wat hij bij zijn sollicitatiegesprek gemeld heeft. Werknemer heeft destijds niet medegedeeld dat er een of meer van zijn projecten bestaan waarop werknemer naakt is te vinden die tevens online staan. In oktober 2023 vernam werknemer dat er via Whatsapp naaktfoto's van hem circuleerden onder leerlingen van onder andere een brugklas. Werknemer heeft daar met deze klas over gesproken. Bij die gelegenheid heeft werknemer de leerlingen een filmpje getoond waarop een kunstwerk bij een koper wordt getoond waarop werknemer (half)naakt te zien is. Vervolgens hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en onder andere de schooldirecteur. Op 25 oktober 2023 is werknemer geschorst. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op e-grond, g-grond of i-grond. Werkgeefster heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat haar vertrouwen in werknemer onherstelbaar is beschadigd omdat werknemer haar niet voorafgaand aan het dienstverband over zijn naaktfotowerk heeft geïnformeerd en omdat hij een naaktfilmpje heeft vertoond in de les. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer zijn mededelingsplicht niet had geschonden tijdens de sollicitatiefase althans dat het schenden daarvan geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Ook het tonen van het filmpje en het bespreken met de brugklas komt de kantonrechter niet als ernstig verwijtbaar handelen voor. Wel is de arbeidsverhouding verstoord en ligt een andere passende functie niet meer in de rede. Bij de functie van leraar zijn kwetsbare kinderen betrokken en is een minimale basis van vertrouwen tussen werkgever en werknemer vereist. Partijen zijn ernstig teleurgesteld in elkaar. Er is geen basis meer om toe te werken naar een werkbare verstandhouding. In de onderhavige zaak verzoekt werknemer vernietiging van de beschikking en een billijke

vergoeding van € 45.000.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt. Werknemer beroep zich op de vrijheid van meningsuiting. Ook wanneer een conflict over de vrijheid van meningsuiting zich afspeelt tussen partijen bij een arbeidsovereenkomst kan die in het geding zijn. Het hof overweegt dat de naaktfoto's van werknemer en de reacties daarop in enkele schoolklassen de aanleiding vormden voor werkgeefster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken en dat in zoverre kan gesproken van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting van werknemer. In de arbeidsverhouding dient sprake te zijn van wederzijds vertrouwen waarin van de werknemer een zekere mate van loyaliteit mag worden verwacht. Het hof past de criteria uit het arrest *Herbai-Hongarije* toe en overweegt dat met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst sprake is geweest van een ontoelaatbare inmenging in de vrijheid van meningsuiting van werknemer. Werkgeefster heeft gesteld, mede in het licht van haar protestants-christelijke identiteit, schade te hebben geleden door het incident met de foto's maar heeft deze stelling tegen de gemotiveerde betwisting van werknemer onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster is snel tot schorsing overgegaan en heeft niet met werknemer overlegd over een oplossing voor de ontstane situatie en is voorbijgegaan aan het voorstel van werknemer om de foto's te verwijderen. Het hof acht het door werkgeefster ingediende ontbindingsverzoek een te zware sanctie. Hoewel de vrijheid van meningsuiting geen onbeperkt recht is, valt in de onderhavige zaak zonder nadere toelichting niet in te zien dat de meningsuiting van werknemer op gespannen voet staat met de vrijheid van onderwijs of dat deze een inbreuk vormt op de belangen van kinderen. De arbeidsovereenkomst had niet ontbonden mogen worden. Hoewel het hof het niet onbegrijpelijk acht dat werkgeefster door het handelen van werknemer een vertrouwensbreuk heeft ervaren, had zij als goed werkgeefster eerst een poging moeten doen om het onderlinge vertrouwen te herstellen. Het hof is dan ook van oordeel dat van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is geweest. Het hof kent werknemer een billijke vergoeding van € 10.000. Daarbij speelt mee dat werknemer door wat hem bij werkgeefster is overkomen niet meer in het onderwijs durft te werken en dat hij nu in een sector werkt waar hij geen financiële doorgroeimogelijkheden heeft. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2394

Zaaknummer: 200.340.746/01

Rechters: F.J. Verbeek, E.I. Mentink en O.F. Blom

Advocaten: O.J. Praamstra en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:699 BW en 7:683 BW