

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 43, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:789](#) 19-10-2023

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:8743](#) 17-10-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2410](#) 05-09-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:1803](#) 05-09-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2207](#) 22-08-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1860](#) 20-09-2022

Rechtbank

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6138](#) 18-10-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10145](#) 18-10-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4065](#) 17-10-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4104](#) 17-10-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:4952](#) 12-10-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10098](#) 11-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7152](#) 11-10-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7134](#) 10-10-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4016](#) 10-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9431](#) 09-10-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9382](#) 04-10-2023

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:4083](#) 04-10-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9313](#) 04-10-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5287](#) 02-10-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6117](#) 28-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9312](#) 27-09-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:14748](#) 26-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9322](#) 25-09-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:6330](#) 22-09-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:15407](#) 14-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9154](#) 12-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9296](#) 11-09-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:9303](#) 08-09-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:14542](#) 03-08-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:6583](#) 26-07-2023
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4002](#) 20-06-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 04-07-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Oost-Brabant](#) 29-09-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Een uniforme norm voor overwerkvergoeding (voltijdsniveau leidend voor deeltijders) leidt tot “minder gunstige arbeidsvoorwaarden” deeltijders.

Feiten

Verzoeker in het hoofdgeding is sinds 2001 als piloot en eerste copiloot in dienst van CLH. Sinds 2010 werkt hij op basis van een tussen CLH en de ondernemingsraad van CLH gesloten bedrijfsakkoord in deeltijd tegen 90% van de arbeidstijd van een voltijdpiloot. Het basissalaris van verzoeker in het hoofdgeding, inclusief premies voor werk in ploegendienst, is met 10% verlaagd en hij ontvangt 37 extra verlofdagen per jaar. Op zijn werkdagen presteert hij echter niet minder vliegreuren.

Overeenkomstig de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten vormen de vliegreuren een bestanddeel van de arbeidstijd dat met het basissalaris wordt vergoed. Een werknemer ontvangt naast dat basissalaris een vergoeding voor extra vliegreuren (hierna: “aanvullende vergoeding”) wanneer hij een bepaald aantal vliegreuren per maand heeft gewerkt en de drempels voor het “activeren” van de aanvullende vergoeding heeft overschreden. Daartoe voorzien deze collectieve arbeidsovereenkomsten in “drie opeenvolgende verhoogde uurtarieven”, die hoger zijn dan het tarief berekend op basis van het basissalaris.

Meer in het bijzonder zijn deze drie uurtarieven van toepassing voor de berekening van de vergoeding voor kortaafstandsvluchten wanneer de betrokken werknemer respectievelijk 106, 121 en 136 vliegreuren per maand heeft gewerkt (hierna: “drempels”). Voor langaafstandsvluchten gelden verlaagde drempels van respectievelijk 93, 106 en 120 vliegreuren per maand. De toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien echter niet in een verlaging van deze drempels voor deeltijdwerkers op grond van hun deeltijdpercentage aan gewerkte uren, zodat die drempels gelijk zijn voor voltijd- en deeltijdpiloten. Om de aanvullende vergoeding ten aanzien van verzoeker in het hoofdgeding te kunnen vaststellen, berekent CLH een individuele drempel waarbij rekening wordt gehouden met de deeltijdarbeid van de betrokkene. Voor vliegreuren die verzoeker boven zijn individuele drempel werkt, ontvangt hij een aan de hand van het basissalaris berekend uurtarief. Het is

pas wanneer de door verzoeker in het hoofdgeding gewerkte vliegers de voor de voltijdwerkers geldende drempels overschrijden, dat deze de aanvullende vergoeding ontvangt.

Verzoeker in het hoofdgeding is van mening dat hij recht heeft op de aanvullende vergoeding, aangezien hij de drempels overschrijdt indien deze naar evenredigheid van zijn deeltijdpercentage zouden zijn verlaagd, en vordert voor de door hem gepresteerde extra vliegers van CLH het verschil tussen de reeds betaalde vergoeding en de verhoogde vergoeding op grond van de verlaagde drempels. CLH is van mening dat zij de door verzoeker in het hoofdgeding gevorderde betaling niet is verschuldigd omdat er een objectieve reden bestaat voor het verschil in behandeling tussen deeltijd- en voltijdwerkers. Aangezien de aanvullende vergoeding een bijzondere werkdruk beoogt te compenseren, is zij deze slechts verschuldigd wanneer de drempels worden overschreden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Een uniforme norm voor overwerkvergoeding (voltijdsniveau leidend voor deeltijders) leidt tot “minder gunstige arbeidsvoorwaarden” deeltijders

De vraag of er sprake is van een verschil in behandeling tussen een deeltijdpiloot en voltijdpiloot, volgt uit het onderzoek van de bestanddelen van de bezoldiging van de betrokken werknemers dat een deeltijdpiloot de aanvullende vergoeding niet ontvangt vanaf het eerste uur waarmee het eerste niveau van zijn individuele drempel wordt overschreden, doch slechts wanneer het eerste niveau van de voor voltijdpiloten geldende drempel is overschreden. Dit geldt naar analogie voor het tweede en het derde niveau van de drempels. Om voor die vergoeding in aanmerking te komen, moet de deeltijdpiloot dus hetzelfde aantal vliegers presteren als een voltijdpiloot, zonder dat deze drempel naar evenredigheid van de duur van zijn individuele arbeidstijd wordt verlaagd. In die omstandigheden bereiken deeltijdpiloten niet de vereiste drempels om in aanmerking te komen voor een extra vergoeding, of is het veel minder waarschijnlijk dat zij dit doen.

De vergoeding per vlieguur lijkt weliswaar gelijk te zijn voor beide categorieën piloten tot aan deze drempels, doch er zij op gewezen dat deeltijdpiloten door deze gelijke drempels, in verhouding tot hun totale arbeidstijd, meer vliegers presteren dan voltijdpiloten en deze dus voor hen een grotere last betekenen dan voor voltijdpiloten (zie naar analogie HvJ EG 27 mei 2004, C-285/02, ECLI:EU:C:2004:320 (*Elsner-Lakeberg*), punt 17). Een dergelijke situatie heeft dus nadelige gevolgen voor deeltijdpiloten wat betreft de verhouding tussen hun werkzaamheden en de daarvoor ontvangen tegenprestatie.

Aangezien deeltijdwerkers dus aanzienlijk minder vaak aan de voorwaarden voor het recht op aanvullende vergoeding voldoen, dient te worden aangenomen dat een deeltijdpiloot zoals verzoeker in het hoofdgeding, in strijd met het in clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst opgenomen verbod, anders wordt behandeld dan vergelijkbare voltijdpiloten, tenzij er “objectieve redenen” in de zin van die clause zijn die dat rechtvaardigen.

Gelet op het voorgaande dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling die als voorwaarde voor de betaling van een aanvullende vergoeding voor deeltijdwerkers en vergelijkbare voltijdwerkers uniform stelt dat hetzelfde aantal werkuren voor een bepaalde activiteit, zoals de vliegdienst van een piloot, wordt overschreden, een “minder gunstige” behandeling van deeltijdwerkers in de zin van die bepaling vormt.

Compenseren van werkdruk geen objectieve rechtvaardiging

Wat betreft de vraag of het vastgestelde verschil in behandeling in de zin van die rechtspraak passend en noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het nagestreefde doel, valt echter te betwijfelen – zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt – of de vaststelling van uniforme drempels voor piloten om voor de aanvullende vergoeding in aanmerking te komen passend en coherent is, gelet op de doelstelling om de gezondheid van deze piloten te beschermen tegen bovenmatige werkdruk. Het vaststellen van uniforme drempels komt er immers op neer dat principieel voorbij wordt gegaan aan de individuele gevolgen die uit de werkdruk en de vluchtspecifieke beperkingen kunnen voortvloeien. Het leidt er ook toe dat de eigenlijke redenen die aan de instelling van deeltijdarbeid ten grondslag liggen, zoals eventuele niet-professionele druk van de betrokken piloot, niet in aanmerking worden genomen.

Bovendien is het niet uitgesloten dat in deze context een compensatieregeling voor de gewerkte uren, een systeem van rustdagen of zelfs de vaststelling van wekelijkse in plaats van maandelijkse drempels voor vliegreizen, een geschiktere en coherentere maatregel voor de verwezenlijking van dat doel kan vormen dan die welke in het hoofdgeding aan de orde is.

Bovendien leiden uniforme drempels voor het ontvangen van de aanvullende vergoeding, in plaats van de invoering van geïndividualiseerde drempels op basis van de met een deeltijdpiloot gesloten arbeidsovereenkomst, tot een coherentieprobleem wat betreft de doelstelling om luchtvaartmaatschappijen te ontraden om de piloten een bovenmatige werkdruk op te leggen. Deze maatschappijen dragen die aanvullende vergoeding immers slechts boven de drempel die overeenkomt met de arbeidstijd van voltijdpiloten.

Voor zover de vastgestelde nationale regeling en de weigering om het pro-rata-temporisbeginsel op de feiten van het hoofdgeding toe te passen, op economische

overwegingen zouden zijn gebaseerd, zij ten slotte opgemerkt dat volgens de rechtspraak een stringent personeelsbeleid op budgettaire overwegingen berust die geen discriminatie kunnen rechtvaardigen (zie in die zin HvJ EU 22 april 2010, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215 (*Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*), punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Gelet op een en ander dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat clause 4, punten 1 en 2, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling die als voorwaarde voor de betaling van een aanvullende vergoeding voor deeltijdwerkers en vergelijkbare voltijdwerkers uniform stelt dat hetzelfde aantal werkuren voor een bepaalde activiteit, zoals de vliegdienst van een piloot, wordt overschreden om een bijzondere werkdruk te compenseren die verband houdt met deze activiteit.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-10-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:789

Zaaknummer: C-660/20

Rechters: A. Arabadjiev, T. von Danwitz, P.G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: 7:648 BW en Richtlijn 97/81/EG

RECHTSPRAAK

Belemmeringsverbod Waadi niet van toepassing indien werknemer de werkzaamheden via nieuwe werkgever bij de inlener van zijn oude werkgever voortzet.

Feiten

Op 1 juli 2002 is werknemer in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Op 16 februari 2016 zijn partijen een relatiebeding overeengekomen, waarin onder meer is opgenomen dat het zonder schriftelijke toestemming van werkgeefster verboden is om gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze zakelijke contacten te leggen of te onderhouden met relaties van werkgeefster. Werknemer heeft voor kort in-house advies en ondersteuning geleverd aan Omgevingsdiensten en een gemeente namens werkgeefster. Op 22 mei 2021 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst per 1 juli 2021 opgezegd. Werknemer is op 1 juli 2021 elders in dienst getreden. De Omgevingsdienst heeft de overeenkomst met opdracht die op 1 juli 2022 afliep en vanaf 2019 al acht keer is verlengd, niet opnieuw verlengd. Op 1 september 2021 is werknemer bij de Omgevingsdienst in dienst getreden. Volgens werkgeefster leidt dit tot een overtreding van het relatiebeding en is werknemer daarom een boete verschuldigd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter onder meer geoordeeld dat het verweer van werknemer dat het relatiebeding nietig is omdat dit in strijd is met het belemmeringsverbod niet slaagt, omdat werknemer niet heeft onderbouwd dat werkgeefster een uitzendbureau is en hij een uitzendkracht is die ter beschikking is gesteld van de Omgevingsdienst. Bovendien is werknemer niet in dienst getreden van de Omgevingsdienst maar van een (ander) bedrijf, en heeft werkgeefster hem daarin op geen enkele manier belemmerd. De kantonrechter constateert dat het relatiebeding geldig is en dat vernietiging daarvan niet aan de orde is. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

Oordeel

Met grief 1 betoogt werknemer dat het relatiebeding nietig is vanwege strijd met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Werknemer stelt dat werkgeefster kan worden aangemerkt als een bedrijf dat zich bezighoudt met het detacheren van personeel, dat hij

onder leiding en toezicht van de Omgevingsdienst werkte en onder diens bevoegd gezag viel. Werknemer meent dat het belemmeringsverbod niet alleen geldt indien sprake is van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen de ter beschikking gestelde werknemer en de inlener, maar ook in de situatie dat die werknemer werkzaamheden verricht voor de inlener (Omgevingsdienst) via een andere werkgever (het bedrijf waar hij in dienst is getreden). Hier gaat het hof niet in mee. Artikel 9a Waadi verbiedt degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt om belemmeringen op te werpen voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst tussen de ter beschikking gestelde werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld na afloop van de terbeschikkingstelling. Hieruit kan worden afgeleid dat het belemmeringsverbod ziet op de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen de ter beschikking gestelde werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld. Deze situatie doet zich evenwel niet voor, zodat grief 1 faalt. Met grief 3 betoogt werknemer dat de kantonrechter de opgelegde boete van € 34.000 onjuist heeft berekend. Volgens werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte naast een eenmalige boete van € 10.000 voor elke opvolgende kalenderdag een aanvullende boete van € 1.000 opgelegd. Dit oordeel miskent echter dat werknemer in totaal maar zeven werkdagen werkzaamheden heeft verricht voor de Omgevingsdienst, zodat de boete maximaal € 17.000 kan bedragen. Naar het oordeel van het hof brengt een redelijke uitleg van het boetebeding met zich mee dat werknemer een boete is verschuldigd voor de daadwerkelijk voor de Omgevingsdienst gewerkte dagen en niet voor elke kalenderdag volgend op de dag van de eerste overtreding, zoals werkgeefster heeft betoogd. Dat betekent dat grief 3 slaagt, zodat werknemer in totaal een boete van € 17.000 is verschuldigd. Met grief 2 betoogt werknemer dat de kantonrechter in het bestreden vonnis ten onrechte geen nihilstelling dan wel matiging van de boete heeft toegepast. Hiertoe stelt werknemer dat (i) er door zijn werkzaamheden geen sprake is van afbreuk van het bedrijfsdebet van werkgeefster, (ii) het boetebeding tot een buitensporig en onaanvaardbaar resultaat leidt en (iii) hij geen kwaad in de zin had. Het hof ziet echter geen aanleiding om tot matiging van de boete over te gaan, onder meer omdat vast is komen te staan dat werkgeefster schade heeft geleden door het handelen van werknemer nu de overeenkomst van opdracht tussen werkgeefster en de Omgevingsdienst niet is verlengd. Grief 2 faalt derhalve.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2207

Zaaknummer: 200.316.269/01

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en A.C.M. Kuypers

Advocaten: G.M. Roze en M. Schildwacht

Wetsartikelen: 8 Waadi, 9a Waadi en 6:94 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Vordering van thuiswerker tot betaling van achterstallig loon over tijd voorafgaand aan dienst wordt afgewezen. Geen arbeidstijd.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 juli 2020 werkzaam bij Teleperformance Netherlands B.V. ('Teleperformance'). Van 27 juli 2020 tot 18 januari 2021 werkte werkneemster via een uitzendbureau bij Teleperformance. Met ingang van 18 januari 2021 is werkneemster bij Teleperformance in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke overeenkomst van rechtswege is geëindigd op 31 maart 2022. Werkneemster verrichtte haar werkzaamheden vanuit huis. In de arbeidsovereenkomst is onder meer opgenomen dat werkneemster minimaal 16 en maximaal 18 uur per week werkt. Verder is opgenomen dat als werkneemster meer dan 16 uur per week werkt, zij voor de extra uren een bedrag van € 10 bruto per uur ontvangt. Verder is in Planningsregels opgenomen dat werkneemster steeds 10 minuten voor aanvang moet klaarzitten. Werkneemster vordert onder meer achterstallig loon omdat zij steeds minimaal 10 minuten voor haar dienst aanwezig moest zijn en inlogwerkzaamheden moest hebben afgerond. Op het niet naleven van de 10-minutenregel stonden ook arbeidsrechtelijke sancties terwijl de programma's erg traag waren. Daarom diende werkneemster altijd een half uur van tevoren al aan het opstarten te beginnen. Teleperformance is over deze tijd, althans over de helft ervan, het loon verschuldigd, omdat het als arbeidstijd heeft te gelden.

Oordeel

In deze zaak staat de vraag centraal of de tijd die werkneemster voor aanvang van haar dienst stelt nodig te hebben gehad om op tijd te kunnen starten met haar belwerkzaamheden voor Teleperformance moet worden aangemerkt als betaalde arbeidstijd. Uit de onweersproken stellingen van partijen over en weer leidt de kantonrechter af dat werkneemster in haar functie gebeld werd door klanten en voor haar werkzaamheden op het project GGD ten minste drie programma's moest hebben opgestart en daar zijn ingelogd. Zodra werkneemster deze programma's had opgestart, kon zij op de knop 'Take Calls' drukken. Vanaf dat moment kon zij door klanten gebeld worden en ving haar betaalde arbeidstijd aan. De kantonrechter te

Den Haag heeft bij vonnis van 8 december 2021 in een andere zaak met Teleperformance geoordeeld dat de 10 minuten die een medewerker op grond van de Planningsregels voorafgaand aan zijn dienst aanwezig moet zijn om te kunnen inloggen aan te merken is als arbeidstijd. In de dagvaarding heeft werkneemster gesteld dat deze uitspraak ook op haar van toepassing is. Teleperformance is van die uitspraak in hoger beroep gegaan bij het gerechtshof. Bij arrest van 2 mei 2023 – dat dus dateert van na de door werkneemster uitgebrachte dagvaarding – heeft het hof het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd en geoordeeld dat een agent gehouden is om zich 10 minuten voor aanvang van zijn dienst bij zijn supervisor te melden. Dat brengt met zich mee dat niet van belang is hoeveel tijd met het opstarten/inloggen is gemoeid. In de 10 minuten voor aanvang van de dienst wordt de agent geacht aanwezig te zijn op de werkplek en zich gereed te maken voor zijn dienst. De agent is met andere woorden beperkt in zijn mogelijkheden zijn tijd aan eigen zaken te besteden, zodat dit moet worden aangemerkt als arbeidstijd. Anders dan de werknemer in de zaak bij het hof, verrichtte werkneemster in onderhavige zaak haar werkzaamheden thuis, zodat zij haar tijd tot aan het aanvangstijdstip van haar dienst vrij in kon richten. In die tijd hoefde zij geen arbeid te verrichten en had Teleperformance geen zeggenschap over haar en de manier waarop zij die tijd wilde indelen. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt de 10-minutenregel in het geval van werkneemster dan ook niet mee dat die tijd aan te merken is als arbeidstijd, zodat haar vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14542

Zaaknummer: 10345263 RL EXPL 23-2876

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: A.J.A.M. Veen-Brom en C. Staudt-Bos

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren. Werknemer heeft slechts een klein deel van de doelen van het verbetertraject gehaald, terwijl de werkgever zich in het traject voldoende heeft ingespannen.

Feiten

Werknemer is vanaf medio 2000 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Bedrijfsvoeringsorganisatie Shared Service Center ONS ('ONS'), laatstelijk in de functie van infrastructuurbeheerder werkplek. Op 12 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de maanden daarna is hij gere-integreerd. Medio 2021 heeft ONS aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet alle taken van zijn functie beheerst. Partijen zijn vervolgens eind januari 2022 een mediationtraject ingegaan. Aan het einde van dat traject, op 22 maart 2022, hebben partijen kort gezegd afgesproken dat werknemer in zijn functie werkzaam zou blijven en dat hij een opbouwtraject zou doorlopen om zijn kennis- en vaardighedeniveau op het niveau van zijn functie te brengen. De planning van het opbouwtraject is vervolgens gaandeweg meermaals aangepast. Uiteindelijk heeft werknemer slechts een klein deel van (de eerste fase van) het opbouwtraject afgerond. Op 1 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Naar aanleiding daarvan heeft ONS een vaststellingsovereenkomst naar werknemer gestuurd. Deze vaststellingsovereenkomst heeft werknemer niet ondertekend. ONS heeft werknemer met ingang van 23 maart 2023 op non-actief gesteld. ONS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van verwijtbaar handelen en subsidiair op grond van ongeschiktheid voor de bedongen arbeid.

Oordeel

Primair verzoekt ONS ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het verwijt dat ONS werknemer maakt, komt erop neer dat werknemer in het kader van het opbouwtraject niet heeft gedaan wat van hem verwacht mocht worden. Hiertoe heeft ONS kort gezegd aangevoerd dat werknemer gedurende een periode van negen maanden alle kansen heeft gehad om vier basale certificaten te behalen en dat hij in die periode op een bepaald moment geen enkele concrete stap meer heeft gezet in de richting van het behalen van de doelen. Uit de overgelegde stukken volgt dat werknemer

steeds akkoord is gegaan met de wijziging van zijn functie. Verder wordt vastgesteld dat in de periode na de aanvang van het opbouwtraject tussen werknemer en zijn leidinggevenden veelvuldig is gecommuniceerd over de voortgang en de planning van het opbouwtraject. Uit de betreffende e-mails blijkt dat het opbouwtraject moeizaam verliep, maar kan naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie worden getrokken dat ONS zich onvoldoende heeft ingespannen om het opbouwtraject te laten slagen. Ook het betoog van werknemer dat de planning van het opbouwtraject te ambitieus en niet realistisch was, wordt niet gevolgd. ONS heeft zich voldoende ingespannen om het functioneren van werknemer op het gewenste niveau te brengen. Zij heeft met hem een maatwerk-opbouwtraject afgesproken en hem voldoende ondersteuning aangeboden om het opbouwtraject te laten slagen. Vaststaat dat dit laatste niet gelukt is. Om daaraan de conclusie te verbinden dat werknemer ter zake een verwijt te maken valt, gaat de kantonrechter echter te ver omdat niet is gebleken dat werknemer bewust of moedwillig de doelen en deadlines van het opbouwtraject niet heeft behaald. Uit de overgelegde e-mails blijkt namelijk dat ook werknemer inspanningen heeft geleverd om het opbouwtraject te laten slagen, maar dat met name ervaren stress van het studeren (door tijdsdruk en moeilijkheid) en ervaren druk om examens te doen hem parten speelden. Voor zover het ontbindingsverzoek is gebaseerd op de e-grond wordt dit dan ook afgewezen. De ontbinding wordt wel toegewezen op de d-grond. Partijen zijn het erover eens dat werknemer niet de bij zijn functie behorende werkzaamheden van systeembeheer kan verrichten, terwijl de kantonrechter ook van oordeel is dat werkgeefster werknemer voldoende tijd en mogelijkheden heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe. Voor de berekening van de transitievergoeding dient de garantietoelage te worden meegenomen, zodat de transitievergoeding wordt bepaald op een bedrag van € 43.442 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4002

Zaaknummer: 10426775 EJ VERZ 23-98

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en J.W. Wijers

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet taxichauffeur rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de duur van zeven maanden, bij RMC Rotterdam B.V. ('RMCR') in dienst getreden in de functie van chauffeur. Werknemer werd ingezet voor leerlingen- en jeugdhulpvervoer. Dit zijn ritten waarbij leerlingen die door een beperking en/of gedragsproblemen niet zelf kunnen reizen, worden vervoerd vanaf het huisadres naar school en/of buitenschoolse opvang en weer terug naar huis. Op 22 februari 2023 heeft werknemer gewerkt. Over de ritten die hij die dag heeft gereden heeft werknemer bij RMCR geen bijzonderheden gemeld. Op 30 maart 2023 heeft werknemer zich bij RMCR ziek gemeld. Op 30 maart 2023 heeft ABC Taxikeurmerk Advies & Training een melding ontvangen van een taxichauffeur over een incident. Deze chauffeur zag op 22 februari 2023 om 8.15 uur dat twee kinderen uit het raam van een taxi hingen. Van de situatie is door deze chauffeur een foto gemaakt. ABC Taxikeurmerk Advies & Training heeft de melding diezelfde dag doorgestuurd aan RMCR. RMCR heeft met de gegevens van de Boordcomputer Taxi vastgesteld dat werknemer op 22 februari 2023 om 8.15 uur de bestuurder van de taxi was. De leidinggevende van werknemer heeft werknemer op 31 maart 2023 gebeld met het verzoek om naar kantoor te komen voor een gesprek. Omdat werknemer aangaf dat dit niet mogelijk was, heeft het gesprek die dag bij werknemer thuis plaatsgevonden. Tijdens het gesprek is met werknemer over het incident gesproken. RMCR heeft hem medegedeeld dat hij in verband met het incident op staande voet werd ontslagen. RMCR heeft het ontslag per brief van 31 maart 2023 aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer de door RMCR op 31 maart 2023 gegeven opzegging te vernietigen.

Oordeel

Uitgangspunt is dat de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De ontslagbrief van 31 maart 2023 fixeert de reden voor het ontslag op staande voet. Uit deze brief volgt dat de dringende reden gelegen is in het incident dat op 22 februari 2023 heeft

plaatsgevonden. RMCR verwijt werknemer dat hij extreme risico's in het verkeer heeft genomen, waardoor twee kinderen uit de achterraamen van de taxi hebben gehangen, dat hij niet in staat is de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van de klanten te dragen en tot slot dat werknemer het incident niet zelf bij zijn leidinggevende heeft gemeld. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren voornoemde gedragingen een dringende reden op voor ontslag op staande voet. De kantonrechter overweegt daartoe het volgende. Werknemer was in dienst als chauffeur leerlingen- en jeugdhulpvervoer. Daarbij was het zijn taak om kinderen met een beperking en/of gedragsproblemen van en naar school te vervoeren. Gelet op deze doelgroep rust op werknemer als professioneel chauffeur een extra zorgplicht om de kinderen die aan hem zijn toevertrouwd goed in de gaten te houden en alert te zijn. Vast staat dat twee kinderen die door werknemer werden vervoerd uit het raam van de taxi hebben gehangen. Dat het incident, zoals werknemer heeft aangevoerd, in een splitsecond heeft plaatsgevonden, acht de kantonrechter onaannemelijk. Alvorens in de positie te komen zoals op de foto is te zien, hebben de kinderen allereerst beide ramen moeten openen en zich uit een zittende positie moeten oprichten om vervolgens uit het raam te kunnen gaan hangen. Dit heeft enige tijd in beslag genomen. De kantonrechter acht het voorts onaannemelijk dat werknemer niet (tijdig) heeft kunnen stoppen en/of afslaan, omdat op de foto's die RMCR in het geding heeft gebracht is te zien dat werknemer de mogelijkheid had om een afslag te nemen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet door RMCR rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9154

Zaaknummer: 10532420 VZ VERZ 23-6141

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: mr. D. Quist en mr. K. Bastiaans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Eindvonnis na deskundigenbericht berekening pensioen.

Feiten

In het tussenvonnis van 15 juli 2022 is geoordeeld dat de kantonrechter voornemens is om een deskundige te benoemen die over het maximum pensioengevend salaris en de bonussen van werknemer, de pensioenaanspraken van werknemer tot 1 januari 2014 moet berekenen. Nadat partijen in de gelegenheid zijn gesteld om zich uit te laten over de persoon van de deskundige en de aan deze te stellen vragen, heeft de kantonrechter een deskundige benoemd ter beantwoording van de volgende vraag: 'Wat is volgens uw berekening de totale omvang van de pensioenaanspraak van werknemer gedurende zijn dienstverband van 1 januari 1982 tot 1 januari 2014? Komt dit overeen met de pensioenaanspraak zoals opgenomen in de UPO's 2014 van werknemer? Zo nee, kunt u toelichten wat de verschillen zijn?'

In zijn deskundigenbericht van 26 juni 2023 heeft de deskundige het getotaliseerde bedrag aan levenslang ouderdomspensioen van werknemer berekend op een bedrag van € 75.839 per 31 december 2013. Dit bedrag komt vrijwel overeen met het op de UPO 2014 vermelde bedrag van € 75.965 per 31 december 2013. Dit geringe verschil vindt volgens de deskundige waarschijnlijk zijn oorzaak in afrondingsverschillen en indexaties. HDI Global kan zich vinden in de inhoud en conclusie van het deskundigenbericht. Werknemer kan zich niet vinden in het deskundigenbericht.

Oordeel

In het tussenvonnis van 15 juni 2022 is geoordeeld dat de bonussen die werknemer voor 2010 ontving geen onderdeel uitmaken van zijn volledig (en dus pensioengevend) salaris en de (vaste) bonussen vanaf 2010 wel. De deskundige heeft in het deskundigenbericht ditzelfde standpunt ingenomen, omdat het toekennen van bonussen afhankelijk is van andere factoren dan het vaste salaris en daardoor – hoewel dit jaren niet is gebeurd – kan wijzigen. De kantonrechter ziet in hetgeen werknemer heeft aangevoerd geen redenen om op dit oordeel over de bonussen terug te komen. De kantonrechter constateert voorts dat de deskundige in het deskundigenbericht zijn berekeningen voldoende heeft toegelicht. De deskundige is voor

de periode vanaf 2010 uitgegaan van een salaris van € 260.000, dus inclusief bonussen. Uit het deskundigenbericht volgt daarnaast dat hij wat betreft de periode van 2005 tot 2010 heeft gerekend met een salaris van € 200.000, zodat de kantonrechter gelet op de hoogte van dit bedrag niet begrijpt wat de bezwaren van werknemer tegen de berekening van de deskundige zijn. De kantonrechter kan werknemer voorts niet volgen in zijn stelling dat de berekening van het prepensioen in het deskundigenbericht niet correct c.q. onvolledig is. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat de deskundige is uitgegaan van een opbouwpercentage van 0,75%, maar dat ten onrechte geen rekening is gehouden met de cao Verzekeringsbedrijf en de daarin opgenomen percentages en cao surplus. De deskundige is in zijn deskundigenbericht hierop ingegaan en stelt dat hij deze cao niet heeft meegenomen, omdat de cao geen onderdeel was van het procesdossier. Verder beweert werknemer dat de deskundige de FAR-regeling niet correct heeft meegenomen in zijn berekeningen in het deskundigenbericht. De deskundige heeft echter uitgelegd dat de FAR-regeling een premieovereenkomst is, wat betekent dat er tot de pensioendatum geen periodieke uitkeringen zijn, maar een pensioenkapitaal dat later wordt omgezet in een levenslange uitkering. De kantonrechter concludeert dat de kritiek van werknemer op het deskundigenbericht niet terecht is, omdat de deskundige een juist uitgangspunt heeft gehanteerd. Dit betekent dat er geen grond is om de vorderingen van werknemer toe te wijzen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9303

Zaaknummer: 9609796 CV EXPL 21-43392

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: E.H. de Joode, L.R.T. Peeters en G.R. Derksen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geldigheid concurrentiebeding beoordeeld naar Deens recht.

Feiten

Werknemer, die de Nederlandse nationaliteit heeft en woonachtig is in Nederland, is vanaf 6 april 2021 tot en met juni 2022 bij Nets in dienst geweest. Nets is gevestigd in Denemarken. In de arbeidsovereenkomst is onder meer afgesproken dat werknemer minimaal zes dagen per maand in Denemarken moet werken, maximaal 25% van de tijd vanuit Nederland mag werken en dat de arbeidsovereenkomst is onderworpen aan Deens recht. Het minimumaantal van zes dagen per maand dat werknemer gehouden was om in Denemarken te werken is een eis die gerelateerd is aan de sociale zekerheid in Denemarken. Ook is een concurrentiebeding overeengekomen voor de duur van twaalf maanden. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, welke opzegging door Nets op 16 februari 2022 is bevestigd. De arbeidsovereenkomst eindigde, vanwege een naar Deens recht overeengekomen opzegtermijn, per 1 juli 2022. Vanaf 16 februari 2022 tot en met 30 juni 2022 is werknemer, onder doorbetaling van zijn salaris, vrijgesteld van werkzaamheden. Partijen hebben na de opzegging door werknemer enige tijd gecorrespondeerd over het overeengekomen concurrentiebeding, maar een oplossing in der minne is daarbij niet bereikt. Na het einde van het dienstverband heeft Nets, zoals verplicht naar Deens recht, gedurende de looptijd van het concurrentiebeding, aanvankelijk 60% van het voormalig salaris betaald; daarna - na de mededeling van werknemer dat hij per 1 september 2022 een andere baan had gevonden - zou dit bedrag tot 24% van zijn voormalig salaris dalen. Bij brief van 18 augustus 2022 heeft Nets werknemer erop gewezen dat hij met zijn indiensttreding bij Checkout (nieuwe werkgever) handelt in strijd met het concurrentiebeding. Zij heeft daarbij de overeengekomen boete van drie maandsalarissen aangezegd en maakt aanspraak op terugbetaling van het reeds vanwege het concurrentiebeding betaalde bedrag. Werknemer heeft via zijn Deense gemachtigde gereageerd en stelt dat hij niet in strijd handelt met het concurrentiebeding. Nets vordert onder meer veroordeling van werknemer tot betaling van de boetes wegens schending van het concurrentiebeding en onverschuldigde betaling ter zake van de vergoeding voor het concurrentiebeding.

Oordeel

Toepasselijk recht

Uitgangspunt is dat partijen in de arbeidsovereenkomst een rechtskeuze voor Deens recht hebben opgenomen, waarbij wel dient te worden beoordeeld of het objectief toepasselijke recht meer bescherming verleent. Aldus dient te worden beoordeeld of werknemer zijn arbeid in of vanuit een ander land dan Denemarken verrichtte. Niet betwist is dat werknemer slechts het minimale aantal van zes werkdagen per maand in Denemarken werkte, en – op zakenreizen na – de rest van de tijd vrijwel volledig in Nederland werkte. Daar woonde en werkte hij het merendeel van de tijd en daar keerde hij ook terug na een (zaken)reis. Met toepassing van artikel 8 lid 2 Rome I wordt dan ook uitgekomen op Nederlands recht. Met Nets is de kantonrechter echter van oordeel dat sprake is van een kennelijk nauwere band met Denemarken dan met Nederland omdat werknemer alle betalingen in Deense kronen ontving, op een Deense bankrekening, werknemer deelnam aan een Deense pensioenregeling en de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een Deense cao, die is gesloten door Deense sociale partners. Dit leidt tot de conclusie dat Deens recht objectief gezien toepasselijk is.

Overtreding concurrentiebeding

Het Deense recht kent strenge eisen voor de geldigheid van het concurrentiebeding: (i) werknemer moet een ‘position of particular trust’ bekleden binnen de onderneming, (ii) werknemer moet schriftelijk worden geïnformeerd over de redenen en noodzaak van het concurrentiebeding, (iii) het dienstverband moet ten minste zes maanden hebben geduurd, (iv) werknemer moet gecompenseerd worden voor de duur van het beding, (v) het concurrentiebeding mag maximaal twaalf maanden gelden na einde dienstverband en (vi) werknemer moet over de punten 1 t/m 5 schriftelijk worden geïnformeerd. Partijen twisten slechts over de vraag of werknemer een ‘position of particular trust’ bekleedde. De kantonrechter stelt dat dit het geval is, nu werknemer tot de hoge managementlagen van Nets behoorde en ook met andere onderdelen binnen Nets moest samenwerken. Dat heeft tot gevolg dat hij in het kader van de uitoefening van zijn functie kennis moet hebben gehad van concurrentiegevoelige informatie zoals bedrijfsgeheimen, prijzen en kortingsregelingen met klanten en de financiële situatie. Vervolgens komt de kantonrechter tot de conclusie dat Checkout en Nets concurrenten zijn nu zij zich beide op fysieke betaaloplossingen richten. Het beroep van werknemer op artikel 36 DAW slaagt wel, zodat de boete zal worden gematigd. Deze is naar het oordeel van de kantonrechter onredelijk, nu niet is gebleken dat Nets door overstap van werknemer naar Checkout daadwerkelijk klanten en opdrachten is misgelopen, noch dat bepaalde concurrentiegevoelige informatie bij Checkout terecht is gekomen. Werknemer zal tot slot worden veroordeeld tot terugbetaling van de door hem ontvangen vergoeding voor het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6330

Zaaknummer: 10249032 CV EXPL 22-16534

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: B. Schouten en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 3 Rome I en 8 Rome I

RECHTSPRAAK

Pensioenverzekering die voor advocaten gebruikelijk is, had moeten worden afgesloten voor advocaat-stagiaire zoals onvoorwaardelijk is toegezegd in de afsprakenbrief bij de arbeidsovereenkomst. Nader onderzoek gebruikelijke pensioenvoorziening voor advocaten in loondienst.

Feiten

In het tussenarrest van 20 september 2022 heeft het hof voorshands bewezen geacht de stelling van werkneemster dat partijen onvoorwaardelijk hebben afgesproken dat voor haar een pensioenverzekering wordt afgesloten (zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is). Het hof heeft werkgeefster in de gelegenheid gesteld dat bewijsvermoeden te ontzenuwen door middel van tegenbewijs. Werkgeefster heeft als getuige verklaard dat werkneemster voorafgaand aan indiensttreding heeft verzocht dat zij hetzelfde nettosalaris zou behouden als bij haar vorige werkgever en dat zij een pensioenvoorziening wilde. Het was voor werkgeefster niet mogelijk om aan beide eisen te voldoen en daarom is afgesproken dat werkneemster haar nettosalaris zou behouden en dat er een pensioenvoorziening zou komen, met als uitzondering dat, wanneer een pensioenvoorziening gebruikelijk was voor advocaat-stagiaires, zij wel een pensioenvoorziening zou krijgen omdat werkgeefster niet wilde dat werkneemster achtergesteld zou worden ten opzichte van andere advocaat-stagiaires in het land. Werkgeefster heeft bij de Rotterdamse Orde van Advocaten geïnformeerd en het antwoord gekregen dat het niet gebruikelijk was. Dit is met werkneemster besproken voor haar indiensttreding. Tijdens gesprekken over de voortzetting van het dienstverband heeft werkgeefster voorgesteld dat werkneemster zelfstandig advocaat zou worden en voor haar eigen pensioen zou zorgen en om de kou wat uit de lucht te nemen voorgesteld om vanaf dat moment een pensioenvoorziening te treffen. Aanmelding heeft plaatsgevonden per 1 juli 2008. Tot het moment van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster eind 2008 is niet meer gesproken over een pensioenvoorziening. Werkneemster heeft als getuige verklaard dat zij op 28 oktober 2005 van werkgeefster een arbeidsovereenkomst en aanstellingsbrief heeft gekregen. Toen zij de arbeidsovereenkomst op kantoor doorlas, zag ze dat er niets over pensioen instond. Zij heeft werkgeefster daarop aangesproken en

werkgeefster verwees vervolgens naar de aanstellingsbrief waarin een bepaling over het pensioen stond. Werkneemster heeft vervolgens in goed vertrouwen de arbeidsovereenkomst getekend. Op 1 november 2008 kreeg zij een brief van Achmea dat een pensioenregeling was getroffen met terugwerkende kracht met ingang van 1 juli 2008. De pensioenvoorziening die was getroffen, is een pensioenverzekering. Dit is niet wat zij voor ogen had bij een pensioenregeling.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgeefster niet is geslaagd in het ontzenuwen van de voorhands bewezen geachte onvoorwaardelijke afspraak dat voor werkneemster een pensioenverzekering wordt afgesloten. Het hof acht bewezen dat tussen partijen de onvoorwaardelijke afspraak is gemaakt dat voor werkneemster een pensioenverzekering wordt afgesloten, zoals die voor advocaten gebruikelijk is. De verklaring van werkgeefster dat werkneemster wel een pensioenvoorziening zou krijgen als zij achtergesteld zou worden ten opzichte van andere advocaat-stagiaires in het land strookt niet met de bepaling in de opgestelde afsprakenbrief. Volgens het hof had werkgeefster er rekening mee moeten houden dat werkneemster niet voor haar uitdiensttreding een vordering jegens haar werkgever zou instellen. Werkneemster heeft al enkele maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst de pensioenkwestie aan de orde gesteld. Werkgeefster is gehouden tot nakoming van de verbintenis om een pensioenverzekering voor werkneemster af te sluiten zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is over de periode 6 januari 2006 tot 1 juli 2008. De pensioenafpraak biedt voldoende houvast om in onderling overleg een voor werkneemster passende pensioenvoorziening te treffen, ook al hebben partijen destijds niet over concrete bedragen gesproken. Onderzocht moet worden welke pensioenvoorziening gebruikelijk is voor een advocaat in loondienst met een vergelijkbare positie, ervaring en achtergrond als werkneemster. Het hof zal een mondelinge behandeling gelasten met als doel het verkrijgen van informatie en het beproeven van een schikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1803

Zaaknummer: 200.257.863/02

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en R.S. van Coevorden

Advocaten: R. de Mooij en H.H. Veurtjes

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Tussenarrest. Werkgeefster mag bewijsvermoeden ontzenuwen dat partijen onvoorwaardelijk hebben afgesproken dat voor werkneemster (een advocaat-stagiaire) een pensioenverzekering wordt afgesloten.

Feiten

Werkneemster is op 9 januari 2006 bij een advocatenkantoor (hierna: werkgeefster) in dienst getreden als advocaat-stagiaire op grond van een daartoe door partijen op 28 oktober 2005 ondertekende arbeidsovereenkomst. In een brief van diezelfde datum, die werkgeefster aan werkneemster heeft overhandigd, is opgenomen dat voor werkneemster een pensioenverzekering wordt afgesloten 'zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is'. Werkgeefster heeft werkneemster aangemeld bij Centraal Beheer Achmea voor een Flexibel Pensioen vanaf 1 juli 2008. Werkgeefster heeft daarvoor de pensioenpremies afgedragen. Per 3 februari 2009 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Werkneemster heeft werkgeefster gedagvaard en gevorderd om werkgeefster een pensioenvoorziening te laten treffen over de gehele periode van de arbeidsovereenkomst, op straffe van een dwangsom. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen en haar in de kosten veroordeeld. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. -

Oordeel

Het hof zal in hoger beroep opnieuw beoordelen of werkgeefster gehouden is tot het afsluiten van een pensioenvoorziening voor werkneemster zoals die voor advocaten in loondienst gebruikelijk is. Naar het oordeel van het hof volgt uit de bewoordingen van de afspraak van 28 oktober 2005 – onvoorwaardelijk – dat voor werkneemster een pensioenverzekering zou worden afgesloten. Voor de inhoud van de pensioenverzekering zou worden aangesloten bij hetgeen voor advocaten in loondienst gebruikelijk is. Dat deze betekenis door partijen aan de bepaling in de afsprakenbrief is toegekend, blijkt ook uit hun handelwijze nadien. Uit de handelwijze van beide partijen blijkt immers dat zij vanaf het moment van ondertekenen van de arbeidsovereenkomst en na overhandiging van de afsprakenbrief ieder hebben geïnformeerd naar de mogelijkheden van een pensioenvoorziening voor werkneemster. Dit wijst er op dat zij hiermee uitvoering wilden geven aan de tussen hen gemaakte afspraak

neergelegd in de afsprakenbrief dat er voor werknemster een pensioenverzekering zou worden afgesloten. Het hof zal werkgeefster in de gelegenheid stellen tegenbewijs te leveren tegen de voorshands bewezen stelling van werknemster dat partijen onvoorwaardelijk hebben afgesproken dat voor haar een pensioenverzekering wordt afgesloten. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1860

Zaaknummer: 200.257.863/02

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en R.S. van Coevorden

Advocaten: R. de Mooij en H.H. Veurtjes

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Verplichting tot loondoorbetaling. Werkgever heeft onterecht een loonstop opgelegd aan werkneemster, omdat kantonrechter aanneemt dat werkneemster arbeidsongeschikt was.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2019 in dienst getreden bij Villa Attent B.V. (hierna: Villa Attent) in de functie van verzorgende IG. Laatstelijk had werkneemster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 1 mei 2021 tot en met 4 mei 2022. Op 12 december 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 15 december 2021 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht die adviseerde over haar resterende werkcapaciteit. Op 21 december 2021 heeft werkneemster zich volledig ziek gemeld. Op 22 december 2021 heeft Villa Attent een brief aan werkneemster gestuurd waarin ze stelde dat werkneemster haar werk weigerde. Op 3 februari 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster nog niet in staat was tot haar normale werk. Op 1 april 2022 heeft Villa Attent schriftelijk het einde van de arbeidsovereenkomst van werkneemster aangezegd, waardoor deze op 4 mei 2022 van rechtswege is geëindigd. Op 23 juni 2022 heeft de deskundige van het UWV geoordeeld dat werkneemster haar eigen werk op 15 december 2021 niet kon verrichten. Werkneemster vordert onder meer de betaling van haar loon.

Oordeel

Vaststaat dat werkneemster zich op 21 december 2021 (volledig) heeft ziekgemeld en zij daarna niet direct een afspraak heeft gehad bij de bedrijfsarts. Dit kwam omdat Villa Attent haar ziekmelding in het licht van het geschil tussen partijen over de vraag of de aangeboden werkzaamheden al dan niet passend waren, gelet op de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 15 december 2021, als werkweigeringsbeschouwing. Pas op 3 februari 2022 is werkneemster bij de bedrijfsarts geweest. Het is echter aan de bedrijfsarts en niet aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer arbeidsongeschikt is of niet. Villa Attent had werkneemster na de (volledige) ziekmelding op 21 december 2021 opnieuw moeten laten beoordelen door de bedrijfsarts, zeker nu werkneemster bij haar ziekmelding aangaf dat zij de werkzaamheden niet zag zitten vanwege depressieve klachten. Villa Attent heeft echter nagelaten de

bedrijfsarts op dat moment in te schakelen. De kantonrechter neemt daarom aan dat werkneemster in de periode tussen 21 december 2021 en 3 februari 2022 daadwerkelijk arbeidsongeschikt was en dat zij daardoor, zolang een bedrijfsarts na een nieuw onderzoek niet anders zou hebben vastgesteld, ook niet in staat was de door Villa Attent in december 2021 aangeboden werkzaamheden te verrichten. Villa Attent heeft daarom op 22 december 2021 de loonstop onterecht opgelegd terwijl zij het loon van werkneemster had moeten doorbetalen. Ook het loon tussen 3 februari 2022 en 15 maart 2022 dient te worden doorbetaald. Hetzelfde geldt voor de periode vanaf 15 maart 2022 tot 4 mei 2022. De kantonrechter oordeelt daarom dat Villa Attent in totaal een bedrag van € 9.236,24 bruto aan werkneemster moet betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4104

Zaaknummer: 10317760 \ CV EXPL 23-281

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: M. Spithoff en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding met docent. Geen voldragen e-grond. Docent heeft privécontact gehad met leerling en op een Ipad van een leerling is een filmpje met seksuele handelingen van de docent ontdekt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2011 docent bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, omdat werknemer zou hebben gezwegen over een fysieke relatie met een leerling op zijn vorige school in de zomer van 2011, een aanhouding door de politie op 4 september 2011, kort na zijn indiensttreding en een 'kennisgeving voorwaardelijke niet vervolging' in september 2013, met een proeftijd van twee jaar. Daarnaast is aan werkgeefster gemeld dat werknemer privécontact heeft gehad met verschillende leerlingen. Werkgeefster verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond dan wel de g-grond.

Oordeel

Werknemer betwist dat hij de genoemde punten heeft verzwegen. Hij stelt werkgeefster hier altijd goed over te hebben geïnformeerd. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, omdat niet vaststaat dat werknemer heeft gezwegen over deze punten. Er is wel sprake van een verstoorde arbeidsverhouding vanwege verschillende gebeurtenissen. Na het overlijden van de leerling ontdekte de moeder van de leerling foto's, filmpjes en documenten op de Ipad en Imac van de leerling. Een van de bestanden bevatte een privéfilmpje waarin werknemer seksuele handelingen verrichtte. De kantonrechter is van mening dat dit geen privékwestie is, omdat het materiaal werd aangetroffen op een apparaat dat in dienst van werkgeefster werd gebruikt voor onderwijsdoeleinden. Daarnaast ontdekte de moeder een document waarin werknemer een samenvatting gaf van 2011 tot 2020, met vermelding van een relatie met een leerling op zijn vorige school. Dit wordt ook niet beschouwd als privé, aangezien het afstraalde op werkgeefster. Daarnaast bleek dat werknemer in 2018 intensief contact had met een leerling, waarvan werkgeefster niet op de hoogte was. De kantonrechter oordeelt dat gezien de afhankelijke positie van leerlingen ten

opzichte van docenten, dergelijk contact niet als privé kon worden beschouwd. Bovendien had werknemer dit contact moeten melden, ongeacht de leeftijd van de leerling. De kantonrechter oordeelt dat werknemer verantwoordelijk is voor het voorkómen van dergelijke situaties. De kantonrechter vindt de bezorgdheid van werkgeefster gerechtvaardigd, gezien de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van leerlingen. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Werkgeefster moet aan werknemer een transitievergoeding van € 29.521,09 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9431

Zaaknummer: 7315092 \ AO VERZ 18-103

Rechters: P. Joele

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

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

RECHTSPRAAK

Betaling vakantiedagen en 13e maand worden toegewezen. Werkgever had werknemer namelijk vrijgesteld van werk en die vrijstelling weer ingetrokken. Werknemer is vervolgens niet akkoord gegaan met het opnemen van vakantiedagen.

Feiten

MEBA Beveiligingen B.V. (hierna: MEBA) is een beveiligingsbedrijf. Werknemer heeft van 2012 tot 2021 bij MEBA gewerkt als servicemonteur beveiligingsinstallaties. Op 1 augustus 2021 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Hij heeft daarna de uitbetaling van ongebruikte verlofdagen en resterende verlofdagen verzocht. MEBA heeft werknemer vervolgens vrijgesteld van werk en heeft deze vrijstelling op 10 september weer ingetrokken met het verzoek om ook vrije dagen op te nemen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat MEBA nog 15 vakantiedagen aan werknemer moet uitbetalen. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. Tussen partijen is met name in geschil of werknemer in zijn ontslagbrief van 1 augustus 2021 heeft bedoeld om al zijn resterende vakantiedagen op te nemen. Van belang is echter dat daarna, door de vrijstelling van werk en door het gesprek dat partijen op 10 september 2021 hebben gehad, een nieuwe situatie is ontstaan. MEBA heeft in dat gesprek, althans in de brief die tijdens dat gesprek aan werknemer is voorgelegd, geprobeerd om met werknemer overeen te komen dat hij vakantiedagen zou opnemen van 10 september 2021 tot 30 september 2021. Werknemer heeft de brief echter niet ondertekend omdat hij het er niet mee eens was. MEBA wist dus dat werknemer niet akkoord ging met het opnemen van zijn vakantiedagen tot 30 september 2021. Daarom mocht MEBA er niet van uitgaan dat hij vervolgens toch verlof opnam. En omdat MEBA werknemer eerder had vrijgesteld van werk, en MEBA werknemer voorafgaand aan het gesprek had verzocht om zijn spullen in te leveren, mocht zij evenmin verwachten dat werknemer zonder nadere instructie weer aan het werk zou gaan. Het feit dat hij dat niet spontaan weer deed, kan daarom niet gelijkgesteld worden met het opnemen van verlof. Gelet op het voorgaande kan er niet van worden uitgegaan dat werknemer vakantiedagen heeft

opgemaakt. MEBA moet nog 15 vakantiedagen aan werknemer uitbetalen. De financiële waarde van die vakantiedagen staat tussen partijen niet ter discussie. De vordering tot betaling van een bedrag van € 2.860,08 (bruto) wordt toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de 13e maand als toekomstige aanvullende arbeidsvoorwaarde toegekend, zonder dat daaraan de voorwaarde wordt verbonden dat er alleen recht bestaat op een 13e maand indien het ondernemingsresultaat daar aanleiding toe geeft. De 13e maand is vervolgens ook drie jaar lang uitbetaald. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, is het standpunt van MEBA dat de uitbetaling van een 13e maand afhankelijk is van haar financiële situatie niet te begrijpen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de 13e maand zonder voorwaarden is toegekend. MEBA heeft de hoogte van het naar rato gevorderde deel van de 13e maand van 2020 niet betwist. De vordering tot betaling van een bedrag van € 2.842,80 (bruto) wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4016

Zaaknummer: 10370864 \ CV EXPL 23-858

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: H.B.Th. Koekkoek en M. Walvius

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Loonvordering en wettelijke verhoging (15%) toegewezen. Na een langdurige ziekteperiode die wordt gevolgd door een onderbreking van ten minste vier weken waarin het eigen werk is hervat, begint een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken te lopen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2020 door knieklachten uitgevallen voor zijn werk als warehousemedewerker. Nadat werknemer zijn bedongen arbeid heeft hervat, heeft werkgeefster hem op 26 september 2022 volledig hersteld gemeld. Op 7 maart 2023 is werknemer opnieuw arbeidsongeschikt geraakt. Partijen twisten over de vraag of per die datum een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken is aangevangen. Werknemer stelt van wel omdat er tussen de perioden van arbeidsongeschiktheid meer dan vier weken zit waarin de bedongen arbeid is verricht. Werkgeefster meent van niet omdat tijdens een dienstverband aan een arbeidsongeschikte werknemer maximaal 104 weken loon moet worden doorbetaald en die periode in het geval van werknemer reeds is volgelopen. Werknemer stelt onder meer een loonvordering in.

Oordeel

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat het betoog van werkgeefster moet worden verworpen. Uit artikel 7:629 lid 10 BW volgt dat wanneer een werknemer na ziekte weer ten minste vier weken zijn bedongen arbeid heeft verricht, de nieuwe ziekteperiode niet wordt opgeteld bij de vorige ziekteperiode. Dat betekent dat op 7 maart 2023 een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken is gaan lopen. Uit de door partijen aangehaalde jurisprudentie volgt niet anders. Die arresten gaan over de situatie dat een werknemer niet meer heeft hervat in eigen werk maar ander (passend) werk voor zijn werkgever is gaan verrichten. Die situatie doet zich hier niet voor nu in onderhavig geval het eigen werk volledig is hervat. Als de uitleg die werkgeefster aan artikel 7:629 lid 10 BW geeft, zou worden gevolgd, zou de bepaling dat ziekteperiodes na een onderbreking van minder dan vier weken bij elkaar moeten worden opgeteld in feite betekenisloos zijn. Werkgeefster bestrijdt niet dat zij op grond van de cao BGV gehouden is om – in ieder geval tijdens het eerste ziektejaar – 100%

van het loon door te betalen. Niet in geschil is dat na maart 2023 geen loon meer is voldaan. Werkgeefster wordt veroordeeld het achterstallig loon over april en mei 2023 te voldoen, te verminderen met de betaling in mei 2023 en te vermeerderen met de wettelijke rente en verhoging (15%). Werkgeefster wordt tot slot veroordeeld het loon van werknemer door te betalen en de buitengerechtelijke incassokosten ad € 665,65 aan werknemer te voldoen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2023

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen. Hoewel uit de arbeidsovereenkomst niet volgt dat werknemer recht heeft op een extra toeslag voor zijn twee reeds behaalde diploma's, is het binnen werkgeefster wel gebruikelijk deze alsnog toe te kennen.

Feiten

Werknemer heeft in november 2019 voor de functie van fitnessinstructeur bij BigGym B.V. (hierna: BigGym) gesolliciteerd. Tijdens het sollicitatiegesprek heeft hij een formulier ingevuld, waarvan vraag vier is: 'Welke diploma's heb jij behaald in de sport? (hiervoor ontvang je een toeslag ad €0,29 bruto per uur, €50,- bruto per maand, kopie van diploma opsturen indien aangenomen)'. Op het formulier is te zien dat 'Fitvak A' en 'Personal Trainer' is aangekruist en dat '+/- mei examen' en 'bewegingsagoog' erbij is geschreven. Voor aanvang van het dienstverband heeft werknemer het diploma Fitvak A en het diploma Mbo Sport en Bewegen behaald. Werknemer is vervolgens van 3 december 2019 - 30 juni 2022 als fitnessstrainer in dienst geweest bij BigGym. Artikel 9 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat werkgever tijdens het dienstverband in overleg met werknemer diverse beroepsgerelateerde opleidingen zal betalen indien hij dit nodig acht. Na het behalen van een diploma wordt het maandsalaris met € 50 aan toeslag verhoogd. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband geen toeslag voor een diploma bovenop zijn salaris ontvangen. Bij oorspronkelijke dagvaarding heeft werknemer onder meer achterstallig loon (€ 5240) gevorderd omdat hij nooit een toeslag zou hebben ontvangen voor zijn (voor aanvang van het dienstverband) behaalde diploma's terwijl zijn collega's dat wel hebben ontvangen. De kantonrechter heeft op 7 februari 2023 een verstekvonnis gewezen en de vordering van werknemer volledig toegewezen. BigGym heeft vervolgens tijdig verzet aangetekend. Artikel 9 arbeidsovereenkomst ziet volgens BigGym namelijk enkel op tijdens het dienstverband behaalde diploma's; ook is niet voldaan aan de voorwaarden van vraag 4 van het sollicitatieformulier omdat BigGym nooit diploma's van werknemer heeft ontvangen alsmede omdat andere diploma's zijn behaald dan aangekruist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vraag die moet worden beantwoord is of uit de arbeidsovereenkomst volgt dat werknemer recht heeft op de toeslag. Hoewel de kantonrechter met BigGym van oordeel is dat dit niet volgt uit artikel 9 nu dit artikel enkel ziet op diploma's behaald tijdens het dienstverband en werknemer enkel diploma's voor aanvang van het dienstverband heeft behaald, heeft BigGym erkend dat het gebruikelijk is dat de toeslag ook betrekking heeft op diploma's behaald voor aanvang dienstverband. De kantonrechter is vervolgens van oordeel dat werknemer voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat hij tijdens zijn dienstverband recht heeft gehad op een toeslag van € 3.100 (31 maanden x twee diploma's ad € 50 per maand). Daarbij is de kantonrechter het met werknemer eens dat uit het sollicitatieformulier in ieder geval valt op te maken dat werknemer voor twee diploma's in aanmerking zou komen voor de toeslag. Om die reden kan in het midden blijven of het wel of niet dezelfde diploma's betreffen als aangekruist. Verder heeft werknemer aangevoerd dat hij zijn diploma's tijdens het sollicitatiegesprek heeft overgelegd, dat daar kopieën van zijn gemaakt en hij er daarom van uitging dat hij deze niet nog eens hoefde op te sturen. BigGym heeft deze stelling onvoldoende weersproken en heeft werknemer bovendien nooit meer om een kopie verzocht, hetgeen de stellingen van werknemer bevestigt. Bij deze beoordeling speelt een rol dat tijdens de zitting niemand van BigGym is verschenen die uitleg over de gang van zaken kon geven en dat BigGym zich op een voorwaarde beroept die enkel in het sollicitatieformulier en nergens anders wordt gesteld. De loonvordering vermeerderd met de wettelijke verhoging (10%) wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4065

Zaaknummer: 10379135 \ CV EXPL 23-898

Rechters: J.G.M. Fluttert

Advocaten: D.A.B. ten Hulsen en L.L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen. Onjuist ingeschaald op basis van cao, onjuiste berekening arbeidsuren (ook taken na dagrapportage behoren tot werkzaamheden) en ten onrechte geen loondoorbetaling tijdens ziekte (immers, wel juist ziekgemeld en afspraak opnemen verlofdagen in strijd met dwingend recht).

Feiten

Werkneemster is in de periode 1 maart 2021 tot en met 31 december 2021 werkzaam geweest bij werkgeefster tegen een brutomaandsalaris van € 2.149 (salarisschaal 6, trede 9). Op haar arbeidsovereenkomst is de cao Kinderopvang van toepassing. Werkneemster vordert achterstallig loon (€ 4016,17) en openstaande verlofuren vermeerderd met de wettelijke rente en verhoging alsmede buitengerechtelijke incassokosten (€ 526,62) en proceskosten. Volgens werkneemster is zij bij indiensttreding onjuist ingeschaald omdat zij direct voorafgaand aan haar dienstverband bij werkgeefster in dezelfde functie werkzaam was bij een andere werkgever (en derhalve onder dezelfde cao viel) en de cao voor dat geval bepaalt dat zij minimaal in salarisschaal 6, trede 12 had moeten worden ingeschaald. Daarnaast stelt werkneemster dat zij in oktober, november en december 2021 minder uren heeft uitbetaald gekregen dan zij heeft gewerkt en dat er verlofuren zijn afgeschreven over de periode gedurende welke zij zich had ziekgemeld. Werkgeefster verweert zich onder meer door te stellen dat zij niet op de hoogte was van de hogere inschaling bij de ex-werkgever en dat werkneemster zelf akkoord is gegaan met deze inschaling. Verder stelt werkgeefster dat werkneemster bij de berekening van haar gewerkte uren een foutief uitgangspunt neemt, dat werkneemster zich niet op de juiste wijze heeft ziekgemeld zodat zij geen aanspraak heeft op loondoorbetaling en dat is overeengekomen dat werkneemster tot het einde van het dienstverband haar vakantie-uren zou opgebruiken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster direct voorafgaand aan haar dienstverband bij werkgeefster in dezelfde functie werkzaam is geweest bij een andere werkgever en aldaar was ingeschaald in salarisschaal 6, trede 12. Op grond van de cao had werkgeefster werkneemster daarom minimaal hetzelfde moeten inschalen. Aan de verweren van werkgeefster gaat de kantonrechter voorbij. Uit de overgelegde correspondentie tussen partijen volgt namelijk dat werkneemster werkgeefster wel degelijk reeds voor aanvang van het dienstverband heeft gewezen op de hogere inschaling bij haar ex-werkgever. Bovendien heeft de cao een standaardkarakter. Werkneemster heeft aldus een onjuist brutomaandsalaris ontvangen. Nu de gewerkte uren over maart – september 2021 niet ter discussie staan, is over deze periode een bedrag van € 1.159,27 toewijsbaar. In de maanden oktober-december 2021 is volgens werkneemster echter niet alleen een te laag (uur)loon uitbetaald, maar is bovendien het aantal uren onjuist berekend. De geschilpunten zijn: (i) de eindtijd, (ii) loondoorbetaling tijdens ziekte en (iii) het verlofsaldo. Volgens werkgeefster eindigde de werkdag na het indienen van de dagrapportage. Volgens werkneemster eindigde haar werkdag later omdat zij na het indienen van de dagrapportage nog werkzaamheden moest verrichten. Omdat de taken die werkneemster moest verrichten na de dagrapportage ook tot haar werkzaamheden behoorden, gaat de kantonrechter uit van de eindtijden zoals gesteld door werkneemster. Verder had werkneemster recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Niet gebleken is van een onjuiste wijze van ziekmelding en de afspraak tot het opnemen van verlofuren tot einde dienstverband is in strijd met dwingend recht. Het totaal aan achterstallig loon (€ 3.523,86) vermeerderd met wettelijke rente en verhoging (20%) wordt toegewezen alsmede de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten, zij het gematigd tot een bedrag van € 477,39 exclusief btw.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7152

Zaaknummer: 10136197 \ CV EXPL 22-2988

Rechters: Ponds

Advocaten: J.R. Kamerling en D.M. van Straten-aan de Wiel,

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Omdat voor mensenhandel veroordeelde werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld komen hem geen vergoedingen toe, hoewel werkgeefster werknemer niet volgens de wet heeft ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij werkgeefster met een salaris van laatstelijk € 3.500,97 exclusief emolumenten. Op 11 mei 2022 is werknemer in voorlopige hechtenis genomen. Op 21 mei 2022 is werknemer in vrijheid gesteld waarna hij op 14 juni 2022 opnieuw in hechtenis is genomen. Werkgeefster heeft het loon vanaf 14 juni 2022 stopgezet. Op 17 april 2023 is werknemer veroordeeld voor (medeplegen) van mensenhandel (seksuele uitbuiting gedurende langere tijd van drie jonge, kwetsbare vrouwen), waarbij hem een gevangenisstraf van vier jaar is opgelegd waarna werkgeefster op 24 april 2023 per brief de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 30 april 2023 wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 10.502,91, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 7.562,10, een transitievergoeding van € 6.885,24, een correcte eindafrekening en een vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten en rente. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot terugbetaling van het onverschuldigd betaalde loon over 11 mei tot en met 14 juni 2022 omdat werknemer in hechtenis zat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werkgeefster in de ontslagbrief van 24 april 2023 geen geldige ontslagreden heeft gegeven en werknemer evenmin heeft ingestemd met de opzegging, is de arbeidsovereenkomst niet correct opgezegd. Omdat werknemer berust in de opzegging heeft hij onvoldoende belang bij een afzonderlijke verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Alhoewel het ontslag niet aan de in de wet gestelde eisen voldoet, kent de kantonrechter geen billijke vergoeding toe. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Hij heeft werkgeefster gedurende een lange periode voorgelogen over zijn afwezigheid. Werknemer stelde dat hij, na het overlijden van zijn vader, het bouwbedrijf van zijn vader had geërfd en daardoor regelmatig onder werktijd zaken voor het bouwbedrijf moest regelen. Via de politie heeft werkgeefster vernomen dat dit

bouwbedrijf niet bestaat. Verder is gebleken dat werknemer onder werktijd heeft gecorrespondeerd met het slachtoffer van mensenhandel en heeft hij werkgeefster niet geïnformeerd over de hechtenis. Werknemer verzoekt immateriële schadevergoeding omdat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Hoewel het horen van werknemer op de weg van werkgeefster ligt, is het – gelet op de ernst van de voornoemde omstandigheden – niet onbegrijpelijk dat werkgeefster direct is overgegaan tot opzegging. De billijke vergoeding en de transitievergoeding worden wegens dit ernstig verwijtbaar handelen afgewezen. Ook de vergoeding voor onregelmatige opzegging wordt afgewezen. Werknemer heeft leugenachtige verklaringen afgelegd aan werkgeefster en is veroordeeld voor ernstige strafbare feiten (mede onder werktijd gepleegd). Het toekennen van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is dan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Ook de overige verzoeken worden afgewezen. Het tegenverzoek wordt toegewezen. Werkgeefster heeft van 11 mei tot 14 juni 2022 onverschuldigd loon betaald zodat werknemer € 3.500 bruto moet terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6117

Zaaknummer: 10576212 EA VERZ 23-617

Rechters: C. Kraak

Advocaten: H.R. Yücesan en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 lid 1, onderdeel a, BW, 7:673 lid 7 onder c BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster krijgt de bewijsopdracht dat zij van werkgeefster de opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden. Terugvordering loon wegens onverschuldigde betaling na overgang van onderneming in beginsel toewijsbaar.

Feiten

Werkneemster is in 2016 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een nulurencontract. Laatstelijk was zij werkzaam als koerier/bezorger met een gemiddelde arbeidsomvang van 13 tot 15 uren per week tegen een uurloon van € 14,82 bruto exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing. Bij de exploitatie van haar onderneming maakt werkgeefster gebruik van vervoersovereenkomsten met Brocacef B.V. Daarbij gaat het om het ophalen van medicijnen van BENU-apotheken, die onderdeel zijn van het Brocacef-concern. Tot 2022 was een werkgebied toegewezen aan werkneemster. Vanaf 2022 heeft Brocacef het betreffende werkgebied toegewezen aan een andere partij. Werkneemster heeft zich begin november 2022 ziek gemeld. Werkneemster vordert € 3.295,38 bruto ter zake van het achterstallige loon over de periode van 1 oktober 2017 tot en met 31 oktober 2022, € 8.686,45 bruto ter zake van consignatievergoeding over de periode van 15 november 2017 tot en met 31 oktober 2022, € 529,34 bruto ter zake van niet uitbetaalde feestdagen in de periode van december 2017 tot en met april 2020. Werkgeefster vordert ten titel van onverschuldigde betaling € 4.159,76.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft erkend dat de vordering van € 3.295,38 bruto ter zake van achterstallig loon en € 529,34 bruto ter zake van niet uitbetaalde feestdagen juist is. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25% omdat van kwade wil niet is gebleken en geen sprake is van cumulatie van wettelijke verhoging en wettelijke rente. Wat betreft de consignatievergoeding dient werkneemster te bewijzen dat zij de opdracht heeft gekregen om zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden op werkdagen vanaf 08:30 uur tot 11:00 uur én vanaf 13:00 uur tot 15:30 uur nu werkgeefster die opdracht heeft betwist. Werkgeefster beroept zich voor het geval de consignatievergoeding is verschuldigd op

verrekening met het loon dat onverschuldigd is betaald. Vanaf 2022 is sprake van een overgang van onderneming waarbij het werkgebied is overgegaan naar een ander. Dit betekent dat het loon onverschuldigd is betaald. De overgang van onderneming wordt door werkneemster erkend. Dit brengt mee dat in deze procedure vaststaat dat werkgeefster vanaf 2022 niet gehouden is het loon te betalen en zij inderdaad vanaf 2022 onverschuldigd loon heeft betaald. De hoogte van het bedrag ad € 4.159,76 bruto wordt gedeeltelijk betwist tot een bedrag van € 3.921,92. Werkneemster voert echter aan dat het in dit geval in strijd is met de redelijkheid en billijkheid als zij dit bedrag moet terugbetalen, omdat de beide werkgevers onduidelijkheid zouden hebben gecreëerd en dat zij daar niet het slachtoffer van mag worden. Dat langere tijd onzekerheid heeft bestaan wie het loon verschuldigd is, is geen omstandigheid die maakt dat terugvordering in strijd met de redelijkheid en billijkheid is, aldus de kantonrechter. De kantonrechter geeft partijen mee dat zij onderling afspraken kunnen maken die én recht doen aan de juridische werkelijkheid én aansluiten bij de wil van werkgeefster om werkneemster niet tussen wal en schip te laten vallen qua loonbetaling. Zo kunnen partijen afspreken dat werkgeefster haar (terug)vorderingsrecht pas zal uitoefenen als werkneemster het haar toekomende loon van het overnemende bedrijf heeft ontvangen, mits werkneemster zich voldoende inspent om die betaling te ontvangen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6583

Zaaknummer: 10302583 \ CV EXPL 23-231

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: R. van der Stege

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:626 BW, 7:662 e.v. BW, 7:663 BW en 6:203 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven vanwege diefstal door werknemer. Toewijzing gedeeltelijke transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Gemeente Zuidplas. Vanaf 1 januari 2020, na de inwerkingtreding van de WNRA, is de Cao Gemeenten van toepassing. Werknemer vervult de functie medewerker beheer en onderhoud tegen een salaris van € 2.874 bruto per maand en 8% vakantietoeslag. Op het afvalbrengstation van de betreffende gemeente bevindt zich een opslaghok afgesloten met een hekwerk en te openen met een schuifdeur. Het opslaghok wordt gebruikt voor de opslag van rondslingerende voorwerpen die uiteindelijk worden afgevoerd. Op 3 mei 2023 liep werknemer met een collega langs het opslaghok, waar een motor was geplaatst. Op 5 mei 2023 heeft werknemer het opslaghok opnieuw betreden. Het zadel van de fiets van werknemer was kapot en daarom heeft hij een fietszadel uit dit hok meegenomen. Op 9 mei 2023 heeft werknemer een gesprek gevoerd met de clustermanager en is hij geconfronteerd met deze feiten. Werknemer heeft het wegnemen erkend maar stelt dat hij het fietszadel mee kon nemen omdat de fietsen worden afgevoerd. Werknemer is op 9 mei 2023 op staande voet ontslagen wegens diefstal. De ontslagbrief heeft werknemer ondertekend. Op 16 juni 2023 is werknemer in verband met deze kwestie verhoord door de politie vanwege de aangifte bij de politie. Het Openbaar Ministerie heeft de zaak geseponeerd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de geen gemeente dringende reden voor ontslag had omdat de schuifdeur niet op slot zat, hij niet wist dat hij het opslaghok niet mocht betreden en er geen kwaad in zag het fietszadel weg te nemen. Het ontslag is, gelet op de staat van dienst van werknemer, niet proportioneel. De gemeente had werknemer ten hoogste een officiële waarschuwing mogen geven, aldus werknemer. Werknemer verzoekt de transitievergoeding ad € 14.015,44 bruto, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 10.902,27 bruto, de billijke vergoeding ad € 40.910,84 bruto en een vergoeding van zijn kosten voor rechtsbijstand ad € 5.176,21 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is verleend. Van het

wegnemen van het zadel zijn camerabeelden. Tijdens de plaatsopneming op 6 september 2023 heeft de kantonrechter samen met partijen het opslaghok bezichtigd. De kantonrechter stelt tijdens deze plaatsopneming vast dat de schuifdeur op gemakkelijke wijze (zonder dat deze geforceerd hoeft te worden) openschuift. Op de camerabeelden is te zien dat werknemer, alvorens het opslaghok te betreden, bij herhaling met kracht de schuifdeur naar binnen duwt, en het opslaghok via een kier van circa 30-50 cm betreedt. Het naar binnen duwen van de deur zou niet nodig zijn geweest indien de deur niet zou zijn afgesloten. Voldoende aannemelijk is daarom dat het opslaghok, anders dan werknemer stelt, was afgesloten en werknemer het hok heeft betreden na het forceren van de schuifdeur. Vast staat dat werknemer met gereedschap een zadel van een fiets heeft genomen zonder instemming van de gemeente. De kantonrechter weegt ook de andere omstandigheden van het geval mee zoals de persoonlijke omstandigheden (leeftijd en de gevolgen van het ontslag). Met het vaststaande strafbare feit heeft werknemer het vertrouwen in hem ernstig beschaamd, zodanig dat hij een dringende reden heeft gegeven om hem op staande voet te ontslaan. De geringe waarde van het gestolen zadel maakt dat niet anders. De gemeente hoeft niet te volstaan met een officiële waarschuwing. Bij de afweging van haar besluit heeft de gemeente mede in aanmerking mogen nemen dat zij met het ontslag een duidelijk signaal heeft gegeven dat zij dit soort integriteitsschendingen niet tolereert en daar scherp op reageert. Dat werknemer zich niet eerder heeft schuldig gemaakt aan integriteitsschendingen, leidt niet tot een ander oordeel. Aan integriteit is inherent dat deze al na één vergrijp, zoals diefstal, is geschonden. Ook de persoonlijke omstandigheden leiden niet tot een ander oordeel. De verzochte vergoedingen worden vrijwel allemaal afgewezen behalve de transitievergoeding. De kantonrechter ziet aanleiding om de transitievergoeding gedeeltelijk (50%) toe te kennen nu werknemer zich tijdens het dienstverband niet eerder aan integriteitsschendingen heeft schuldig gemaakt en de waarde van het door hem ontvreemde fietszadel gering was. De toegekende transitievergoeding bedraagt (50% van € 14.015,44) ad € 7.007,72, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 9 juni 2023. Werknemer wordt veroordeeld in de kosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:14748

Zaaknummer: 10600292 EJ VERZ 23-83058

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: mr. T.E. Houkes en M.E.P. Somers

Wetsartikelen: 310 WvSr, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:686a lid 1 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet voldaan aan zijn zorgplicht. Dat de procedures niet zijn geformaliseerd in een handboek maar wel mondeling zijn gedeeld met de werknemers die met deze processen te maken hebben, is onvoldoende.

Feiten

Werknemer was op 26 april 2022 via het uitzendbureau Pro Industry Chemical bij Pelican Rouge aan het werk. Werknemer is tijdens het uitoefenen van zijn werkzaamheden gewond geraakt aan zijn linker pink, kort gezegd doordat deze klem is komen te zitten tussen de lepels van een vorkheftruck en een deksel. Werknemer verzoekt in deze deelgeschilprocedure voor recht te verklaren dat Pelican Rouge aansprakelijk is voor de geleden en te lijden materiële en immateriële schade die voortvloeit uit het bedrijfsongeval op 26 april 2022.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat artikel 7:658 lid 4 BW van toepassing is. Ook is niet in geschil dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor Pelican Rouge (letsel)schade heeft geleden. Daarom moet worden beoordeeld of Pelican Rouge aan de op haar rustende zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter is van oordeel van niet. Pelican Rouge stelt dat er twee oplossingen zijn als het deksel niet van de bunker is verwijderd. Het had op de weg van Pelican Rouge gelegen de procedure voor het geval het deksel niet van de bunker is verwijderd schriftelijk vast te leggen, de werknemers daarvan op de hoogte te stellen en ook toe te zien op de naleving van deze procedure. Dat - zoals Pelican Rouge stelt - de procedures niet zijn geformaliseerd in een handboek maar wel mondeling zijn gedeeld met de werknemers die met deze processen te maken hebben, is hiertoe onvoldoende. Nu er (i) geen vastgelegde procedure voor het verwijderen van het deksel was, (ii) er op 26 april 2022 geen voorman aanwezig was om toezicht te houden (hij was die dag vrij) en (iii) de heftruck werd bestuurd door twee collega's zonder dat zij daarvoor een certificaat hadden, staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat de Pelican Rouge haar zorgplicht heeft geschonden. De conclusie luidt dat Pelican Rouge aansprakelijk is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9313

Zaaknummer: 10463813 VZ VERZ 23-5060

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: O. Arslan en H.B. de Hek

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Schiphol heeft niet onrechtmatig gehandeld. Werkgever Y is primair verantwoordelijk voor arbeidsomstandigheden. Er was ook geen kennis van of zicht op de concrete arbeidsomstandigheden tijdens Schiphol.

Feiten

Werknemer heeft vanaf medio 2007 werkzaamheden verricht op de luchthaven van Schiphol, in eerste instantie in dienst bij X en vanaf november 2010 in dienst van Y. X en Y zijn grondafhandelingsbedrijven. Op of omstreeks 20 augustus 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld bij Y wegens ernstige rugklachten. Werknemer heeft zijn werkgever Y aansprakelijk gesteld voor zijn schade. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer in april 2022 een vaststellingsovereenkomst gesloten met de aansprakelijkheidsverzekeraar van Y. Begin september 2022 is in diverse landelijke media aandacht besteed aan de slechte arbeidsomstandigheden bij de grondafhandelingsbedrijven op de luchthaven Schiphol. In een brief van 15 september 2022 heeft werknemer Schiphol aansprakelijk gesteld voor de schade die hij lijdt als gevolg van zijn arbeidsongeval/beroepsziekte. In reactie daarop heeft Schiphol in een e-mail van 21 oktober 2022 gemotiveerd aan werknemer meegedeeld dat en waarom zij geen aansprakelijkheid erkent. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat sprake is van een onrechtmatige daad tijdens Schiphol jegens werknemer en dat Schiphol aansprakelijk is voor de schade van werknemer als gevolg van het arbeidsongeval/de beroepsziekte.

Oordeel

Werknemer stelt in de eerste plaats dat Schiphol onrechtmatig handelt door bewust te profiteren van de wanprestatie van de grondafhandelaren. Naar het oordeel van de kantonrechter rust op Schiphol niet de verplichting om de arbeidsomstandigheden of naleving van de Arbovoorschriften voor het bagage- en vrachtpersoneel actief te controleren of daarop toe te zien. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de werkgevers of opdrachtgevers. Ook de Arbeidsinspectie heeft daar een taak. Verder staat als niet weersproken vast dat Schiphol een klachtsysteem heeft waarin onder andere onveilige werksituaties en ongevallen gemeld kunnen worden, ook door derden zoals werknemer en de grondafhandelaren en dat Schiphol

in de periode dat werknemer op Schiphol werkzaam was geen klachten over gebrekkige materialen, wegen of arbeidsomstandigheden heeft ontvangen. Schiphol had dus geen weet van of zicht op de concrete arbeidsomstandigheden van werknemer. De grondaafhandelaren handelen bovendien met de luchtvaartmaatschappijen. Schiphol staat daar op zich buiten: Schiphol heeft geen contractuele relatie met de grondaafhandelaren en geen invloed op of inmenging in de prijzen die zij met de luchtvaartmaatschappijen afspreken. Dat Schiphol zich heeft gefocust op lage kosten en om die reden relatief veel grondaafhandelaren op de luchthaven heeft toegestaan, zoals werknemer stelt, is onvoldoende om aan te nemen dat Schiphol profiteert van de situatie. De kantonrechter volgt werknemer ook niet in zijn stelling dat Schiphol in handen van de overheid is en daarom als overheidspartij heeft te gelden. Verder kan niet worden vastgesteld dat Schiphol vanaf medio 2007 (toen werknemer bij de bagageafhandeling werkte) en/of vanaf omstreeks 2010 (toen hij bij de vrachtafhandeling werkte) steken heeft laten vallen of bij de minister aan de bel had moeten trekken, in die zin dat haar onrechtmatig handelen kan worden verweten. Naar het oordeel van de kantonrechter mist artikel 7:658 lid 4 BW, waar werknemer een beroep op doet, verder toepassing. Dat Schiphol aansprakelijk is wegens een gebrekkig wegdek is onvoldoende onderbouwd, mede gelet op het verweer van Schiphol. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10145

Zaaknummer: 10242190 \ CV EXPL 22-7276

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: H. Lebbing, G.P. Geelkerken en E.S. Oudshoorn

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

De geciteerde opmerkingen geven blijk van discriminerend, denigrerend en intimiderend gedrag, maar zonder verklaringen van de medewerkers zelf en aanvullende informatie kan niet vastgesteld worden of deze opmerkingen een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen.

Feiten

Werknemer was sinds 9 januari 2017 in dienst van werkgeefster. Op 28 maart 2023 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat er, in het kader van een grootschalig onderzoek, ook klachten over hem waren binnengekomen. Werkgeefster heeft hiernaar een onderzoek ingesteld en werknemer op non-actief gesteld. Werknemer heeft zich op 6 april 2023 (opnieuw) ziekgemeld en heeft bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. In het kader van hoor en wederhoor is een gesprek met werknemer gevoerd, waarvan een verslag is opgesteld. Op 24 april 2023 is mondeling aan werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen en is hem een ontslagbrief overhandigd. Reden van ontslag was dat werkgeefster het op grond van acht verklaringen voldoende aannemelijk achtte dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie op etniciteit/racisme, denigrerende en kleinerende opmerkingen, autoritair gedrag, intimidatie en creëren van een angstcultuur. Werknemer verzoekt tot het vaststellen van onder andere de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Onverwijldheid

Vanwege enerzijds de interne procedureregels en anderzijds de grootschaligheid van het onderzoek binnen haar onderneming had werkgeefster meer tijd nodig voor het beoordelen en het geven van het ontslag op staande voet. Met het ontslag op 24 april 2023 heeft werkgeefster echter voldoende voortvarend gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

Dringende reden

De kantonrechter stelt vast dat werknemer de afgelegde verklaringen van de medewerkers niet heeft ontvangen en dat deze verklaringen ook nadien niet zijn overgelegd. De medewerkers zijn na het gesprek met werknemer op 13 april 2023 ook niet meer om een toelichting of reactie gevraagd. Zonder de verklaringen van de medewerkers die een klacht hebben ingediend, kan de kantonrechter, ook gezien in het licht van het verweer van werknemer, niet beoordelen wat de context is geweest van de gedragingen die werknemer worden verweten. Ook is niet duidelijk geworden wanneer de verweten gedragingen zouden hebben plaatsgevonden. Dat de verklaringen anoniem moesten blijven, betekent ook niet dat de verklaringen niet hadden kunnen worden overgelegd. De kantonrechter gaat ervan uit dat ten minste een deel van de beschuldigingen langer geleden heeft plaatsgevonden, waardoor het ook de vraag is of deze thans een dringende reden voor ontslag kunnen vormen. De geciteerde opmerkingen geven weliswaar blijk van discriminerend, denigrerend en intimiderend gedrag, maar zonder (aanvullende/volledige) verklaringen van de medewerkers zelf en aanvullende informatie over het moment waarop de opmerkingen zijn gemaakt, kan niet vastgesteld worden of deze opmerkingen een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een dringende reden.

Vergoedingen

Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Bij de hoogte van de billijke vergoeding wordt meegewogen dat werknemer aansluitend op de gefixeerde opzegtermijn weer betaald werk verricht. Daarnaast acht de kantonrechter het aannemelijk dat – ook als geen ontslag op staande voet had plaatsgevonden – het grootschalig onderzoek een vervolg had gehad en het dienstverband al voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zou eindigen. Er wordt een billijke vergoeding van € 17.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5287

Zaaknummer: 10551295 AE VERZ 23-35 SV/40160

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.A. Bruins

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om herziening bedrag van compensatie transitievergoeding van verlate slaper. Het besluit van het UWV om het herzieningsverzoek af te wijzen wordt evident onredelijk geacht door de bestuursrechter, waardoor het oorspronkelijke besluit niet in stand kan blijven.

Feiten

In deze uitspraak heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan werkgeefster, waardoor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte is verlengd tot 15 oktober 2015. Werkgeefster en de (voormalig) werknemster hebben op 28 december 2018 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is opgenomen dat het dienstverband per 31 december 2018 eindigt en dat werkgever aan werknemster een transitievergoeding van € 79.000 betaalt. Werkgeefster heeft het UWV verzocht om compensatie van de betaalde transitievergoeding. Het UWV heeft het bedrag van de compensatie op € 0 vastgesteld. Bij besluit van 17 februari heeft het UWV het bezwaar van werkgeefster tegen dit besluit ongegrond verklaard, onder meer omdat de vergoeding niet meer kan bedragen dat het bedrag dat werkgeefster verschuldigd zou zijn na 104 weken (in dit geval 18 oktober 2014). Op dat moment was er nog geen wettelijke transitievergoeding. Werkgeefster heeft op 1 oktober 2021 verzocht om herziening van het oorspronkelijke besluit. Volgens werkgeefster is sprake van een nieuw feit, omdat in het oorspronkelijke besluit is uitgegaan van een onjuiste berekening. Daarnaast is het volgens werkgeefster evident onredelijk om niet terug te komen op het oorspronkelijke besluit.

Oordeel

De rechtbank is van oordeel dat geen sprake is van een nieuw feit of veranderde omstandigheid. Vervolgens moet worden beoordeeld of het bestreden besluit om niet tot herziening over te gaan evident onredelijk is. De rechtbank is van oordeel dat dit hier het geval is. Uit de uitspraak van de CRvB van 1 juni 2022 blijkt dat de manier waarop het UWV de wettekst van artikel 7:673e lid 2 BW vanaf de inwerkingtreding op 1 april 2020 tot aan het moment van die uitspraak heeft uitgelegd onjuist was. Ook aan het oorspronkelijke besluit ligt deze uitleg ten grondslag en daarmee staat vast dat dit besluit onjuist was. De rechtbank

betreft bij de beoordeling dat geen sprake is van rechtspraak waarin een bestendige lijn in de rechtspraak is gewijzigd, maar dat het hier gaat om rechtspraak waarin voor het eerst is vastgesteld dat het UWV van meet af aan de wet structureel verkeerd heeft uitgelegd. Deze onjuiste uitleg heeft geleid tot het oorspronkelijke besluit, zodat na de uitspraak van de CRvB van 1 juni 2022 duidelijk was dat dit besluit onjuist was. De rechtbank acht vervolgens de jurisprudentie van de CRvB van 19 juli 2023 van belang. Indien een overheidsorgaan de wet verkeerd toepast en de mogelijkheid bestaat dit te herstellen, acht de rechtbank het in beginsel onredelijk om tegen beter weten in aan die onjuiste wetstoepassing vast te blijven houden en geen gebruik te maken van de herzieningsmogelijkheid. Dit weegt naar het oordeel van de rechtbank zwaar. Daarbij komt dat werkgeefster een organisatie is zonder winstoogmerk. Gelet op het voorgaande is de rechtbank van oordeel dat de afwijzing van het herzieningsverzoek evident onredelijk is en het oorspronkelijke besluit dus niet in stand kan blijven.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-09-2023

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van universitair hoofddocent/(profi)lerings)hoogleraar wordt wegens ongewenst gedrag ontbonden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2004 bij de Universiteit Maastricht (hierna: de UM) voor onbepaalde tijd in dienst, recentelijk als universitair hoofddocent, na van 1 februari 2018 tot 25 april 2023 tijdelijk als profi)lerings)hoogleraar (hoogleraar) “Experimentele Neuropsychofarmacologie” te zijn aangesteld. In de toepasselijke cao Nederlandse Universiteiten (hierna: cao NU) is een bepaling opgenomen over ongewenst gedrag. Binnen de UM geldt hiervoor ook een regeling. Met ingang van 1 januari 2010 is werknemer volledig aangesteld bij de Faculty of Health, Medicine and Lifesciences (hierna: FHML), waar aan hem zowel onderwijs als onderzoekstaken zijn opgedragen. Werknemer is aangesteld bij de vakgroep psychiatrie. In september 2022 is bij de decaan van de faculteit een melding gedaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Op 3 oktober 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden met werknemer, de direct leidinggevende van werknemer en de schooldirecteur van MHeNs. Tijdens dit gesprek heeft werknemer toegegeven dat hij gedurende de jaren 2020/2021 een seksuele relatie heeft gehad met een bij hem in begeleiding zijnde promovendus. Op 5 oktober 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de decaan en de schooldirecteur MHeNs. In dat gesprek is de start van een nader onderzoek aangekondigd. De decaan heeft vervolgens besloten de bestuurdersrol in het faculteitsbestuur van FHML die werknemer bekleedde per direct stop te zetten. Verder diende werknemer tot nader order zijn leidinggevende taken binnen MHeNs per direct neer te leggen. Medio oktober 2022 heeft de coördinator van het Complaints en Concerns Point van de UM aangegeven dat aldaar meldingen over ongewenst gedrag van werknemer zijn binnengekomen en dat dus sprake is van meer dan één melding. Werknemer is hierover geïnformeerd. In dit overleg is vervolgens afgesproken dat werknemer hangende het in te stellen onderzoek geen onderwijsactiviteiten zou verrichten en geen onderzoekwerkzaamheden in interactie met andere werknemers zou uitvoeren. Verder werd

afgesproken dat zijn fysieke aanwezigheid op de werkvloer niet meer gewenst was. Op 1 november 2022 is de opdracht tot het verrichten van onderzoek verstrekt aan een extern onderzoeksbureau. Op 17 april 2023 heeft het onderzoeksbureau zijn definitieve rapportage aan UM gezonden. Op 25 april 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over het onderzoeksrapport tussen, onder meer, werknemer en de decaan. Bij brief van 26 april 2023 aan werknemer heeft UM meegedeeld dat de leerstoel van werknemer niet gecontinueerd werd, er een verzoek zou worden ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en werknemer formeel zou worden geschorst. De UM verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond. Het verwijtbaar handelen waarop het verzoek is gegrond, bestaat volgens de UM in essentie uit het gedrag van werknemer dat heeft geleid tot feitelijke belangenverstrengeling, de overduidelijke schijn van belangenverstrengeling, machtsmisbruik en tot seksuele intimidatie.

Oordeel

De procedurele bezwaren van werknemer worden verworpen. De kantonrechter stelt vast dat werknemer een aantal zaken uit de uitgebreide en gedetailleerde verklaringen die de betrokkenen hebben afgelegd, heeft erkend. De kantonrechter stelt vast dat sprake was van afhankelijkheidsrelaties met de hiervoor genoemde geïnterviewden. Werknemer had een grote mate van autonomie in de uitoefeningen van zijn functie en uit die autonomie vloeide een sterke verantwoordelijkheid voort zich zowel intern als extern te gedragen overeenkomstig hetgeen van een persoon met dergelijke functie mag worden verwacht. Als de kantonrechter enkel in ogenschouw neemt welke voorvallen werknemer heeft erkend, dan is de kantonrechter ten aanzien van die voorvallen van oordeel dat dit gedrag niet behoefte of zelfs mag worden verwacht van een hoogleraar/een docent. Evident is dat een docent/hoogleraar zich niet op voet van gelijkheid behoort te gedragen met de studenten die hij onder zijn onderwijskundige hoede heeft, op de wijze zoals werknemer heeft gedaan. Dat werknemer met studenten op stap ging, is op zichzelf niet te beschouwen als verwijtbaar gedrag. Dat geldt wel voor de avances die werknemer richting studentes heeft gemaakt en voor het zoenen van de studentes. Het is volstrekt helder dat hij deze studentes hierdoor in een lastig parket heeft gebracht. Vanzelfsprekend had werknemer geen dronken studente mee naar huis moeten nemen. Dat er geen alternatief was dan dat werknemer deze studente bij hem thuis de nacht liet doorbrengen, komt de kantonrechter bovendien ongeloofwaardig voor en strookt ook niet met de verklaringen van de geïnterviewden, waaruit volgt dat het juist werknemer was die deze studente, tegen de zin in van de aanwezigen, op de fiets meenam. Hierbij heeft hij deze studente kort na het voorval nog gemaild en haar meegedeeld dat hij nergens spijt van had en haar nog wilde spreken. Gezien het verschil in hoedanigheid (docent, coördinator tegenover een studente), de ontwikkelingsfase waarin deze studentes zich

bevonden en het feit dat zij gedronken hadden, is goed voorstelbaar dat deze studentes tot handelingen zijn overgegaan die zij in volledige vrijheid niet zouden hebben verricht. In dat verband acht de kantonrechter niet van belang of het initiatief tot die handelingen, zoals werknemer bij herhaling stelt, uitging van de studente of van werknemer zelf. Werknemer had zich eenvoudigweg van dit gedrag moeten onthouden. Het is vanzelfsprekend dat hij de verantwoordelijkheid niet bij de studentes kan leggen. Datzelfde geldt ook voor zover het gaat om een postdoc of promovendus. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van werknemer kwalificeert als verwijtbaar handelen of nalaten en wel zodanig dat het van de UM niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden. Het moet voor werknemer duidelijk zijn geweest dat zijn gedrag door de UM, maar ook naar maatschappelijke normen, als ontoelaatbaar werd beschouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemers handelen de hoge drempel van de ernstige verwijtbaarheid dan ook overschreden. Gelet op het feit dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per heden ontbinden. Vanwege diezelfde reden komt aan werknemer geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6138

Zaaknummer: 10516058 \ AZ VERZ 23-45

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: G.W.J. Raaijmakers, F.H.H.M. Degens en B. Damen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van arbeidsovereenkomst tussen een koster en kerk wordt afgewezen. De verstoring van de arbeidsrelatie is deels veroorzaakt doordat de kerk onzorgvuldig heeft gehandeld richting werknemer, met name rond het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, de mediation en de communicatie.

Feiten

Werknemer is in 1993 als hulpkoster in dienst getreden van de christelijk-gereformeerde kerk van Drachten (hierna: CGK Drachten) en vervult sinds 1 september 2011 de functie van hoofdkoster voor 32 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een verwijzing naar een instructie opgenomen dat in de beloning is voorzien in trouwdiensten, maar rouwdiensten met de familie door de koster worden verrekend. Vanaf het voorjaar van 2021 zijn er door de CGK Drachten met werknemer gesprekken gevoerd over de wijze waarop hij omgaat met zijn werkgever. In augustus 2021 is werknemer langdurig uitgevallen wegens fysieke beperkingen door een ongeval buiten de werksfeer. De werkzaamheden van werknemer zijn sinds zijn uitval grotendeels overgenomen door koster C. Op 4 april 2022 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen beide kosteren en de voorzitter van de CvB en de predikant, waarbij CGK Drachten aangaf de arbeidsovereenkomsten met de kosteren te willen wijzigen met betrekking tot de vergoeding voor de rouwdiensten. Tussen partijen is geen overeenstemming bereikt. Per e-mail van 16 april 2022 heeft de kerkenraad aan werknemer en C laten weten dat hun arbeidsovereenkomsten, functiebeschrijving en instructie eenzijdig zullen worden aangepast en er voor de inkomstenderving een overgangsregeling is. Op 29 april 2023 heeft een bespreking plaatsgevonden over dit e-mailbericht. Uit het gespreksverslag blijkt dat er tussen partijen discussie is ontstaan over de mogelijkheden van een werkgever om te komen tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst. In de maanden daarna is er overleg gepleegd tussen (de gemachtigden van) partijen. Dit heeft niet geleid tot overeenstemming. Werknemer geeft op 14 juni 2022 aan dat hij door het arbeidsconflict niet in staat is de afgesproken werkuren op therapeutische basis te verrichten. De bedrijfsarts heeft de CGK Drachten in de terugkoppeling van 29 augustus 2022 geadviseerd om mediation in te zetten. Per brief van 30 september 2022 heeft de gemachtigde van de CGK Drachten aan de

toenmalige gemachtigde van werknemer laten weten dat de CGK Drachten wijziging van de arbeidsovereenkomst zou afdwingen via de rechter als werknemer niet wilde instemmen met de voorgestelde wijzigingen. Werknemer heeft uiteindelijk ingestemd met het wijzigen van de arbeidsovereenkomst. De kerkenraad heeft in het kerkblad op 15 december 2022 aan de gemeenteleden onder meer laten weten dat met de beide kosters overeenstemming is bereikt over de aanpassing van de arbeidsovereenkomst aangaande de kosten die verband houden met het gebruik van de kerk alsmede dat de functieomschrijving is vernieuwd en het takenpakket nog zal worden vastgesteld. Werknemer heeft over dit bericht contact opgenomen met de plaatselijke predikant, dominee D, omdat dit bericht volgens hem niet klopte met de afspraken. Per brief van 23 december 2022 heeft de CGK Drachten aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven vanwege - kort gezegd - zijn gedrag gedurende de laatste maanden. Per e-mail van 16 maart 2023 heeft de heer E namens de kerkenraad aan de arbodienst laten weten dat werknemer geen medewerking aan mediation wilde verlenen. Per brief van 30 maart 2023 heeft de kerkenraad aan werknemer laten weten dat zij in haar vergadering van 22 maart 2023 unaniem heeft besloten er geen vertrouwen meer in te hebben dat de relatie tussen partijen kan worden hersteld. Het UWV heeft partijen laten weten dat er vanwege achterstanden niet tijdig kon worden beslist op de WIA-aanvraag. Op verzoek van de kerkenraad heeft prof. dr. H.J. Selderhuis, hoogleraar en oud-rector van de Theologische Universiteit in Apeldoorn, in juni 2023 aan de kerkenraad zijn kerkrechtelijke visie gegeven op de tussen partijen ontstane situatie. Vervolgens is Selderhuis ook in gesprek gegaan met werknemer, zonder dat er overeenstemming werd bereikt over het vervolg. Per brief van 4 juli 2023 heeft de kerkenraad aan werknemer laten weten dat zij een ontbindingsverzoek zal indienen bij de kantonrechter. CGK Drachten verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, e-grond en i-grond.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat tussen hen zowel een arbeidsrechtelijke als een kerkrechtelijke betrekking bestaat. Dit kerkrechtelijke aspect is echter niet van belang in deze procedure. De aan het primaire verzoek op de 'g-grond' ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden laten zich naar het oordeel van de kantonrechter abstraheren van de ziekte van werknemer. Dat betekent dat het opzegverbod, voor zover het ziet op deze redelijke grond, aan ontbinding niet in de weg staat. De kantonrechter komt tot de slotsom dat er momenteel sprake is van een verstoorde relatie tussen partijen. Deze verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter deels veroorzaakt doordat de CGK Drachten onzorgvuldig heeft gehandeld richting werknemer, met name rond het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, de gang van zaken rond mediation en de communicatie richting de gemeente. Dat ook werknemer zelf - met name als het gaat om de manier waarop hij zijn mening kenbaar maakt - heeft

bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde relatie blijkt voldoende duidelijk uit de gedingstukken. Toch kunnen deze vaststellingen niet leiden tot toewijzing van het verzoek. Ook op de e-grond en i-grond worden de verzoeken afgewezen. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst niet door de kantonrechter zal worden ontbonden. Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog het volgende. Omdat de arbeidsovereenkomst in stand blijft, zullen partijen samen moeten zoeken naar een oplossing van hun geschil. Het is gebruikelijk om deze zoektocht plaats te laten vinden onder begeleiding van een professionele mediator. Dit raadt de kantonrechter partijen ook ten sterkste aan. Een professionele mediator is een onafhankelijke en oordeelsvrije derde, die optreedt al procesbegeleider. Uitdrukkelijk wijst de kantonrechter erop dat niet alleen de CGK Drachten, maar óók werknemer medeverantwoordelijk is voor het slagen van de mediation. Het is aan de CGK Drachten om op een zorgvuldige manier te communiceren met de gemeenteleden over de terugkeer van werknemer. Zoals hiervoor is overwogen geldt daarbij als uitgangspunt dat partijen de inhoud van communicatie vooraf onderling afstemmen. Tot slot hecht de kantonrechter eraan om uit te spreken dat er geen twijfel bestaat over de oprechte inzet van alle betrokkenen. De kantonrechter kan zich echter niet aan de indruk onttrekken dat de CGK Drachten zich onvoldoende gerealiseerd heeft welke eisen er op grond van het BW worden gesteld aan werkgevers, zoals het tijdig houden van functioneringsgesprekken, het serieus in overleg treden met een werknemer in plaats van het eenzijdig nemen van besluiten, het correct opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts en het bijhouden van een deugdelijk personeelsdossier.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:4083

Zaaknummer: 10599435 \ AR VERZ 23-50

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: N.E. van Uitert en R. Raven

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing ontbindingsverzoek werkgever. Werkneemster heeft zich valselijk ziek gemeld. Verwijtbaar gedrag van werkneemster, toewijzing transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is in 2016 in dienst getreden bij Transavia Airlines C.V. (hierna: Transavia); per 1 april 2023 bekleedt zij de functie van purser tegen een brutomaandsalaris van € 2.936,92. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer de Transavia Gedragsregels van toepassing. Op 3 mei 2023 meldt werkneemster zich ziek. Uit de probleemanalyse van 9 juni 2023 blijkt dat werkneemster per juli 2023 volledig hersteld wordt verwacht en begint met re-integratie. Vanaf 1 juli 2023 verricht werkneemster vier vluchten als 'cabin attendant' (wat de vorige functie van werkneemster was). Per 5 juli 2023 is werkneemster ingeroosterd als purser en is zij hersteld gemeld. Werkneemster doet meerdere verlofaanvragen, maar de planning laat vakantie voor werkneemster niet toe. Werkneemster zoekt vervolgens contact met haar leidinggevende, maar ook hieruit blijkt dat het vanwege de planning niet mogelijk is voor werkneemster verlof te krijgen, waarop werkneemster reageert en zegt zich ziek te zullen melden. De leidinggevende meldt dat een onterechte ziekmelding consequenties kan hebben. Uiteindelijk meldt werkneemster zich ziek. Per 14 juli 2023 meldt werkneemster zich beter. Op 17 juli 2023 volgt een gesprek tussen partijen, waarin werkneemster erkent zich onterecht ziek te hebben gemeld en Transavia laat weten niet verder te willen met werkneemster. Op 24 juli 2023 meldt werkneemster zich ziek. Per brief van 25 juli 2023 meldt Transavia dat een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter wordt gestart. De arboverpleegkundige spreekt op 17 augustus 2023 en 7 september 2023 met werkneemster en concludeert dat de belastbaarheid van werkneemster te laag is om (gedeeltelijk) te re-integreren. Werkneemster is nog arbeidsongeschikt en wordt op 20 oktober 2023 geopereerd. Transavia verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vastgesteld wordt dat sprake is van een opzegverbod wegens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De omstandigheden die aan het

ontbindingsverzoek ten grondslag liggen, abstraheren echter van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Een redelijke grond kan ook worden aangenomen als een werknemer die niet arbeidsongeschikt is, zich na geweigerde verlofaanvragen en ondanks waarschuwing ten onrechte ziek meldt. Niet is gebleken dat werknemer zich tijdens een psychische opwelling ziek heeft gemeld gelet op de betermelding op 5 juli 2023. Nu de arbeidsongeschiktheid in juli en augustus 2023 verband houdt met dynamisch handelen (bukken, tillen, sjouwen, hurken), houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer, waardoor het opzegverbod niet in de weg staat aan ontbinding. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond is gerechtvaardigd, omdat werknemer zich valselijk ziek heeft gemeld na weigering van haar verlofaanvragen. Werknemer heeft een welbewuste keuze gemaakt door zich ziek te melden, nadat zij haar ziekmelding telefonisch heeft aangekondigd en hier uitvoering aan heeft gegeven, zelfs na waarschuwing over de consequenties door haar leidinggevende. Het verwijtbare karakter ligt onder meer in het risico waaraan werknemer Transavia heeft blootgesteld dat er bij meerdere ziekmeldingen onvoldoende stand-by werknemers zouden zijn om vluchten conform de planning uit te voeren. Transavia had aanzienlijke financiële en reputatieschade kunnen ondervinden en werknemer heeft niet gehandeld conform haar voorbeeldfunctie en de Gedragsregels. Herplaatsing ligt gelet op de feiten en omstandigheden niet in de rede. Werknemer wordt nog wel de transitievergoeding toegekend. Nu Transavia niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, ontvangt werknemer geen billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:4952

Zaaknummer: 10688882

Rechters: G.A. Diebels

Advocaten: R.C.M. Andriessen en M.A. Visser

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:673 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Bevel tot voorlopig getuigenverhoor. Van werknemer kan niet worden verwacht eerst de resultaten van een extern onderzoek af te wachten. Werknemer heeft er belang bij om te weten of werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor onzorgvuldig handelen bij de schorsing van werknemer.

Feiten

Werknemer is van 1999 tot 2008 en vanaf juli 2012 in dienst bij Rotterdam School of Management B.V. (hierna: RSM), laatstelijk in de functie van infrastructuurmanager. Sinds mei 2022 is werknemer arbeidsongeschikt en vanaf 24 augustus re-integreert hij vier uur per dag. Werknemer wordt in een gesprek op 14 september 2022 geschorst gedurende een onderzoek naar een integriteitskwestie uit 2018. Tussen november 2022 en 18 april 2023 vindt mediation plaats, die niet tot een oplossing heeft geleid. Op 11 mei 2023 worden werknemer in een gesprek de bevindingen medegedeeld en krijgt hij de kans hierop te reageren. In het definitieve onderzoeksrapport wordt geconcludeerd dat een externe partij onderzoek zal doen naar de gebeurtenissen uit 2018 en dat de schorsing van werknemer wordt opgeheven. Per e-mail bericht RSM werknemer dat de schorsing wordt opgeheven en dat extern onderzoek wordt gedaan naar de gebeurtenissen uit 2018. Het externe onderzoek wordt uitgevoerd door DPD Consultancy. Ten tijde van de mondelinge behandeling van onderhavige procedure is het onderzoek nog niet afgerond. Werknemer verzoekt onder meer tot het houden van een voorlopig getuigenverhoor.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer voldoet aan de eisen voor toewijzing en er is geen deugdelijke afwijzingsgrond aanwezig. RSM heeft geen gelijk in haar stelling dat werknemer eerst de uitkomsten van het externe onderzoek af dient te wachten. Er is dan ook geen strijd met de goede procesorde, zoals RSM stelt, nu RSM zelf ervoor heeft gekozen eerst een intern onderzoek uit te voeren en pas in juni 2023 een extern onderzoeksbureau in te schakelen. Van werknemer kan niet redelijkerwijs worden gevergd de resultaten van het externe onderzoek af te wachten, nu niet duidelijk is wanneer de uitkomst

van dit onderzoek bekend is. Niet duidelijk is of het externe onderzoek opheldering geeft over de feiten om te beoordelen of werknemer voldoende grond heeft een procedure te starten. Dat een getuigenverhoor door collega's als belastend wordt ervaren staat hier niet aan in de weg. Hoewel werknemer per 5 juni 2023 niet meer geschorst is, zijn zijn bevoegdheden nog wel deels ingetrokken. Werknemer heeft er belang bij te kunnen beoordelen of hij voldoende grond heeft een procedure te starten en RSM aansprakelijk te stellen voor de volgens werknemer onzorgvuldige handelswijze bij zijn schorsing. Van een zwakke materieelrechtelijke positie van werknemer of een zgn. fishing expedition is geen sprake. Partijen dienen verhinderdata voor de maanden november 2023 tot en met februari 2024 op te geven. Aan de hand van deze verhinderdata wordt een tijdstip voor het te houden getuigenverhoor bepaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9312

Zaaknummer: 10512652 VZ VERZ 23-5827

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: B.E. de Laive-Paasman en P.R. Hendriks

Wetsartikelen: 186 Rv, 3:303 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet van werknemer die als apotheker diverse buitenlandse partijen geneesmiddelen aan de voorraad van werkgeefster heeft onttrokken om deze vervolgens te verkopen onder de vlag van zijn eigen onderneming. Inzage bankafschriften.

Feiten

Met ingang van 16 mei 2022 heeft werknemer met SHG Apotheken (hierna: SHG) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar gesloten. Op 10 maart 2023 heeft SHG werknemer aangesproken op de berichtgeving dat werknemer tot bestuurslid van het Expertisecentrum Farmaceutische zorg Departement Haaglanden zou worden benoemd. Naar aanleiding van diezelfde berichtgeving heeft SHG werknemer op 13 maart 2023 laten weten dat hij zou worden vrijgesteld van werk. Op 14 maart 2023 heeft tussen partijen een online gesprek plaatsgevonden over een aantal e-mails die door SHG zijn aangetroffen in de zakelijke mailbox van werknemer. In datzelfde gesprek is werknemer door SHG op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is onder meer opgenomen dat werknemer is ontslagen wegens het verkopen van medicijnen aan derden die niet bekend zijn bij de apotheek. Werknemer heeft vanuit de SHG-mail facturen verstuurd, gericht aan onbekende partijen, waarbij is verzocht het factuurbedrag over te maken op het rekeningnummer van de onderneming van werknemer. Het gaat daarbij om vele tienduizenden euro's. SHG heeft Hoffman Bedrijfsrecherche ingeschakeld om onderzoek te doen naar de ernst van de vermoedelijke misstanden rond werknemer. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen met veroordeling van SHG tot betaling van het salaris vanaf 14 maart 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Volgens werknemer beschuldigt SHG hem ten onrechte van het verhandelen van geneesmiddelen die hij aan de voorraad van SHG heeft onttrokken en op kosten van SHG heeft ingekocht. SHG verzoekt de kantonrechter om veroordeling van werknemer om binnen 14 dagen na veroordeling aan SHG de bankafschriften van zijn bankrekening te verstrekken over de periode 1 september 2022 tot en met 31 mei 2023.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij de betalingen in verband met verkopen van geneesmiddelen heeft laten overmaken naar de bankrekening van zijn eenmanszaak. De kantonrechter is met SHG van oordeel dat het verkopen van medische goederen die zonder haar toestemming of medeweten via SHG zijn ingekocht, om vervolgens de betalingen op eigen bankrekening te ontvangen, een dringende reden vormt voor het ontslag op staande voet. Het gegeven ontslag houdt stand. Werknemer heeft onrechtmatig gehandeld door zonder toestemming medische goederen via en op kosten van SHG in te kopen en deze voor eigen gewin te verkopen. SHG heeft er terecht op gewezen dat inzage in de bankafschriften van de ontvangende bankrekening van werknemer mogelijk meer duidelijkheid kan verschaffen over de door werknemer gemaakte winst. Werknemer heeft immers erkend dat alle betalingen verband houdende met de verkoop van medische goederen op zijn eigen bankrekening zijn ontvangen en dat hij vanaf deze bankrekening betalingen heeft verricht die verband houden met zijn handelspraktijken. Dit maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat SHG een rechtmatig belang heeft om inzage van de bankschriften van deze bankafrekening over de periode 1 september 2022 tot en met 31 mei 2023 te verlangen. Op deze manier kan de schade op grond van artikel 7:6104 BW worden begroot op het bedrag van die winst of op een gedeelte daarvan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:15407

Zaaknummer: 10507830 RP VERZ 23-50249

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: V.G. Baran en M.J. de Jong

Wetsartikelen: 6:104 BW, 6:162 BW, 7:661 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Verwijtbaar handelen bestaat uit het buiten werktijd (privé) contact onderhouden met een cliënte die verblijft in een blijf-van-mijn-lijfhuis.

Feiten

Arosa biedt onder meer opvang aan slachtoffers van geweld in zogenoemde blijf-van-mijn-lijfhuizen. Werkneemster is sinds 2 januari 2018 in dienst bij Arosa als groepswerker. In die functie begeleidt zij cliënten van Arosa en dient zij bij te dragen aan een veilige en beschermde woon- en leefomgeving van die cliënten. Arosa heeft beleid dat erop neerkomt dat groepswerkers nooit alleen met een cliënt mogen zijn en dat buiten werktijd geen (vriendschappelijke) contacten mogen worden onderhouden. Werkneemster heeft met X wel zo'n vriendschappelijk contact onderhouden. Zij heeft X in een periode van ongeveer een jaar vier keer buiten het blijf-van-mijn-lijfhuis ontmoet, waaronder een keer in het huis van een tante van werkneemster. Zij onderhielden ook contact via Whatsapp en Snapchat. Arosa wil de arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege grensoverschrijdend gedrag van werkneemster. Werkneemster is het daar niet mee eens en wil bij Arosa blijven werken. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wel wordt beëindigd, maakt werkneemster aanspraak op de transitievergoeding, indien van toepassing op de zogenoemde cumulatievergoeding en op een billijke vergoeding van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Arosa voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen van werkneemster dat zo ernstig is dat van Arosa in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verwijtbaar handelen van werkneemster is gelegen in de Whatsappcontacten en de ontmoetingen die zij buiten het werk om met X heeft gehad. Uit de door Arosa overgelegde screenshots van de telefoon van X blijkt dat werkneemster niet alleen in de privésfeer met X heeft gechat, maar ook veelvuldig heeft geprobeerd een spraakgesprek via Whatsapp tot stand te brengen en X erop aanspreekt als dit gesprek niet tot stand komt. Daarnaast staat vast dat werkneemster X diverse malen heeft ontmoet in een woning buiten het blijf-van-mijn-lijf-

huis. Door te handelen als hiervoor omschreven heeft werkneemster de grenzen van hetgeen van haar als professional verwacht mocht worden overschreden. Daarbij geldt dat juist bij het werken met kwetsbare cliënten zoals X het bewaken en in acht nemen van professionele grenzen van het grootste belang is. Werkneemster heeft erkend dat zij deze grenzen kent en dat zij zich ervan bewust is dat zij die heeft overschreden in haar contact met X. De kantonrechter sluit daarbij aan en kwalificeert het overschrijden van deze belangrijke grenzen als verwijtbaar handelen aan de kant van werkneemster. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2023. Voor een ontbinding op een kortere termijn is geen reden, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Arosa heeft weliswaar aangevoerd dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, maar de kantonrechter volgt Arosa hierin niet. Dat sprake zou zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend handelen van werkneemster in het contact met X is niet komen vast te staan. De handelingen die werkneemster wel kunnen worden verweten, namelijk de Whatsappcontacten en de ontmoetingen die zij buiten het werk om met X heeft gehad, acht de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar. Werkneemster krijgt de transitievergoeding. Er is geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9322

Zaaknummer: 10558371 VZ VERZ 23-6749

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: K.J. Hillebrandt en S.A. Chedie

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ontoelaatbare druk op werknemer uitgeoefend om een opdracht bij een klant te aanvaarden en door zijn cv in strijd met de waarheid aan te passen. Billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer heeft van februari 2021 tot en met juli 2021 bij werkgever stage gelopen. Op 1 augustus 2021 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden bij werkgever in dienst getreden. Begin september 2021 heeft werkgever aan werknemer gevraagd of hij geïnteresseerd is om een opdracht bij het ministerie van Defensie (hierna: Defensie) uit te voeren. Werknemer heeft deze plaatsing geweigerd vanwege zijn pacifistische overtuiging. Op verzoek van werkgever heeft werknemer toegezegd dat hij wel zou meewerken aan het binnenhalen van de opdracht van Defensie en in dit kader gesprekken met Defensie zou voeren. Werknemer heeft op 1 oktober 2021 gesproken met X bij Defensie. Op 4 oktober 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, X, Y en Director Innovations & Partnerships bij werkgever over de opdracht bij Defensie. In dit gesprek heeft werknemer X en de Director ermee geconfronteerd dat zijn aan Defensie gestuurde cv door een externe recruiter was aangepast, in de zin dat de werkervaring van werknemer naar drie jaar is gewijzigd. Het gesprek is uitgemond in een heftige discussie tussen partijen. Op 7 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 29 november 2021 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de bepaalde tijd per 28 februari 2022 niet wordt voortgezet. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding dan wel een schadevergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt vast dat werkgever in september 2021 voor het eerst aan werknemer heeft gevraagd of hij de opdracht bij Defensie wilde voeren. Werknemer heeft dat geweigerd vanwege zijn pacifistische overtuiging. Werkgever heeft in dit verband toegelicht dat Defensie een belangrijke klant voor hem was en dat werknemer gezien zijn ervaring als Unity Developer de geschiktste kandidaat was voor deze opdracht. Om die reden heeft werkgever

werknemer gevraagd om in ieder geval mee te werken aan het (introductie)gesprek bij Defensie om de opdracht voor werkgever binnen te halen. Vast staat dat werknemer heeft toegezegd dat te zullen doen. Vast staat ook dat werknemer en X daarna op vrijdag 1 oktober 2021 opnieuw met elkaar hebben gesproken over de betrokkenheid van werknemer bij de opdracht van Defensie en dat zij een heftige discussie hebben gehad. Werknemer heeft geenszins het gevoel gehad dat hij de opdracht ná het aangaan van dat gesprek ook daadwerkelijk nog zou kunnen weigeren en heeft aangegeven dat hij enorme druk ervoer om de opdracht te aanvaarden. Werknemer heeft toegelicht dat hij er vervolgens na een gesprek met een door werkgever ingeschakelde externe recruiter op maandagochtend 4 oktober 2021 achter kwam dat deze recruiter zijn cv in strijd met de waarheid had aangepast (in die zin dat zijn arbeidsverleden met twee jaar is verruimd) en aan Defensie had gestuurd. Naar aanleiding daarvan hebben werknemer en X diezelfde maandag 4 oktober 2021 opnieuw met elkaar gesproken. Werknemer is tijdens dit gesprek boos geworden en hij heeft geschreeuwd en gescholden. Werknemer heeft dit niet weersproken, maar heeft toegelicht dat hij zo reageerde omdat hij boos was dat werkgever ervan op de hoogte was dat de recruiter zijn cv had aangepast en aan Defensie had toegestuurd terwijl werkgever hem al zo onder druk zette om de opdracht te aanvaarden. Onder deze omstandigheden kan niet gezegd worden dat werkgever geen druk op werknemer heeft uitgeoefend om de opdracht te aanvaarden. Van een goed werkgever had een andere, daarop aangepaste, handelwijze verwacht mogen worden. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld door ontoelaatbare druk op werknemer te leggen om de opdracht bij Defensie te accepteren en door zijn cv in strijd met de waarheid aan te (laten) passen. Het hof is ook van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat het besluit in november 2021 om de arbeidsovereenkomst van werknemer niet voort te zetten, het gevolg is van dit ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer krijgt een billijke vergoeding ter hoogte van € 5.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2410

Zaaknummer: 200.317.525/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: Y.A.E. Vlassenroot en L.H.F. Stuurop

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer niet opgezegd. Er is sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden, hoewel hierover geen afspraken zijn gemaakt.

Feiten

Werknemer is van 1 april 1998 tot en met 31 maart 2023 bij Novo Elmar in dienst geweest in de functie van kraamverzorgende. De arbeidsovereenkomst van partijen is geëindigd per 1 april 2023. Vanaf die datum is werknemer in dienst bij X. Volgens werknemer is haar arbeidsovereenkomst met Novo Elmar geëindigd, omdat Novo Elmar deze heeft opgezegd. Zij vordert nu betaling van een aantal vergoedingen die verband houden met het opzeggen van een arbeidsovereenkomst. Novo Elmar betwist dat sprake was van een opzegging. Zij voert aan dat sprake was van een overgang van de onderneming.

Oordeel

Om de vorderingen van werknemer te kunnen toewijzen moet dus sprake zijn van een opzegging door Novo Elmar. Opzegging is een eenzijdige rechtshandeling, gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer onderbouwt haar stelling dat is opgezegd met een e-mail van de zijde van Novo Elmar. Uit de tekst van die e-mail blijkt dat mevrouw A van Novo Elmar met werknemer en haar collega's heeft gesproken over de (slechte) financiële situatie van de onderneming en het daaruit voortvloeiende voornemen om met de onderneming te stoppen. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat alle partijen hebben geprobeerd om in de ontstane situatie alles zo goed mogelijk te regelen. Zo heeft Novo Elmar contact gelegd met andere kraamzorgbedrijven en heeft werknemer ervoor gekozen om met X in gesprek te gaan. Hier is zij vervolgens in dienst getreden. In deze situatie had de e-mail van de zijde van Novo Elmar door werknemer redelijkerwijs niet zonder meer kunnen worden begrepen als een opzegging. Gelet op hetgeen door partijen desgevraagd is verklaard, is in dit geval eerder sprake van een einde met wederzijds goedvinden. Hieraan doet niet af dat een en ander niet schriftelijk is overeengekomen. Nu er geen sprake is van een opzegging, worden de gevorderde vergoedingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9296

Zaaknummer: 10532581 HA VERZ 23-41

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: G.M. Roze en E.J. Eijsberg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering. Samenloop artikel 7:628 en 7:629 BW. Voor wiens rekening komt de omstandigheid dat werkneemster niet kan werken?

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2018 in dienst getreden van MCW Yours B.V. (hierna: MCW Yours) als kapper. Zij werkte 20 uur per week voor MCW Yours en haar loon bedroeg laatstelijk € 1.244,93 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Kappersbedrijf van toepassing verklaard. Vanaf enig moment bevond werkneemster zich in een gewelddadige relatie en thuissituatie, waardoor zij uiteindelijk door de politie en Veilig Thuis met haar minderjarige kind is ondergebracht in een zgn. safehouse. Op 24 januari 2023 heeft naar aanleiding van de plaatsing in het safehouse een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de statutair bestuurder van MCW Yours. Sindsdien is werkneemster niet meer op het werk verschenen. MCW Yours heeft vanaf februari 2023 geen loon meer betaald omdat zij van mening is dat werkneemster tijdens het telefoongesprek op 24 januari 2023 haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Vanaf 22 maart 2023 ontvangt werkneemster een Ziektewetuitkering van het UWV. Werkneemster vordert onder meer achterstallig loon en vakantietoeslag.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter strandt de eis van werkneemster tot betaling van achterstallig loon op inhoudelijke gronden. De kantonrechter stelt voorop dat MCW Yours niet wordt gevolgd in haar stelling dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst tijdens het telefoongesprek op 24 januari 2023 heeft opgezegd, laat staan dat zij dat ondubbelzinnig heeft gedaan. MCW Yours heeft namelijk niet als zodanig gehandeld, bijvoorbeeld door het sturen van een bevestiging van de opzegging of een eindafrekening. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen nog bestaat. Desondanks is het volgens de kantonrechter onvoldoende aannemelijk dat de rechter in een bodemprocedure de loonvordering toewijst. Tussen partijen is niet in geschil dat het safehouse is gelegen op grote afstand van Capelle aan den IJssel en MCW Yours heeft onweersproken gesteld dat

werknemster aan de statutair bestuurder heeft verteld dat zij het safehouse niet mocht verlaten, al helemaal niet om te werken in Capelle aan den IJssel. De primaire oorzaak dat zij vanaf 24 januari 2023 niet meer heeft gewerkt voor MCW Yours is dus - naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter - gelegen in die situatie, en niet in (eventuele) ziekte van werknemster. Hoe moeilijk die situatie ook voor haar is, het is voldoende aannemelijk dat de reden voor het niet werken (het onderbrengen in een safehouse) in redelijkheid voor rekening van werknemster komt (art. 7:628 BW). MCW Yours heeft daarop immers geen enkele invloed kunnen uitoefenen. Indien aangenomen wordt dat sprake is van ziekte bij werknemster (nog daargelaten of zij zich wel heeft ziekgemeld bij MCW Yours), is sprake van een samenloop van ziekte met een primaire oorzaak voor niet werken waarbij (naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter) geen recht op loon bestaat. In dat geval bestaat ook geen recht op loonbetaling op grond van artikel 7:629 BW. Tijdens de mondelinge behandeling heeft MCW Yours erkend dat zij nog vakantietoeslag aan werknemster moet betalen. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9382

Zaaknummer: 10598328 VV EXPL 23-333

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J. Marges

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:628 BW; 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Uitleg artikel 9.2.2 lid 2 van de cao VVT. Het hof legt het begrip ‘percelen’ in de passage ‘als de aanbesteding in percelen wordt opgedeeld’ uit in de zin die dit begrip heeft in het aanbestedingsrecht.

Feiten

De gemeente Groningen heeft besloten dat zij vanaf het jaar 2023 met minder aanbieders van huishoudelijke hulp in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (hierna: Wmo) contracten zou aangaan dan voorheen. Zij wilde van zestien naar (maximaal) vier aanbieders en heeft daartoe in het kader van de aanbestedingsprocedure offertes aangevraagd. Uitdrukkelijk is in de opdrachtomschrijving opgenomen dat en waarom de opdracht niet wordt verdeeld in meerdere percelen waarop afzonderlijk kan worden ingeschreven. Geselecteerd wordt op kwaliteit. Werkneemster was in 2022 voor onbepaalde tijd als huishoudelijk ondersteuner in dienst bij Beter Thuis Wonen Maatschappelijke Ondersteuning b.v. (hierna: BTW), welke organisatie als een van de zestien een contract had met de gemeente. De gemeente heeft de opdracht per 2023 niet aan BTW gegund maar aan Tzorg. Tzorg heeft met ingang van 1 januari 2023 twee van de 24 werknemers van BTW in dienst genomen. Werkneemster was vanaf 7 februari 2022 arbeidsongeschikt. Omstreeks eind september/begin oktober 2023 is zij weer volledig hersteld gemeld. In augustus/september 2022 is werkneemster geïnformeerd over de uitkomst van de aanbestedingsprocedure en naar aanleiding van schriftelijke informatie van de gemeente en BTW heeft zij zich bij Tzorg gemeld met de bedoeling haar dienstverband per 1 januari 2023 bij die organisatie voort te zetten. BTW heeft vanaf 1 januari 2023 geen salaris meer betaald aan werkneemster. Tzorg heeft BTW op 1 februari 2023 bericht dat zij werkneemster geen aanbod zal doen voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst vanwege haar arbeidsongeschiktheid. Het gaat in deze zaak om de uitleg van artikel 9.2.2 lid 2 van de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (hierna: de cao). Het artikel heeft betrekking op ‘de rechtspositie Hulp bij het Huishouden bij overname Wmo’. De kantonrechter heeft deze bepaling in kort geding zo uitgelegd, dat werkneemster op grond daarvan na contractwissel per 1 januari 2023 aanspraak heeft op loon en op re-integratie-inspanningen van Tzorg. Daarmee is Tzorg het niet eens. Zij vraagt in hoger beroep vernietiging van dat kortgedingvonnis en alsnog afwijzing

van de vorderingen van werknemster.

Oordeel

Uitleg aan de hand van de cao-norm houdt volgens het hof in dat aan een bepaling van een cao een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven. Daarbij zijn in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis. Het gaat niet om de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht, voor zover die bedoelingen niet uit de bepalingen kenbaar zijn. Uit de bewoordingen van artikel 9.2.2 lid 2 cao volgt dat twee situaties worden onderscheiden. De eerste is die, waarin er na aanbesteding slechts één verkrijger is. De tweede situatie is die, waarin de aanbesteding is opgedeeld in meerdere percelen. Daarmee is dit tweede lid beperkt van opzet, want het ziet niet op alle gevallen van contractwissel na aanbesteding. Er ontbreekt immers een regeling voor het geval er meerdere verkrijgers zijn zonder dat sprake is van een aanbesteding die is opgedeeld in percelen. Het hof legt het begrip ‘percelen’ uit in de zin die dit begrip heeft in het aanbestedingsrecht. Niet is gebleken dat de cao aan dit begrip een eigen, van het aanbestedingsrecht afwijkende, betekenis toekent. Met de passage ‘als de aanbesteding in percelen wordt opgedeeld’ wordt een onmiddellijk verband gelegd tussen ‘aangebesteding’ en ‘percelen’ welk verband het, in het licht van het voorgaande, onwaarschijnlijk maakt dat met ‘percelen’ bedoeld wordt op een geografisch gebied. Omdat geen sprake is van een regeling die alle scenario’s bij contractwisseling omvat, deelt het hof niet het oordeel van de kantonrechter dat de keuze van de gemeente in de aanbestedingsprocedure “niet tot gevolg (kan) hebben dat werknemster de bescherming wordt ontzegd die artikel 9.2.2. van de cao juist beoogt te bieden. Die uitkomst kan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet worden aanvaard.” Dat werknemster bij een andere interpretatie tussen wal en schip zou vallen is op zichzelf ook niet juist. Als de cao niet voorschrijft dat bij een contractwissel altijd alle werknemers van een partij, die de opdracht verliest, overgaan op de verkrijgende opdrachtnemer(s), dan is er in beginsel nog steeds een dienstverband met de oude werkgever. Het hof komt tot de conclusie dat werknemster niet op grond van artikel 9.2.2 lid 2 van de cao is overgegaan naar Tzorg als opvolgend werkgeefster. Volgt vernietiging van het vonnis van de kantonrechter en afwijzing van de vorderingen werknemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:8743

Zaaknummer: 200.327.212/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

Advocaten: W.F. Seijbel en M.B. van Voorthuizen

Wetsartikelen: Wmo

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over de omvang van de gewerkte uren, maar zijn zij het er wel over eens dat werkneemster na 1 februari 2023 nog werkzaamheden heeft verricht. Stilzwijgende voortzetting arbeidsovereenkomst. Werkneemster neemt op staande voet ontslag.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden, aflopend op 1 februari 2023, in dienst getreden bij werkgever tegen een salaris van € 11,54 bruto per uur, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en emolumenten. Op 7 mei 2023 bericht werkneemster aan werkgever dat zij per direct stopt met haar werkzaamheden. Werkneemster stelt dat zij na afloop van haar tijdelijke contract op 31 januari 2023 heeft doorgewerkt waardoor de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet. Zij heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens op 7 mei 2023 met onmiddellijke ingang opgezegd. Zij is van mening dat werkgever haar daartoe een dringende reden heeft gegeven omdat hij na 1 februari 2023 geen loon meer heeft betaald. Daarnaast heeft werkgever zich niet als goed werkgever gedragen door veelvuldig en openlijk drugsgebruik, door nare dingen te zeggen over haar, door haar ongepaste WhatsApp-berichten te sturen en door fysiek grensoverschrijdend gedrag te vertonen tegenover haar. Werkgever betwist dat hij aan werkneemster een dringende reden heeft gegeven. Volgens hem heeft zij sinds 1 februari 2023 nauwelijks meer gewerkt. Alle gewerkte uren zijn uitbetaald. Werkgever weerspreekt verder dat hij zich niet als goed werkgever heeft gedragen.

Oordeel

Hoewel partijen twisten over de omvang van de gewerkte uren, zijn zij het er wel over eens dat werkneemster na 1 februari 2023 nog werkzaamheden heeft verricht. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet. Ook staat vast dat werkneemster op 7 mei 2023 ontslag op staande voet heeft genomen, waardoor het dienstverband op die datum is geëindigd. In haar verzoek en ter zitting heeft werkneemster gesteld dat het niet betaald krijgen van haar loon voor haar een (belangrijke) reden is geweest om ontslag te nemen. Deze reden heeft zij echter niet genoemd in haar WhatsApp bericht van 7 mei 2023. Naar het

oordeel van de kantonrechter behoefde werkgever ook niet te begrijpen dat werkneemster deze reden aan de opzegging ten grondslag legde. Niet gebleken is dat werkneemster in de periode voorafgaand aan het ontslag om uitbetaling van haar loon had gevraagd. Bovendien schrijft zij in haar WhatsApp bericht van 7 mei 2023 min of meer dat werkgever het onbetaald gelaten loon mocht houden. Werkneemster heeft in haar verzoek nog een aantal andere omstandigheden genoemd die volgens haar een dringende reden voor het ontslag op staande voet opleveren maar de kantonrechter is van oordeel dat deze stellingen onvoldoende concreet en onderbouwd zijn. Werkneemster stelt dat er sprake is geweest van fysiek grensoverschrijdend gedrag doordat werkgever over haar heen heeft gewreven. Ook dit heeft zij niet met zoveel woorden genoemd in het WhatsApp-bericht van 7 mei 2023. De kantonrechter is echter van oordeel dat in een geval waarin fysiek grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden, een werkgever in beginsel dient te begrijpen dat dit mede aan de opzegging ten grondslag wordt gelegd wanneer als reden wordt gegeven dat de werkneemster zich niet bij de werkgever op haar gemak voelt. Werkneemster heeft haar stelling - tegenover de gemotiveerde betwisting door werkgever - niet nader onderbouwd, zodat niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van fysiek grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster heeft verklaard dat werkgever haar veelvuldig heeft geappt, maar deze berichten heeft zij niet in het geding gebracht. Ten slotte is ook onvoldoende concreet gemaakt welke uitlatingen werkgever tegenover derden (waaronder kennelijk de moeder van werkneemster) heeft gedaan. Omdat niet is gebleken van een dringende reden, kan niet worden toegekomen aan de vraag of die dringende reden het gevolg is van opzet of schuld aan de zijde van werkgever. Daardoor bestaat er geen recht op gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon, vakantietoelage en verlofuren wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7134

Zaaknummer: 10599457 AZ VERZ 23-38

Rechters: Ponds

Advocaten: T.G.J. Horlings

Wetsartikelen: 7: 625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW, 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt nabetaling van onder andere de transitie- en aanzegvergoeding en achterstallig(e) salaris(componenten). Ten onrechte verrekening van studiekosten.

Feiten

Soliede Opleidingen B.V. (hierna: Soliede) biedt praktijkopleidingen aan op het gebied van veiligheid, adviseert bedrijven over risico's en veiligheid op de werkvloer en exploiteert een webwinkel met veiligheidsmiddelen. Werknemer is met ingang van 1 mei 2021 bij Soliede in dienst getreden als trainer BHV en EHBO, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 1 mei 2022 is deze arbeidsovereenkomst voortgezet voor de duur van 12 maanden, met een einde van rechtswege op 30 april 2023. Partijen hebben op 1 juli 2021 een studieovereenkomst gesloten met daarin een terugbetalingsverplichting indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt op initiatief van werknemer. Soliede doet op 15 maart 2023 een aanbod de arbeidsovereenkomst om te zetten in een voor onbepaalde tijd en tevens wordt het salaris tussentijds verhoogd met € 100 per maand. Hierop volgen verschillende gesprekken zonder dat tussen partijen overeenstemming wordt bereikt. Werknemer krijgt op 24 april 2023 het bericht dat hij het aanbod niet heeft willen aanvaarden en dat het daardoor is komen te vervallen, met als gevolg dat de beëindiging van het dienstverband een feit is en dat bij eindafrekening de studiekosten zullen worden verrekend. Partijen bereiken geen overeenstemming over de vergoedingen en betalingen met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege zou eindigen op 30 april 2023. Vast staat dat partijen vanaf 15 maart 2023 op initiatief van Soliede hebben gesproken over voortzetting van de arbeidsverhouding op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat zij die voortzetting aanvankelijk allebei nastreefden, maar dat het daarvan uiteindelijk niet is gekomen.

Op wiens initiatief is de arbeidsovereenkomst geëindigd? Aanspraak op transitievergoeding?

De kantonrechter stelt vast dat de lezingen van partijen uiteenlopen, maar dat tegelijkertijd niet in geschil is dat partijen de gesprekken zijn ingegaan met de bedoeling om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Zij waren het enkel niet eens over een of enkele ondergeschikte arbeidsvoorwaarden, waarvan het tijdstip waarop werknemer verlof moest opnemen het belangrijkste geschilpunt was. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer echter aan de gedragingen van Soliede (en het uitblijven van andere gedragingen) na het tweede gesprek het gerechtvaardigd vertrouwen mogen ontleen dat het dienstverband na het einde van rechtswege zou worden voortgezet, hoewel partijen van mening verschilden over het tijdstip van verlofopname. Werknemer maakt derhalve terecht aanspraak op de transitievergoeding.

Aanzegvergoeding, studiekostenbeding en verrekening studiekosten

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Soliede tijdig aan haar uit artikel 7:668 lid 1 sub a en b BW voortvloeiende aanzegverplichting voldaan. In de e-mail van 15 maart 2023 heeft Soliede werknemer geïnformeerd over de voorwaarden waaronder zij de arbeidsovereenkomst met hem in eerste instantie wilde voortzetten en niet in geschil is dat werknemer de conceptarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met daarin alle (nieuwe) voorwaarden in ieder geval heeft ontvangen voorafgaand aan het eerste gesprek dat partijen op 29 maart 2023 hebben gevoerd. De verzochte aanzegvergoeding zal daarom worden afgewezen. Werknemer stelt dat Soliede niet bevoegd was om tot verrekening van de studieschuld over te gaan en verzoekt (primair) om voor recht te verklaren dat Soliede geen studieschuld op hem kan verhalen. De kantonrechter stelt vast dat er voor wat betreft de (terug)betaling van studiekosten een discrepantie bestaat tussen de bewoordingen in het personeelsreglement en die in de studieovereenkomst. De mogelijke uitlegproblemen die door deze discrepantie kunnen optreden, komen naar het oordeel van de kantonrechter voor rekening en risico van Soliede, als opsteller van deze documenten. Dit brengt mee dat Soliede geen beroep toekomt op artikel 6:127 BW en zij niet bevoegd is om de 'studieschuld' op de eindafrekening in mindering te brengen, zoals zij heeft gedaan.

Achterstallig salaris, wettelijke verhoging en (stuiting van) vakantie-uren en vakantietoeslag

Soliede moet het salaris over de maand april 2023 voldoen. Omdat Soliede bij haar onterecht gedane beroep op verrekening eveneens ten onrechte geen rekening heeft gehouden met de beslagvrije voet, waardoor werknemer meteen in betalingsproblemen is terechtgekomen, wordt de verzochte maximale wettelijke verhoging toegewezen. Werknemer heeft verzocht om 96 openstaande vakantie-uren uit te betalen, waarvan er onbetwist 32 stammen uit het jaar 2022. Werknemer erkent dat de vervalltermijn voor deze uren 1 juli 2023 is, maar hij betoogt dat dit verzoekschrift als een expliciete stuitingshandeling moet worden

beschouwd. De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat 1 juli 2023 voor de 32 vakantieuuren een vervalttermijn is. Zo'n vervalttermijn kan, uitzonderingen daargelaten, niet worden gestuit. Het verlofsaldo over 2023 wordt toegewezen. Het verzoek van werknemer tot betaling van een schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10098

Zaaknummer: 10561019 AO23-77

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.H.J. Provó Kluit en J.P. Dikker

Wetsartikelen: 6: 127 BW; 7:611 BW; 7:668 BW; 7:673 BW