

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 51, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:384](#) 27-11-2023

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:4154](#) 14-12-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:4155](#) 14-12-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:10514](#) 12-12-2023

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2471](#) 05-12-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:4021](#) 30-11-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:9880](#) 21-11-2023

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:9551](#) 13-11-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:3081](#) 31-10-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2838](#) 31-10-2023

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:883](#) 17-03-2022

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:19835](#) 14-12-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:5157](#) 12-12-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:8011](#) 07-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6578](#) 06-12-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:5021](#) 05-12-2023

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6606](#) 04-12-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4940](#) 04-12-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11280](#) 01-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:12036](#) 29-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11278](#) 28-11-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6916](#) 27-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11281](#) 24-11-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7473](#) 23-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11272](#) 08-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7816](#) 08-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8492](#) 06-11-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) 11-12-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkgever hoeft vakantieperiode die samenvalt met opgelegde COVID-19 quarantaine niet te compenseren.

Feiten

TF is in dienst van Sparkasse Südpfalz. Aan TF is voor de periode van 3 tot en met 11 december 2020 een jaarlijkse vakantie met behoud van loon toegekend. TF moest van 2 tot 11 december in quarantaine omdat hij contact had gehad met een persoon die was besmet met het SARS-CoV-2-virus. TF heeft Sparkasse Südpfalz gevraagd zijn vakantieverlof niet af te schrijven maar over te dragen. Sparkasse Südpfalz heeft dit geweigerd. De verwijzende rechter vraagt of artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling of praktijk die geen overdracht toestaat van de dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan een niet-zieke werknemer zijn toegekend voor een periode die samenvalt met een periode van quarantaine die van overheidswege is opgelegd omdat die werknemer contact heeft gehad met een persoon die besmet is met een virus.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Quarantaine is niet gelijk te stellen met 'ziekteverlof'

Het Hof heeft verklaard dat het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, namelijk de werknemer in staat stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken, verschilt van het doel van het recht op ziekteverlof, namelijk de werknemer in staat stellen te herstellen van een ziekte (HvJ EU 30 juni 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punt 25). In het licht van die verschillende doelen van deze verlopen is het Hof tot het oordeel gekomen dat een werknemer die met ziekteverlof is tijdens een van tevoren vastgestelde jaarlijkse vakantieperiode, het recht heeft om, op zijn verzoek en teneinde daadwerkelijk van zijn recht op jaarlijkse vakantie gebruik te kunnen maken, deze vakantie op te nemen in een andere periode dan die welke samenvalt met de periode van ziekteverlof (*Sobczyszyn*, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dit laatste geval is om

te beginnen het intreden van arbeidsongeschiktheid in beginsel onvoorzienbaar en staat het los van de wil van de werknemer (HvJ EU 4 oktober 2018, *Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, punt 32). Voorts wordt de werknemer met ziekteverlof fysiek of psychisch gehinderd door een ziekte (zie in die zin *Dicu*, punt 33). Bovendien mag gedurende die minimumperioden van rusttijd die zijn neergelegd in Richtlijn 2003/88/EG op de werknemer jegens zijn werkgever geen enkele verplichting rusten die hem kan beletten om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, opdat de effecten van de arbeid op zijn veiligheid en gezondheid worden geneutraliseerd (zie in die zin HvJ EG 9 september 2003, *Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punt 94).

Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt nu dat de verzoeker in het hoofdgeding van overheidswege in quarantaine is geplaatst omdat hij contact had gehad met een persoon bij wie een besmetting met het SARS-CoV-2-virus was vastgesteld. Deze werknemer was gedurende de betrokken periode echter niet arbeidsongeschikt verklaard op basis van een doktersattest. De situatie van een dergelijke werknemer verschilt dus van de situatie van een werknemer met ziekteverlof, die fysiek of psychisch wordt gehinderd door de ziekte.

Wanneer de werkgever zijn verplichtingen nakomt, kan hij bijgevolg niet verplicht worden tot compensatie van de nadelige gevolgen van een onvoorzienbare gebeurtenis, zoals een van overheidswege opgelegde quarantainemaatregel, waardoor zijn werknemer niet ten volle kan genieten van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Richtlijn 2003/88/EG, waarvan de beginselen in herinnering zijn gebracht in de punten 26 tot en met 35 van het onderhavige arrest, beoogt immers niet dat elke gebeurtenis die voor de werknemer een belemmering kan zijn om ten volle te genieten van een periode van rust of ontspanning, een grond is om aan die werknemer extra verlof toe te kennen opdat het doel van de jaarlijkse vakantie wordt beschermd.

Bijgevolg moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 7, lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling of praktijk die geen overdracht toestaat van de dagen jaarlijkse vakantie met behoud van loon die aan een niet-zieke werknemer zijn toegekend voor een periode die samenvalt met een periode van quarantaine die van overheidswege is opgelegd omdat die werknemer contact heeft gehad met een persoon die besmet is met een virus.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-11-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:384

Zaaknummer: C-206/22

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

Wetsartikelen: 7:634 BW en Richtlijn 2003/88/EG

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon vanwege de verplichting om voorafgaand aan elke dienst 15 minuten eerder aanwezig te zijn toegewezen.

Feiten

Werknemer heeft van 5 juni 2017 tot 1 juli 2022 als uitzendkracht voor AFS Uitzendbureau B.V. (AFS) gewerkt. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is 'de meest recente versie van de Cao voor Uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen met bijlagen' (hierna: Cao ABU) integraal van toepassing verklaard. Omdat werknemer zijn werk als bagageafhandelaar achter de douane op Schiphol verrichtte had hij een zogenoemde Schipholpas in zijn bezit. Werknemer moest zich steeds 15 minuten voor de start van zijn dienst fysiek melden bij de BOS-Coördinatie achter de douane. Deze tijden zijn ook vastgelegd in een memo werktijden. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon en legt aan de vordering ten grondslag dat het kwartier dat hij telkens voor de start van zijn dienst bij BOS aanwezig moest zijn, kwalificeert als arbeidstijd waarover loon is verschuldigd.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van ASF betreft haar beroep op schending van de klachtplicht. Hier is echter volgens de kantonrechter geen sprake van. Weliswaar is juist dat werknemer al vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst via zijn loonstroken op de hoogte was van het feit dat hij niet betaald kreeg voor zijn aanwezigheid gedurende de 15 minuten voorafgaand aan een dienst, maar dat leidt niet tot het oordeel dat hij daar na afloop van het dienstverband geen beroep meer op mocht doen. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat hij niet eerder durfde te klagen bij AFS, omdat hij bang was om zijn baan te verliezen. Het belang van AFS om tijdig haar rechtspositie te bepalen en eventueel voorzieningen te treffen, weegt daarom in dit geval minder zwaar dan het belang van werknemer om na het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog een beroep te kunnen doen op het gebrek in loonbetaling. Kern van het geschil is de vraag of de verplichte aanwezigheid gedurende de 15 minuten voorafgaand aan de overeengekomen aanvang van de diensttijd van werknemer als arbeid en als arbeidstijd moet worden aangemerkt. De kantonrechter beantwoordt beide vragen bevestigend. AFS betwist dat werknemer gedurende het kwartier overeengekomen arbeid

verrichtte volgens artikel 7:610 BW. Volgens AFS was het verplichte kwartier voor de dienst slechts een orde- en huismaatregel van BOS en geen daadwerkelijke arbeid. De kantonrechter kwalificeerde het kwartier echter als arbeid, omdat werknemer gedurende die tijd in opdracht van BOS beschikbaar was als arbeidskracht. Tijdens het kwartier meldde werknemer zich bij de BOS-coördinator, waar zijn aanwezigheid werd geregistreerd. Hij ontving instructies over zijn werkzaamheden bij een specifieke gate en gebruikte het kwartier om daar naartoe te gaan. De kantonrechter concludeerde dat werknemer gedurende het kwartier ter beschikking stond van BOS, wat als arbeid werd beschouwd. De kantonrechter benadrukt dat de handelingen onder gezag van BOS werden uitgevoerd en dat werknemer niet vrij kon beschikken over zijn tijd. De instructies van de BOS-coördinator werden als werkinstructies beschouwd. Het feit dat werknemer zijn tijd niet vrij kon indelen en dat de exacte werklocatie pas na aanmelding bekend was, werd benadrukt als factoren die bijdroegen aan het beschouwen van het kwartier als arbeidstijd. Privéactiviteiten in het kwartier waren beperkt en werden niet beschouwd als vrije tijd. Aangezien het kwartier arbeidstijd is, dient werknemer daarover loon te ontvangen. Hoewel geen afspraken zijn gemaakt over uitbetaling van uren die meer zijn gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur, betekent dit niet dat een grondslag voor betaling van het kwartier ontbreekt. De kantonrechter zal voor berekening hiervan aansluiten bij het uurloon van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:12036

Zaaknummer: 10390183 CV EXPL 23-1492

Rechters: M.M. Kruithof

Advocaten: T.D. Hendriks, J.W. Ebbink en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:610 BW, 7:660 BW en

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht vernietigd wegens het ontbreken van een dringende reden. Geen loonsverhoging want werkgever valt niet onder werkingssfeer cao.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 voor de duur van een jaar bij XPeng Motor (Netherlands) B.V. ('XPeng') in dienst getreden als Store Manager. Op 8 april 2022 heeft een HR-manager verschillende klachten ontvangen over werknemer. Werknemer zou racistische, seksistische en homofobe opmerkingen maken. Naar aanleiding daarvan is werknemer op 11 april 2022 uitgenodigd voor een gesprek en is aangekondigd dat onderzoek zou worden gedaan naar de klachten. Werknemer is gedurende deze periode geschorst. Later zijn 15 collega's gehoord omtrent de klacht en het gedrag van werknemer. Een aantal van deze collega's heeft verklaard dat werknemer ongepaste opmerkingen en grappen maakte. XPeng heeft een "Detailed report on misconduct report", gedateerd 22 april 2022, overgelegd, waarin opgesomd is wat in de door XPeng overgelegde verklaringen staat. Dit rapport is voorafgaand aan de procedure in eerste aanleg niet aan werknemer overgelegd. Op 25 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter in eerste aanleg verzocht om het ontslag op staande voet te vernietigen. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet vormen. XPeng heeft de kwestie rondom de klachten over het gedrag van werknemer onvoldoende zorgvuldig aangepakt. Het gedrag van werknemer was bovendien niet zodanig dat XPeng hem daarop niet had kunnen aanspreken en hem niet een (laatste) kans had kunnen geven zijn gedrag te verbeteren. Het ontslag op staande voet is door de kantonrechter vernietigd. Daarbij is geoordeeld dat werknemer vanaf 1 januari 2022 aanspraak heeft op een loonsverhoging van 1% op grond van de cao voor het motorvoertuigen en tweewielerbedrijf (hierna: de cao). XPeng valt volgens de kantonrechter onder de werkingssfeerbepaling van deze cao, omdat zij zich bezighoudt met het etaleren van motorvoertuigen met de bedoeling die aan het publiek te verkopen. Tegen voornoemde beslissingen van de kantonrechter komt XPeng op.

Oordeel

XPeng bestrijdt allereerst het oordeel van de kantonrechter dat werknemer aanspraak kan maken op een cao-loonsverhoging van 1%. XPeng betoogt dat de kantonrechter de werkingssfeerbepaling van de nieuwe cao onterecht heeft toegepast en dat de oude cao, met een beperktere werkingssfeerbepaling, van toepassing is. Het hof is het met XPeng eens en oordeelt dat de werkingssfeerbepaling van de nieuwe cao onjuist is toegepast. Het hof stelt vast dat de activiteiten van XPeng niet onder de oude cao vallen, omdat tot juli 2022 nog geen auto's waren verkocht. Het feit dat XPeng showroommodellen toonde en inschrijvingen voor auto's accepteerde, wordt niet gelijkgesteld aan daadwerkelijke verkoop. Daarom heeft werknemer geen recht op de cao-loonsverhoging. Het hof veroordeelt werknemer tot terugbetaling van de ontvangen 1% loonsverhoging over de periode van 1 januari 2022 tot 1 september 2022, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Verder betwist XPeng het oordeel van de kantonrechter dat geen sprake is van een dringende reden. Het hof gaat echter ook aan deze klacht voorbij. Hoewel verwijtbaar levert het handelen van werknemer namelijk geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Ook behoudt werknemer aanspraak op de immateriële schadevergoeding, ter hoogte van € 1.000. Nu het handelen van werknemer tot slot niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen, heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat aan werknemer een transitievergoeding zou toekomen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2838

Zaaknummer: 200.319.299/01

Rechters: M.L.D. Akkaya en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra, A.G.J.J. Jansen en N. Kampert

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:611 BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door arbeidsongeschikt werkneemster gelet op haar uitlatingen en haar handelingen. Gerechtvaardigd vertrouwen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen.

Feiten

Werkneemster is in 2009 in dienst getreden bij Stichting Verpleeghuis Salem (hierna: Salem). Op 1 december 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met een positieve coronatest. Op 7 januari 2021 heeft werkneemster tijdens een telefoongesprek aan haar leidinggevende laten weten dat zij wilde stoppen bij Salem. Via een e-mail aan haar collega's en haar leidinggevende heeft werkneemster schriftelijk haar ontslag ingediend. Werkneemster heeft op 15 januari 2021 haar sleutels en uniformen ingeleverd. Op 26 januari 2021 heeft werkneemster aangegeven dat zij niet eenzijdig per (direct) uit dienst gaat bij Salem en dat deze afspraken niet zijn gemaakt. Werkneemster gaf aan ontslag te willen nemen met wederzijds goedvinden nadat zij van corona is hersteld. Op 15 februari 2021 heeft werkneemster bevestigd dat zij zich nooit beter heeft gemeld en nog steeds niet beter is vanwege corona. Salem heeft van het dienstverband met werkneemster een eindafrekening opgemaakt per 14 januari 2021. Werkneemster heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat zij haar dienstverband niet wilde beëindigen en dat haar wil en verklaring niet overeenkwamen. Salem had de verklaring van werkneemster niet mogen opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd en dat Salem het loon van werkneemster moet doorbetalen. Salem heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof zijn de e-mail van 7 januari 2021 van werkneemster aan haar collega's, waaronder haar leidinggevende, en de e-mail van werkneemster aan Salem van 8 januari 2021 niet voor enig misverstand vatbaar. In de eerste e-mail schrijft zij: *"Ik heb weloverwogen, samen met echtgenoot besloten mijn ontslag in te dienen binnen Salem."* En in de tweede, van een dag later: *"Bij deze dien ik schriftelijk mijn ontslag in binnen Salem. Gister*

hebben we dit telefonisch besproken. Ik hoor graag wat de opzegtermijn is.” Gelet op de gekozen bewoordingen van beide e-mails is het hof van oordeel dat werknemster duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard dat zij haar dienstverband wenste te beëindigen. Salem heeft toegelicht dat volgens haar in het telefoongesprek is besproken dat werknemster het dienstverband zo snel mogelijk wenste te beëindigen en dat zij haar hierin tegemoet is gekomen door afspraken te maken. Die mailwisseling en de gang van zaken daarna kan naar het oordeel van het hof niet anders worden uitgelegd dan dat werknemster per direct wilde stoppen en dat haar leidinggevende daarmee heeft ingestemd, in zoverre dat hij met werknemster daarna heeft afgesproken dat het dienstverband op 15 januari 2021 zou eindigen. Daaroever hebben hij en werknemster afspraken gemaakt die zij is nagekomen. Salem had niet moeten onderzoeken of werknemster daadwerkelijk haar dienstverband wilde beëindigen. Gelet op de uitdrukkelijke tekst van de e-mails van werknemster en haar handelen daarna, volgt naar het oordeel van het hof dat Salem er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat zij de overeenkomst wenste op te zeggen. Nu de arbeidsovereenkomst door opzegging door werknemster is beëindigd, is Salem met ingang van 15 januari 2021 geen loon meer verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2471

Zaaknummer: 200.317.751/01

Rechters: J.S. Honée, R.S. van Coevorden en P.S. Fluit

Advocaten: L.P. Quist en C.L. Kock

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer conform de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg gedeeltelijk toegewezen. Voor het overige heeft werknemer zijn loonvordering onvoldoende concreet toegelicht en onderbouwd.

Feiten

Partijen zijn een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, met als begindatum 1 januari 2018 en als einddatum 1 mei 2021. Werknemer is met ingang van 21 september 2019 arbeidsongeschikt geworden. Partijen twisten over de vraag of werknemer in de periode dat hij voor SCS Koerier werkzaamheden heeft verricht voor de door hem gewerkte uren conform de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg (hierna: cao) is betaald. Werknemer meent dat hij nog recht heeft op uitbetaling van de gewerkte uren respectievelijk nabetaling van het juiste cao-loon. Met betrekking tot de periode november 2020 tot 1 mei 2021 heeft de kantonrechter SCS Koerier veroordeeld aan werknemer het loon tijdens zijn arbeidsongeschiktheid door te betalen vanaf september 2020 tot 1 mei 2021, met inachtneming van de jaarlijkse cao-loonsverhoging per 1 januari 2021 en met aftrek van hetgeen al aan werknemer is betaald.

Oordeel

Het hof is het grotendeels eens met de beslissing van de kantonrechter en zal deze grotendeels bekrachtigen. Alleen wat betreft de periode januari 2018 tot en met augustus 2018 zal het hof de vordering van werknemer alsnog toewijzen, in die zin dat niet het door hem gevorderde bedrag zal worden toegewezen maar een bedrag van € 5.263,20 bruto. SCS Koerier moet beschikken over een deugdelijke en voor beide partijen verifieerbare urenregistratie. Uit de activiteitenrapporten kan worden afgeleid dat werknemer 470,77 uur heeft gewerkt x € 11,18 (het in die periode geldende loon volgens de cao). Over de periode september 2018 tot september 2019 geldt dat uit de activiteitenrapporten niet kan worden afgeleid hoeveel uren werknemer per saldo heeft gewerkt en hoeveel uren hij nog nabetaald moet worden. Dit had wel op zijn weg gelegen omdat het bepaald onduidelijk is hoe de uren moeten worden berekend. Werknemer heeft geen recht op nabetaling van zijn loon over de periode september

2018 tot september 2019. Het hof oordeelt voor de periode oktober 2019 tot en met april 2021 dat werknemer onvoldoende concreet heeft toegelicht en onderbouwd dat hij nog recht heeft op (na)betaling door SCS Koerier. Werknemer heeft ook voor deze periode geen recht op nabetaling van volgens hem te weinig uitbetaald loon. In zoverre wordt het vonnis vernietigd en zal de vordering van werknemer alsnog worden toegewezen. Voor het overige wordt het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:9880

Zaaknummer: 200.304.405

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

Advocaten: J.E. Jalandoni en H. Yildirim

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer toegewezen.

Feiten

In de (tussen)beschikking van 24 augustus 2023 heeft het hof overwogen en beslist dat werknemer per 1 januari 2020 in plaats van een loonsverhoging van 7,5% recht heeft op een loonsverhoging van 9,53%. Het hof zal de door de werknemer verzochte verklaring voor recht toewijzen in die zin dat het loon van de werknemer met ingang van 1 januari 2020 € 3.214,71 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag, bedraagt. Het hof heeft werknemer niet gevolgd in zijn standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. De grieven van werknemer met betrekking tot de billijke vergoeding, einddatum van de arbeidsovereenkomst en de transitievergoeding zijn verworpen. Ook de grief van werknemer met betrekking tot een vergoeding wegens het inleveren van de leaseauto is verworpen. Met betrekking tot betaling van (achterstallig) loon en overige bedragen, heeft het hof werkgever in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de hoogte van het loon en de hoogte van de transitievergoeding waar werknemer, uitgaande van de loonsverhoging van 9,53%, alsnog recht op heeft en over de vraag hoe deze bedragen zich verhouden tot de bedragen aan loon en de transitievergoeding die werknemer betaald heeft gekregen. Werkgever is ook in de gelegenheid gesteld om zich nader uit te laten over zijn stelling dat werknemer ten tijde van de beslaglegging in februari 2022 geen loonvordering op werkgever had, uitgaande van het loon op basis van een loonsverhoging van 7,5%.

Oordeel

Werknemer heeft zich beroepen op de uitzondering met betrekking tot de gebondenheid aan eindbeslissingen. Alles wat hij naar voren heeft gebracht heeft het hof echter al meegewogen bij de beslissingen in de tussenbeschikking. Werknemer heeft verder niet (voldoende) gemotiveerd dat de eindbeslissingen in de tussenbeschikking berusten op een onjuiste juridische of feitelijke grondslag. Het hof ziet hierin dan ook geen aanleiding om deze beslissingen te herzien. Ook overigens is hiertoe geen aanleiding. Werknemer heeft niet betwist dat het door werkgever berekende bedrag van € 1.433,87 bruto gelijk is aan € 966,51 netto. Vast staat dat werkgever daarop € 768,99 netto in mindering kan brengen wegens

onverschuldigde betaling, zoals in de tussenbeschikking is beslist, zodat een te betalen bedrag resteert van € 197,52 netto. Het hof zal werkgever veroordelen om dit bedrag alsnog aan werknemer te betalen. Ook voor wat betreft vakantiebijslag en de transitievergoeding wordt de berekening van werkgever gevolgd. De loonstroken zijn al overgelegd in het geding en het verstrekken van juiste loonstroken wordt daarom afgewezen wegens gebrek aan belang. Werknemer heeft verder terecht tot beslag kunnen overgaan, omdat hij een loonvordering op werkgever had.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4155

Zaaknummer: 200.320.237_01

Rechters: M.E. Smorenburg, A.L. Bervoets en C.J. Frikkee

Advocaten: C.J. Spitters en L.J.J. van Asseldonk

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft gekozen voor de Regeling individueel keuzeverlof. Partijen twisten over de uitleg daarvan. De ‘inverdienpercentages’ zijn in dit geval niet aan werknemer verschuldigd bij de vaststelling van zijn IKV-aanspraken, omdat de OE-toeslagen niet verschuldigd zijn.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1985 bij LVN in dienst getreden. In 1986 is werknemer verplaatst naar Schiphol. Hij heeft daar van 1997 tot 2010 een niet-operationele of bureaufunctie bekleed. Zijn laatste niet-operationele functie betrof coördinator investigation bij de afdeling S&P. De functie van coördinator bij de afdeling S&P is in 2010 komen te vervallen en werknemer is herplaatst in een operationele functie, de functie verkeersleidingsassistent (verder VLA). Per 1 april 2010 is werknemer benoemd tot VLA ACC. Omdat werknemer hoger zou zijn ingeschaald, is het salaris ongewijzigd gebleven. Werknemer is per 1 mei 2012 benoemd tot Operationeel Expert Procedures VLA ACC. Aan deze zogenoemde OE-taak zijn in beginsel twee periodieken verbonden. Aan beide benoemingen zijn voor werknemer geen salariële consequenties verbonden geweest, omdat werknemer hoger zou zijn ingeschaald. In augustus 2016 heeft LVN werknemer met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 vanuit het salarisgebouw voor de bureaufuncties naar dat van de operationele functies verplaatst. Het salaris bleef ongewijzigd. Op 14 februari 2017 heeft werknemer zijn OE-taken neergelegd. Dit had geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. De arbeidsovereenkomst van werknemers van LVN eindigt in beginsel indien zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Voor de functie VLA geldt daarnaast een leeftijdsgrens van 60 jaar. De werknemer kan dan gebruikmaken van de Regeling functioneel leeftijdsnon-activiteitsverlof (FLNA). Indien een werknemer daar geen gebruik van wenst te maken kan hij gebruikmaken van de zogenoemde Regeling individueel keuzeverlof (IKV regeling). Werknemer heeft aan LVN meegedeeld gebruik te willen maken van de IKV-regeling. Vervolgens is tussen partijen discussie ontstaan over de uitleg van de bepalingen uit de huidige IKV-regeling. Per e-mail van 14 april 2020 heeft werknemer aan HR bericht dat de twee periodieken niet afgetrokken kunnen worden, omdat hij nooit twee periodieken extra betaald heeft gekregen, maar alleen zijn basissalaris. Tevens deelt werknemer mee op grond van zijn OE-werkzaamheden een percentage van 20% te hebben

inverdiend. Tussen partijen is vervolgens over dit punt gecorrespondeerd en onderhandeld. Werknemer heeft het geschil voorgelegd aan het Adviesloket. Het Adviesloket heeft geadviseerd om bij de berekening van de IKV-grondslag uit te gaan van de van toepassing zijnde salarisschaal en geen rekening te houden met bijtelling of aftrek van fictieve periodieken wegens het verrichten van neventaken. LVN heeft dit advies gevolgd. Partijen hebben vervolgens getwist over de uitleg van het advies en het Adviesloket verzocht om een toelichting daarop. LVN heeft in haar uitleg gelijk gekregen. Werknemer is op 23 juni 2022 60 jaar geworden. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat hij op basis van de IKV-regeling aanspraak heeft op een toevoeging aan zijn IKV-budget van een inverdienpercentage van 20%. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werknemer komt op tegen het vonnis.

Oordeel

De grieven van werknemer komen erop neer dat de kantonrechter het ten onrechte voor redelijk heeft gehouden dat de wel door werknemer verrichte aanvullende taken door de werking van de inkomensgarantie niet leiden tot een verhoging van de IKV-grondslag. Het betoog van werknemer faalt. Tussen partijen staat vast dat werknemer in het verleden een salarisgarantie heeft gekregen waardoor hij nadien geen recht had op betaling van toeslagen die zijn collega's wel ontvingen, omdat zijn garantiesalaris nimmer onder het met die toeslagen in zijn nieuwe functie te bereiken maximumsalaris is gekomen. Werknemer erkent ook dat hij heeft 'berust' in het ontbreken van betaling van die toeslagen. Omdat de OE-toeslagen nimmer aan hem zijn uitbetaald (want niet verschuldigd) is het logisch dat de daarvoor in de plaats komende, althans daaruit voortvloeiende, 'inverdienpercentages' niet aan werknemer verschuldigd zijn bij de vaststelling van zijn IKV-aanspraken.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:3081

Zaaknummer: 200.316.270/01

Rechters: H.T. van der Meer, K.A.J. Bisschop en E. Verhulp

Advocaten: E.W. Heespelink en D.J. Rutgers

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding wordt niet geschorst. Werkgever heeft voldoende belang bij instandhouding beding, nu werknemer bij concurrerende werkgever ‘in dezelfde vijver’ zou gaan vissen. Geen sprake van onbillijke benadeling werknemer bij handhaving concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer werkt van 1 april 2022 tot 1 augustus 2023 bij Topzorggroep B.V. (hierna ‘Topzorg’). Volgens een door partijen gesloten addendum gold met ingang van 1 april 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het addendum is een relatiebeding en concurrentiebeding opgenomen en deze bedingen gelden zolang de overeenkomst van kracht is en gedurende een periode van twee jaar nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer zegt de arbeidsovereenkomst in juni 2023 op tegen 1 augustus 2023. Begin september 2023 treedt werknemer in dienst bij zijn nieuwe werkgever. Topzorg laat werknemer op 15 en 22 augustus 2023 weten hem aan zijn concurrentiebeding te houden. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding en het daaraan gekoppelde boetebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet ter discussie staat dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen en Topzorg en de nieuwe werkgever direct concurrerende ondernemingen zijn. De reikwijdte van het concurrentiebeding is naar het oordeel van de kantonrechter aanzienlijk beperkter dan werknemer denkt. Het concurrentiebeding ziet op een straal van tien kilometer rondom de voormalige werklocatie van werknemer bij Topzorg en niet, zoals werknemer meent, op een straal van tien kilometer rondom één van de vele vestigingen van Topzorg in Nederland. Volgens Topzorg bevinden de vestigingen van de nieuwe werkgever zich binnen een straal van twee a drie kilometer van de werklocatie van werknemer bij Topzorg, waar werknemer hetzelfde werk als fysiotherapeut/manueel therapeut verricht. Dit heeft werknemer niet weersproken. Werknemer gaat in dienst van de nieuwe werkgever dan ook in dezelfde vijver als Topzorg vissen. Topzorg heeft voorts toegelicht dat het relatiebeding in dit geval onvoldoende bescherming biedt gezien de relatief

korte afstand tussen de werklocaties, waardoor de kans groter is dat klanten of relaties een therapeut alsnog volgen, met of zonder actieve benadering. Voldoende aannemelijk is dat het concurrentiebeding voor een situatie als deze een waardevolle aanvullende bescherming biedt aan Topzorg, waardoor dit een belangrijk belang voor Topzorg oplevert bij handhaving van het concurrentiebeding. Of een duur van twee jaar van dit beding gerechtvaardigd is, kan in het midden blijven. Bovendien is de gestelde positieverbetering door werknemer onvoldoende gebleken. De voor werknemer unieke kans om de praktijk van zijn nieuwe werkgever over te nemen en wat de status daarvan is, blijkt niet uit de overgelegde stukken. De gestelde financiële verbetering is door Topzorg betwist en door werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt. Niet is gebleken van een zodanige positieverbetering voor werknemer dat handhaving van het concurrentiebeding leidt tot een onbillijke benadeling. Het concurrentiebeding en het boetebeding worden niet geschorst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8492

Zaaknummer: 10700872 \ VV EXPL 23-48

Rechters: mr. Kool

Advocaten: K.G.P.M. Baaten en J.C.P. van Kollenburg

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na dienstverband van (nog geen) vier maanden houdt geen stand. Werkgever is te snel tot ontslag overgegaan. Toekenning van transitievergoeding (€ 1.741,02), gefixeerde schadevergoeding (€ 104.700) en billijke vergoeding (€ 104.700).

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2023 in dienst getreden bij Lemniscaat B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een brutomaandsalaris van € 15.000 exclusief vakantietoeslag, dertiende maand en winstdeling. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Uitgeverijbedrijf 1 januari 2022 t/m 31 december 2023 van toepassing. Op 17 augustus 2023 hebben werknemer en Lemniscaat met elkaar gesproken, waarbij werknemer is geconfronteerd met bezwaren die bij Lemniscaat bestonden over de wijze waarop hij zijn functie uitoefende, de manier waarop hij met collega's omging en met de daardoor veroorzaakte negatieve sfeer. Volgens Lemniscaat zijn tijdens dit gesprek strikte afspraken met werknemer gemaakt. Op 18 augustus 2023 heeft Lemniscaat in een gesprek aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wil beëindigen. Diezelfde dag is werknemer per e-mail op staande voet ontslagen. Lemniscaat stelt dat met werknemer op 17 augustus 2023 strikte afspraken zijn gemaakt, die werknemer diezelfde dag nog heeft geschonden. Dit is voor Lemniscaat zo'n grove schending van het vertrouwen dat zij niet anders kan dan werknemer op staande voet te ontslaan, aldus Lemniscaat. Op 29 augustus 2023 wordt werknemer voorwaardelijk op staande voet ontslagen. Werknemer zou na het eerder verleende ontslag op staande voet nog diverse handelingen hebben verricht die in strijd zijn met het goed werknemerschap en die Lemniscaat schade hebben berokkend. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding, omdat volgens hem geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen dringende reden voor ontslag

Het ontslag van 29 augustus 2023 kan buiten beschouwing worden gelaten, omdat werknemer berust in de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst daarmee al op 18 augustus 2023 is geëindigd. De dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in de omstandigheid dat werknemer de op 17 augustus 2023 gemaakte afspraken al diezelfde dag heeft geschonden. Deze afspraken zijn echter niet schriftelijk vastgelegd, wat wel van Lemniscaat verwacht mocht worden. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is verklaard, kan worden afgeleid dat werknemer niet eerder dan tijdens het gesprek op 17 augustus 2023 nadrukkelijk is gewezen op het feit dat hij zijn functie niet uitoefende zoals verwacht mocht worden. Vaststaat dat de bestuurders van Lemniscaat op 10 augustus 2023 nog een gesprek met werknemer hebben gevoerd en op dat moment waren zij nog tevreden over het functioneren van werknemer, waar werknemer zelfs bloemen en een taart voor kreeg. De bestuurders hebben ter zitting verklaard dat zij op 10 augustus 2023 nog niet bekend waren met de grote onvrede onder medewerkers van Lemniscaat over de wijze van functioneren/communiceren van werknemer. Tijdens het gesprek op 17 augustus 2023 zijn zeer vergaande afspraken gemaakt in een emotioneel gesprek, waarin werknemer pas voor een eerste keer is geconfronteerd met verschillende bezwaren. In dit licht mocht verwacht worden dat Lemniscaat de afspraken schriftelijk zou vastleggen. Vast is komen te staan dat werknemer overdonderd was door wat hem op 17 augustus 2023 overkwam. Het had dan ook voor de hand gelegen als Lemniscaat in de week of weken daarna nogmaals – maar ditmaal in alle rust – verder met werknemer in gesprek zou gaan om daarna bijvoorbeeld te spreken over een verbetertraject of het maken van afspraken over de beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter komt tot de conclusie dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. Van Lemniscaat had een andere handelwijze mogen worden verwacht, gezien het verloop van het gesprek op 17 augustus 2023. In plaats daarvan heeft Lemniscaat ervoor gekozen werknemer al direct tijdens dat emotionele gesprek een ‘laatste kans’ te geven en hem een dag later ook meteen op staande voet te ontslaan. Van Lemniscaat als professionele werkgever mocht worden verwacht dat zij eerst alle (minder vergaande) alternatieven had onderzocht. Het ontslag op staande voet houdt geen stand.

Vergoedingen

Lemniscaat wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 1.741,02. Ook heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 104.700 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 104.700 bruto. Er is sprake van een duidelijke mismatch tussen partijen, die vooral is ingegeven door de uiteenlopende ideeën en verwachtingen over de manier waarop de functie van werknemer binnen de organisatie van Lemniscaat zou moeten worden uitgevoerd. Deze duidelijke mismatch en de daaruit voortvloeiende botsingen

tussen partijen heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsverhouding. De kans dat de arbeidsverhouding nog jaren zou hebben voortgeduurd is gelet op de omstandigheden klein. Daarnaast was werknemer relatief kort in dienst. Anderzijds heeft werknemer op dit moment geen inkomen en kan niet zonder meer worden aangenomen dat hij binnen een afzienbare tijd een vervangende en vergelijkbare functie vindt. Het verzoek van werknemer om toekenning van een aanvullende schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11278

Zaaknummer: 10697194

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: J. Wijnja en G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Scheldende en bedreigende werknemer niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. Werkgever had werknemer de kans moeten geven een en ander in een gesprek toe te lichten. Rechtsverhouding wordt beheerst door eerder gesloten vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij MVGM Vastgoedmanagement B.V. (hierna 'MVG') in de functie van technisch manager voor de duur van twaalf maanden. Partijen komen op 9 juni 2023 een vaststellingsovereenkomst overeen ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer wordt per voorgaande datum vrijgesteld van werkzaamheden. Tijdens een telefoongesprek tussen werknemer en zijn teamleider op 7 juli 2023 zou werknemer zich agressief en bedreigend hebben uitgelaten tegenover zijn teamleider. Werknemer heeft onder andere gezegd: "Ik weet dat je een racist bent (...), ik weet dat je een smeerlap bent (...), houd op met die fucking shit, anders ik kom naar je toe. Je bent een viezerik dat ben jij (...). Ik kom je opzoeken vuile hond. (...) ik ben er klaar mee met je fucking politieke shit (...) je hebt geen idee. Ik doe al twintig jaar boksen. Ik sla je fucking helemaal verrot vieze vent, (...) ik wil niets meer van je horen, wat een vuile rat ben jij." De HR-manager van MVGM bericht werknemer op dezelfde dag dat werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer reageert per e-mail dat hij zijn teamleider niet heeft bedreigd en dat hij na zijn vakantie (vanaf 16 juli 2023) graag het gesprek aangaat. MVGM ontslaat werknemer op 10 juli 2023 wegens bedreiging. Werknemer bericht per e-mail dat hij spijt heeft van de manier waarop hij zijn teamleider te woord heeft gestaan, maar dat hij betwist dat sprake is van bedreiging. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en nakoming van de vaststellingsovereenkomst door MVGM.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het op ernstige wijze bedreigen van de werkgever wordt in de wet genoemd als voorbeeld van een dringende reden voor ontslag op staande voet, maar dit betekent niet dat iedere bedreiging tot een rechtsgeldig ontslag kan leiden. Hiervoor moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen. De

bewoordingen van werknemer zijn bedreigend en werknemer heeft niet op de juiste wijze gehandeld, maar dit is onvoldoende om te concluderen dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De verhoudingen tussen partijen waren voor het telefoongesprek van 7 juli 2023 al verslechterd en partijen hebben dan ook een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is bepaald dat werknemer tot de einddatum van 1 november 2023 was vrijgesteld van werkzaamheden. Relevant is dat sprake is van een eenmalige bedreiging per telefoon. De uitlatingen van werknemer kwalificeren als uitlatingen die zijn gedaan in een emotionele toestand. De achtergrond hiervan is een langdurige discussie over de rittenregistratie van de zakelijke auto van werknemer. Dat de bedreiging in een emotionele toestand is gedaan, is geen rechtvaardiging voor het gedrag van werknemer, maar brengt wel mee dat MVGM werknemer op een later moment had moeten horen wanneer de gemoederen iets waren bedaard. MVGM is dezelfde mening toegedaan, volgens de inhoud van de brief op 7 juli 2023. Bovendien heeft MVGM werknemer onvoldoende gelegenheid geboden uitleg te geven. MVGM wilde de vakantie van werknemer niet afwachten, omdat MVGM niet geloofde dat werknemer opnieuw op vakantie ging en er al langer moeilijkheden waren bij het inleveren van de rittenregistratie. Dit zijn echter geen goede redenen om werknemer een persoonlijk gesprek op een later moment te onthouden. Daarnaast is van belang dat werknemer al was vrijgesteld van werkzaamheden. Tegen de specifieke achtergrond van de vaststellingsovereenkomst en de vrijstelling van werk was het beter geweest als MVGM werknemer de mogelijkheid voor een persoonlijk gesprek na een week had geboden. Nu dat niet is gebeurd, was het voor MVGM niet mogelijk de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de aanleiding voor de escalatie te toetsen en te betrekken bij het ontslag op staande voet. Gelet op het voorgaande is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en het ontslag wordt daarom vernietigd. De rechtsverhouding van partijen wordt beheerst door de vaststellingsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:5021

Zaaknummer: 10693236 \ EJ VERZ 23-306

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: C.J. de Lange en M. Lodewijkx-Spithoff

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Bonus werknemer. Werkgever heeft niet in redelijkheid kunnen besluiten om geen bonus toe te kennen. Incidentele vordering tot verstrekking dan wel inzage van alle bonussen over 2022 ook toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2012 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Varo, destijds in de functie van 'trader'. Werknemer heeft vanaf 2015 jaarlijks een brutobonusbedrag van Varo ontvangen. Deze bonus werd steeds omstreeks maart van het jaar volgende op het jaar waarop de bonus betrekking had, vastgesteld en in de maand april van dat jaar aan werknemer uitgekeerd. Op 8 november 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Varo opgezegd tegen 1 februari 2023. Werknemer is vervolgens door Varo met ingang van 10 november 2022 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van zijn salaris tot 1 februari 2023. Op 15 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek heeft Varo werknemer geconfronteerd met de stelling dat hem gebleken is dat werknemer (commercieel) gevoelige informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd in de periode vóór de opzegging van zijn dienstverband. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat aan hem een bonus is verschuldigd over kalenderjaar 2022 en vordert de betaling van die bonus van € 650.000. Werknemer vordert bovendien in incident het verstrekken van afschriften van dan wel inzage in bescheiden. Werknemer verlangt inzage in de door hem genoemde bescheiden met het doel om daarmee de hoogte van de bonus over 2022, waar hij meent recht op te hebben, nader te onderbouwen.

Oordeel

Tussen partijen staat niet ter discussie dat de bonus een arbeidsvoorwaarde is. Het gaat om de vraag of Varo, in het licht van zijn discretionaire bevoegdheid op dit punt, in redelijkheid heeft kunnen besluiten werknemer over het jaar 2022 geen bonus toe te kennen, althans de bonus op nihil te stellen. Het enkele feit dat ten aanzien van het wel of niet toekennen van een bonus sprake was van een discretionaire bevoegdheid aan de zijde van Varo, betekent niet onmiddellijk dat Varo in dit specifieke geval geen bonus over 2022 aan werknemer hoeft uit te

keren. De stelling van Varo dat uit de brief ook volgt dat een voorwaarde voor toekenning van de bonus is dat werknemer nog in dienst moest zijn van Varo op het moment dat de bonus zou worden uitbetaald (in april van het volgende jaar), maakt dit niet anders. Los van de vraag of het binnen Varo wel of niet algemeen bekend was dat een trader slechts aanspraak kan maken op een bonus als hij nog in dienst is ten tijde van de uitbetaling van de bonus, is de kantonrechter van oordeel dat van een werkgever verwacht mag worden dat hij een dergelijke belangrijke voorwaarde om in aanmerking te komen voor een bonusuitkering, duidelijk en ondubbelzinnig aan zijn werknemers kenbaar maakt. Dat heeft Varo niet gedaan. Het beginsel van goed werkgeverschap brengt daarnaast met zich dat van Varo als werkgever verwacht mag worden dat, als hij gebruikmaakt van zijn discretionaire bevoegdheid om al dan niet een bonus aan een werknemer toe te kennen, hij zijn beslissing deugdelijk motiveert aan de betreffende werknemer. De door Varo aangevoerde argumenten - zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang bezien - vormen onvoldoende rechtvaardiging voor het feit dat over het jaar 2022 geen bonus is toegekend aan werknemer. Varo kon niet als goed werkgever, op basis van zijn discretionaire bevoegdheid, in redelijkheid tot het besluit komen geen bonus toe te kennen. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat er aan de zijde van werknemer een rechtmatig belang bij verstrekking van dan wel inzage in de hiervoor genoemde lijst met bonusbedragen over 2022 van alle traders. Ook aan de overige vereisten van artikel 843a Rv is voldaan. Daarom ziet de kantonrechter voldoende reden de incidentele vordering van werknemer toe te wijzen. In dat kader zal de hoofdzaak worden verwezen naar de rolzitting.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11280

Zaaknummer: 10500654

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F.A. Chorus, J. Stolk en mr. C. Jukema

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Omdat de stuitingsbrieven werkgeefster niet hebben bereikt, is de pensioenaanspraak 1976-1983 verjaard. De verjaringsregels zijn wel van toepassing omdat de pensioenaanspraak niet rechtstreeks voortvloeit uit een pensioenreglement.

Feiten

Werkneemster is van 1972 tot 1983 in dienst geweest van werkgeefster als verlies- en winstberekenaar. Vanaf 1972 heeft werkgeefster aan in ieder geval drie van haar werknemers een pensioenvoorziening aangeboden. Per 1 januari 1983 is een collectieve pensioenregeling afgesloten bij AEGON. Aan werkneemster is geen aanbod gedaan om deel te nemen aan de voorzieningen. Werkneemster heeft werkgeefster bij brief van 10 maart 1995 verzocht haar met terugwerkende kracht over de periode van 1976 tot 1983 op te nemen in de pensioenregeling. Dit verzoek is in 2000, 2005, 2010, 2015 en 2020 herhaald. De brieven zijn altijd gericht geweest aan X, maar geadresseerd aan twee verschillende adressen. Ook FNV en de Ombudsman Verzekeringen hebben nog brieven namens werkneemster aan werkgeefster respectievelijk AEGON gezonden. Op 9 mei 2022 heeft werkneemster aangegeven dat zij alsnog met terugwerkende kracht wenst te worden toegelaten tot de tijdens haar dienstverband geldende pensioenvoorziening dan wel dat zij aanspraak maakt op een vergoeding. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de sommatie. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat de pensioenregeling discriminatoir was jegens gehuwde vrouwen en in strijd met EU-recht alsmede dat zij alsnog onder gelijke voorwaarden toegelaten dient te worden tot de bedrijfspensioenregeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de vorderingen van werkneemster zijn verjaard en wijst deze af. De beredenering uit het door werkneemster aangehaalde arrest van de Hoge Raad uit 2012, waarin is geoordeeld dat een pensioenaanspraak die rechtstreeks uit een pensioenreglement voortvloeit niet verjaart, is niet van toepassing in deze zaak. Zowel voor het pensioenreglement dat gold tot 1983 als voor de voorziening vanaf 1983 geldt dat werkneemster er niet in is geslaagd te onderbouwen dat zij aan de voorwaarden daarvoor

voldeed. Om die reden kan zij geen rechtstreekse aanspraak ontlenen aan het pensioenreglement. Het ontstaan van pensioenaanspraken vereist in dit geval een rechtshandeling door werkgeefster, namelijk het aanmelden voor de verzekering en het betalen van premies. Daarop zijn de verjaringsregels wel van toepassing. Omdat werkneemster haar vorderingen baseert op de onrechtmatige daad, geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Omdat uit de correspondentie blijkt dat werkneemster in ieder geval op 10 maart 1995 bekend was met de schade en de daarvoor aansprakelijke persoon, is de verjaringstermijn in ieder geval de dag erna, maar mogelijk zelfs eerder gelet op de overige stellingen van werkneemster, gaan lopen. In 2000 heeft werkneemster een eerste stuitingsbrief aan werkgeefster gezonden. Werkgeefster betwist de ontvangst. Vaststaat dat de brief uit 2000 onjuist is geadresseerd en werkneemster heeft niet gesteld dat de brief werkgeefster desondanks wel heeft bereikt. Daarom kan niet worden vastgesteld of de stuitingsbrief is ontvangen, zodat deze geen werking heeft. De verjaringstermijn is dus voltooid. De door werkneemster aangehaalde redenen (aard pensioenafspraken, fundamentele rechten, verhinderd in het instellen van vorderingen, voldoende mogelijkheden tot verweer) zijn tot slot onvoldoende om een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid te laten slagen. Uit het feitencomplex blijkt namelijk dat zij wel degelijk in staat is geweest om haar vordering in te stellen en daarnaast kon het juiste adres van werkgeefster worden gekend uit het openbare handelsregister. Bovendien is ter zitting gebleken dat werkneemster in 1978 een pensioenaanbod heeft gekregen van werkgeefster, hetgeen niet met haar overige stellingen strookt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7816

Zaaknummer: 10344303 \ CV EXPL 23-583

Rechters: Zander

Advocaten: P.A. Visser en J. van de Wiel

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Het bij einde dienstverband uploaden van bedrijfsgevoelige en vertrouwelijke documenten naar een externe privélocatie kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Prologis Management B.V. (hierna: Prologis) in de functie van Procurement Manager-PAN Europe tegen een brutomaandsalaris van € 8.750 inclusief vakantietoeslag. Op werknemer is een bonusregeling en een geheimhoudingsbeding van toepassing. Prologis hanteert het beleid 'Prologis Acceptable Use of Data and Technology Policy' waarin het haar werknemers wordt verboden ongeautoriseerde kopieën te maken van de data van Prologis en om informatie van Prologis op te slaan op persoonlijke locaties zoals een persoonlijk Dropboxaccount. Bij e-mail van 10 april 2023 aan alle medewerkers is dit beleid nog eens benadrukt. Op 15 juni 2023 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer heeft vervolgens 791 documenten overgezet naar zijn persoonlijke Dropboxaccount. Prologis heeft werknemer op 14 juli 2023 uitgenodigd voor gesprek, maar werknemer is niet verschenen in verband met vakantie. Op 17 juli 2023 is werknemer door Prologis op staande voet ontslagen omdat haar controlesysteem heeft geconstateerd dat werknemer een aanzienlijk aantal documenten met bedrijfsgevoelige en vertrouwelijke informatie op persoonlijke locaties heeft opgeslagen. Werknemer kan zich niet verenigen met het ontslag en verzoekt onder meer betaling van de billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, vakantiedagen en een bonus alsmede veroordeling tot het doen van een interne rectificatie. Prologis voert verweer en verzoekt betaling door werknemer van de verbeurde boetes in verband met schending van het geheimhoudingsbeding, betaling van een gefixeerde schadevergoeding en om werknemer te veroordelen tot het vernietigen van de geüploade documenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer 791 documenten heeft overgezet naar een externe privélocatie. Prologis heeft een lijst van deze documenten overgelegd en

daarbij aangeduid welke 220 documenten haar eigendom zijn, met een korte vermelding van de inhoud van de documenten. Werknemer heeft daartegenover onvoldoende duidelijk gemaakt dat maar 60 documenten eigendom van Prologis zijn. Bij de documenten zitten wel veel stukken die werknemer zelf heeft opgesteld, maar dat is kennelijk gebeurd in het kader van zijn werkzaamheden voor Prologis. Anders dan werknemer heeft betoogd, maakt dit daarom nog niet dat de documenten niet aan Prologis toebehoren. De kantonrechter gaat dan ook uit van de 220 aangeduide documenten op de lijst van Prologis. Anders dan werknemer stelt, gaat het daarbij wel om bedrijfsgevoelige documenten zoals een *management handbook* en een *maintenance agreement*. Volgens de kantonrechter levert dit een dringende reden op omdat vanzelfsprekend is dat dit schade kan toebrengen aan werkgever en daarnaast een duidelijk kenbaar beleid wordt gevoerd hieromtrent. Het ontslag is daarnaast onverwijld gegeven. Het ontslag op staande voet is dus rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter is verder van oordeel dat de gedragingen van werknemer ernstig verwijtbaar zijn. Het beroep van Prologis op verrekening ten aanzien van de vakantiedagen slaagt. Werknemer heeft geen recht op uitbetaling van de bonus omdat hij niet langer in dienst is. Van schending van het geheimhoudingsbeding is geen sprake omdat niet is gebleken dat werknemer de geüploade documenten aan derden ter beschikking heeft gesteld. Het verzoek tot vernietiging van de documenten op straffe van een dwangsom is wel toegewezen. Werknemer is tot slot aan Prologis de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:8011

Zaaknummer: 10710115 EA VERZ 23-893 en 10706482 EA 23-890

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: I.I. Feenstra, M.S.J. Top en P.R. Bartens

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering deels toegewezen. Deskundigenoordeel in kort geding niet vereist. Loondoorbetaling tijdens ziekte en sluiting tijdens vakantieperiode verplicht, maar arbeidsongeschiktheid in maart staat niet vast.

Feiten

Werknemer is op 16 december 2013 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van productiemedewerker. In november 2022 heeft werknemer een bedrijfsongeval gehad waarbij hij letsel heeft opgelopen. Werknemer is sinds het ongeval verminderd inzetbaar en ziet de bedrijfsarts. Op 28 februari 2023 heeft werkgeefster werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft zich hierna op 1 maart 2023 ziek gemeld in verband met stressklachten als gevolg van de vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster heeft de ziekmelding doorgegeven aan de bedrijfsarts. Op 9 maart 2023 heeft werknemer contact gehad met de bedrijfsarts en uit het daarvan opgemaakte verslag volgt dat werknemer wel volledige uren werkt, maar nog niet alle taken kan verrichten. Op 14 maart 2023 schrijft werkgeefster werknemer een brief met onderwerp 'werkweigering'. Werkgeefster houdt het loon in omdat uit voornoemd verslag blijkt dat werknemer daar vertelt dat hij volledig werkt terwijl hij niet op zijn werk komt. Op 22 maart 2023 ziet werknemer de bedrijfsarts. Uit het verslag daarvan volgt dat werknemer in staat is werkzaamheden te verrichten en dat de onderlinge onduidelijkheid moet worden besproken. Op 27 maart 2023 hervat hij zijn werk. In de periode daarna heeft mediation plaatsgevonden. In augustus 2023 was werkgeefster grotendeels gesloten in verband met vakantie. Op 29 augustus 2023 heeft werkgeefster werknemer bericht dat een plan van aanpak moet worden opgesteld, dat werknemer onvoldoende meewerkt aan het plan althans weigert dit te ondertekenen en dat het loon per direct wordt opgeschort. Hierna volgt correspondentie tussen partijen over het plan van aanpak. Op 4 september volgt wederom een ziekmelding. Op 29 september 2023 schrijft de bedrijfsarts na een bezoek dat hij een forse verstoring van de arbeidsverhouding heeft geconstateerd, die tot gezondheidsklachten bij werknemer leidt. Op 18 oktober 2023 heeft arbeidsdeskundig onderzoek plaatsgevonden waaruit volgt dat het eigen werk nog passend te maken is op minimaal 65% van de oorspronkelijke loonwaarde en ook dat sprake is

van situatieve arbeidsongeschiktheid. Werknemer stelt een loonvordering in.

Oordeel

Het standpunt van werkgeefster dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat een deskundigenoordeel ontbreekt, wordt in dit geval gepasseerd omdat deze eis niet geldt in kort geding. Bij de stukken zit echter geen duidelijke verklaring van een bedrijfsarts waaruit volgt dat werknemer in maart niet in staat was zijn werkzaamheden te verrichten als gevolg van stress door ontvangst van de vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter heeft wat dat betreft dus geen houvast. Contra-indicaties zijn er wel. Zo heeft werknemer gezegd dat hij in volledige uren werkte en de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat hij wel in staat was werkzaamheden te verrichten voor werkgeefster. Onvoldoende aannemelijk is daarom dat de bodemrechter komt tot arbeidsongeschiktheid in maart. De loonvordering over maart wordt daarom afgewezen. De loonvordering over augustus 2023 is wel toewijsbaar. Gedurende een sluiting wegens vakantie heeft werknemer immers recht op loondoorbetaling. De loonopschorting per 29 augustus 2023 is tot slot onterecht geweest, zodat ook dit deel van het loon toewijsbaar is. Er is immers geen deskundigenverklaring waaruit blijkt dat werknemer zich in die periode niet heeft gehouden aan zijn re-integratieverplichtingen. Voor weigering van ondertekening van het plan van aanpak is een loonopschorting een te zware sanctie gelet op de taalbarrière en gewenste bemoeienis door de gemachtigde van werknemer. Gezien het laatste bezoek aan de bedrijfsarts gaat de kantonrechter er tot slot van uit dat werknemer arbeidsongeschikt moet worden geacht. Tijdens zijn ziekte heeft hij recht op loondoorbetaling, zodat ook het loon over september moet worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt substantieel gematigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4940

Zaaknummer: 10738328 \ CV EXPL 23-2241

Rechters: U. van Houten

Advocaten: D.G.J. Engbers

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding voor zieke werkneemster. De gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2005 bij de gemeente in dienst getreden. Na een periode eind 2012/begin 2013 te zijn uitgevallen viel werkneemster op 23 maart 2015 opnieuw uit en nu voor een lange periode wegens medische redenen. Begin 2017 is werkneemster hersteld gemeld. Werkneemster had nog wel klachten maar zij werkte weer al haar uren. De gemeente heeft werkneemster op 8 juni 2020 voor 1% ziekgemeld. Naar aanleiding van de ziekmelding heeft er op 6 juli 2020 een telefonisch spreekuur bij de bedrijfsarts plaatsgevonden. Uit het advies van de bedrijfsarts blijkt dat werkneemster op dat moment niet in staat is om huisbezoeken af te leggen. Op 19 oktober 2020 heeft werkneemster zich volledig ziekgemeld. Op 28 juni 2022 heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster per 6 juni 2022 aanspraak kan maken op een WIA-uitkering. Bij brief van 20 december 2022 heeft het UWV de gemeente toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. De gemeente heeft de arbeidsovereenkomst van werkneemster opgezegd tegen 1 mei 2023. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding als gevolg van volgens haar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster in ieder geval vanaf 2019 tot en met 8 juni 2020 geen huisbezoeken heeft afgelegd en dat is geen korte tijd. Deze werkzaamheden behoren tot haar (aangepaste) takenpakket. Werkneemster mocht er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij haar functie zou mogen blijven uitvoeren zonder het afleggen van huisbezoeken. Omdat zij deze taken niet kon uitvoeren mocht de gemeente werkneemster op een zeker moment voor 1% ziek melden. Dat deed de gemeente omdat de bedrijfsarts anders niet kon worden ingeschakeld. Werkneemster meent dat de gemeente haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. Het enkele feit dat het UWV de re-integratie-inspanningen van de gemeente op enig moment als onvoldoende heeft aangemerkt betekent echter nog niet dat de gemeente haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft

veronachtzaamd. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van de gemeente. De vordering van werknemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11281

Zaaknummer: 10552062 VZ VERZ 23-6645

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.C. van Meppelen Scheppink en M.M. de Jonge

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding op b-grond toegewezen na weigering ontslagvergunning door UWV. Uitleg cao-bepaling.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2019, voor onbepaalde tijd, bij Stichting Meerderweert (hierna: Meerderweert) in dienst getreden als leraar. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Primair Onderwijs (Cao PO) van toepassing. Werknemer is sinds 8 februari 2021 arbeidsongeschikt. In verband met het bereiken van het einde van de wachttijd in het kader van de WIA, heeft werknemer op 9 november 2022 een WIA-aanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft bij beschikking van 2 januari 2023 geoordeeld dat werknemer voor 30,03% arbeidsongeschikt is en heeft derhalve (omdat werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is) de aanvraag om toekenning van een WIA-uitkering afgewezen. Werknemer heeft bij het UWV bezwaar gemaakt tegen de WIA-beschikking. Het UWV heeft in zijn beslissing op bezwaar van 8 juni 2023 dit bezwaar ongegrond verklaard. Meerderweert heeft op 27 juni 2023 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Bij beslissing van 5 juli 2023 heeft het UWV de gevraagde ontslagvergunning geweigerd. Meerderweert verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de b-grond.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer vanwege zijn gezondheidsproblemen niet meer in staat is om zijn eigen functie van leraar uit te oefenen. De eigen functie is niet passend te maken en er zijn binnen de organisatie van Meerderweert geen passende andere mogelijkheden aanwezig. Partijen zijn het er verder over eens dat niet te verwachten valt dat werknemer binnen 26 weken zal herstellen voor het verrichten van de bedongen arbeid en evenmin dat hij binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm zal kunnen verrichten. Vast staat ten slotte dat werknemer langer dan 104 weken arbeidsongeschikt is, zodat de termijn van loondoorbetaling bij ziekte voorbij is. De kantonrechter komt op grond van het vorenstaande tot de conclusie dat sprake is van een voldragen b-grond. Van Meerderweert kan in redelijkheid niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren. Vervolgens dient het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst echter

ook nog te worden getoetst aan artikel 3.7 van de Cao PO. De kantonrechter stelt vast dat het ontbreken van een zwaarwegend dienstbelang het UWV ertoe heeft gebracht om de ontslagvergunning te weigeren. Het UWV heeft in de beslissing van 5 juli 2023 immers geoordeeld dat in artikel 3.7 lid 2 Cao PO is bepaald dat er sprake *moet* zijn van ernstige financiële problemen voor de werkgever wil sprake zijn van een zwaarwegend dienstbelang, en dat Meerderweert dat niet aannemelijk heeft gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat uit de tekst van genoemde cao-bepaling en de onderliggende ZAPO-regeling (Regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs), kijkend naar de bewoordingen van de bepaling en de gehele tekst van de cao en de ZAPO-regeling, blijkt dat deze zijn geschreven voor de situatie waarin iemand die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV, eventueel wel nog werkzaamheden in een andere functie voor zijn werkgever kan verrichten. Artikel 3.7 lid 2 Cao PO is dus niet geschreven voor de situatie die in het geval van werknemer aan de orde is. Tussen partijen staat immers vast dat werknemer helemaal geen werkzaamheden meer voor Meerderweert kan verrichten: niet in zijn eigen functie en ook niet in een andere functie binnen de organisatie van Meerderweert. Gelet hierop kan op basis van die bepaling niet worden geconcludeerd dat Meerderweert een zwaarwegend dienstbelang moet hebben, wil zij de arbeidsovereenkomst met werknemer kunnen ontbinden. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Meerderweert toewijst. Meerderweert moet een transitievergoeding van € 4.739,68 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6916

Zaaknummer: 10689219 \ AZ VERZ 23-103

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: C.A.M. van Vught en K. van den Mosselaar

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

RECHTSPRAAK

Onbetaalde LIO-stage op middelbare school kwalificeert niet als arbeidsovereenkomst. Uitleg CAO-bepaling.

Feiten

X heeft in het schooljaar 2021/2022 als leraar in opleiding (hierna: LIO) onbetaald gewerkt voor werkverschaffer. Daarmee heeft zij het diploma geschiedenisdocente tweede graad behaald. Per 1 augustus 2022 is X bij werkverschaffer in dienst getreden als lerares met een projectaanstelling voor de bepaalde tijd van één jaar. In deze procedure verzoekt X de kantonrechter werkverschaffer te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 1.745,88, achterstallig loon over de LIO-stageperiode, nabetaling van het salaris over het schooljaar 2022/2023 naar de minimumaanstelling van 0,5 fte en compensatie wegens het niet toepassen van de 20% lesreductie conform de toepasselijke Cao Voortgezet Onderwijs (hierna: Cao VO). Werkverschaffer verzoekt om vaststelling dat de door hem aan X verschuldigde transitievergoeding beperkt is tot € 558,38. Verder verzoekt werkverschaffer om alle overige verzoeken van X af te wijzen.

Oordeel

Kwalificatievraag

Afhankelijk van alle omstandigheden van het geval kan in bepaalde situaties naast een stageovereenkomst tevens sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Hiertoe loopt de kantonrechter de vier vereisten voor een arbeidsovereenkomst langs. Allereerst arbeid. Van arbeid is geen sprake als in de overeenkomst de nadruk ligt op het leeraspect. De kantonrechter overweegt dat aan het feit dat X zelfstandig voor de klas stond geen doorslaggevende indicatie voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst toekomt. In het kader van de opleiding moest immers ervaring worden opgedaan voor de klas en in de afsluitende stageperiode ligt het voor de hand dat de situatie waarin de stagiair de volledige verantwoordelijkheid heeft voor de les dicht benaderd wordt. Hierbij was sprake van begeleiding vanuit de school en de onderwijsinstelling, zodat van volledige zelfstandigheid bovendien geen sprake is. Aan het criterium arbeid is aldus niet voldaan. Dan loon. In de tussen partijen gesloten leerwerkovereenkomst staat expliciet dat de LIO-werkzaamheden

onbetaald verricht worden, zodat eveneens geen sprake is van loon. Tussen partijen staat niet ter discussie dat er een gezagsverhouding aanwezig is geweest en dat X gedurende zekere tijd werkzaamheden heeft verricht voor werkverschaffer. Er is alles overziend geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Uitleg van de Cao VO

De vraag is hier of de projectaanstelling van X in het schooljaar 2022/2023 kwalificeert als een reguliere aanstelling conform de Cao VO. Wat onder een reguliere aanstelling moet worden verstaan, staat niet in de Cao VO en is dus een kwestie van uitleg van de cao. Van een projectaanstelling is sprake indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste 4 jaar (artikel 9.2 lid 4 sub d Cao VO). Een projectaanstelling is – gezien haar aard – aldus niet bedoeld als reguliere aanstelling, zodat de verzoeken tot nabetaling alsmede compensatie worden afgewezen.

Resumerend

Werkverschaffer heeft de transitievergoeding berekend op een bedrag van € 558,38. Dit bedrag zal worden toegewezen. X wordt tot slot veroordeeld in de proceskosten. Het overige wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6606

Zaaknummer: 10702170

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.L. Sterrenberg-Ellerbroek en B.P.L. Vorstermans

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot wedertewerkstelling en betaling van loon.

Feiten

Werknemer werkt per 1 maart 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werkgever. Op 23 mei 2023 is tussen partijen een discussie ontstaan over het reeds uitbetaalde loon. Werkgever heeft diezelfde dag de arbeidsovereenkomst opgezegd, ervan uitgaande dat werknemer nog in zijn proeftijd verkeerde. Werknemer stelt dat de proeftijd reeds voorbij was, en werkgever geeft dit toe. Partijen komen overeen dat werknemer op 30 mei 2023 weer aan het werk gaat. Vanaf juni 2023 heeft werknemer – na een ziekmelding zijnerzijds op 30 mei 2023 – geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, alsmede veroordeling van werkgever tot betaling van loon over de maanden vanaf juni 2023 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Werkgever voert verweer strekkende tot afwijzing van de vordering.

Oordeel

Spoedeisend belang

De kantonrechter stelt allereerst vast dat het spoedeisende belang in deze zaak voortvloeit uit de aard van de vordering.

Wedertewerkstelling

Vervolgens wordt – voor wat betreft de wedertewerkstelling – vastgesteld dat werknemer zich bereid heeft verklaard de contractuele werkzaamheden te verrichten en werkgever hiertegen inhoudelijk geen verweer heeft gevoerd, zodat werkgever hiertoe wordt veroordeeld. De dwangsom wordt in dit kader echter niet toegewezen, nu werkgever zich bereid heeft verklaard gehoor te geven aan de veroordeling.

Betaling loon

Voor wat betreft de vordering tot betaling van loon over de periode vanaf 1 juni 2023 totdat de

arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, overweegt de kantonrechter als volgt. Voor de vraag of werkgever het loon van werknemer over de maanden juni tot en met het rechtsgeldig eindigen van de arbeidsovereenkomst moet uitbetalen, is artikel 7:628 lid 1 BW van belang. Volgens dat artikel is de werkgever verplicht het loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Het is aan werkgever om te stellen en zo nodig te bewijzen dat sprake is van een uitzondering op voornoemde hoofdregel. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in dit geval in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen. Ten eerste is sprake van een arbeidsconflict en is – vanwege de opgelopen spanningen – mediation geadviseerd door de bedrijfsarts. Nu een vaststellingsovereenkomst in dit verband geen soelaas bood, had voor werkhervatting eerst de onderliggende spanning moeten worden weggenomen. Werknemer mag zich in dit kader aldus op dit oordeel van de bedrijfsarts beroepen. Tot slot had werknemer geen fysieke toegang tot de werkplek. De loonvordering van werknemer wordt aldus toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:5157

Zaaknummer: 10771999

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: , M.D.P. Mollema en mr. L.J.A. Eshuis-Nijmeijer

Wetsartikelen: 7:628 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster meldt zich ziek en werkgeefster betwist de arbeidsongeschiktheid zonder verklaring bedrijfsarts. Grotendeels ongeoorloofde verrekening verlofuren en vakantiegeld.

Feiten

Op 28 maart 2022 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 30 september 2022. Uiteindelijk heeft werkgeefster op 24 februari 2023 aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst – na een tussentijdsverlenging tot en met 31 maart 2023 – niet nogmaals zal worden verlengd. Hierop heeft werkneemster zich nog diezelfde dag ziekgemeld. Werkgeefster heeft werkneemster op 6 maart 2023 weer beter gemeld, nu naar de mening van werkgeefster geen sprake was van een medische verzuimsituatie. Vervolgens heeft werkneemster zich op 6 maart 2023 weer ziekgemeld, maar deze ziekmelding is door werkgeefster niet geaccepteerd. Vervolgens is er een dispuut ontstaan over de eindafrekening bij einde dienstverband. Volgens werkneemster staan er nog 25,75 tijd-voor-tijduren en 50 verlofuren open. Daarnaast wordt ten onrechte een bedrag ingehouden op het opgebouwde vakantiegeld en wordt ten onrechte een negatief verlofurensaldo verrekend. Al met al vordert werkneemster werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 2.573,86, alsmede een deugdelijke bruto-nettospecificatie. Werkgeefster vordert na herberekening in reconventie een bedrag van € 1.832,13 wegens ongeoorloofde afwezigheid.

Oordeel

De kantonrechter stelt voor wat betreft de vordering in conventie dat werkneemster zich heeft ziekgemeld op 24 februari 2023 en dat het vervolgens niet aan werkgeefster is om vast te stellen dat werkneemster al dan niet arbeidsongeschikt is. Dit oordeel is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Nu werkgeefster geen verklaring van de bedrijfsarts heeft overgelegd, moet worden uitgegaan van het feit dat werkneemster inderdaad arbeidsongeschikt was op en na 24 februari 2023. De uren die werkneemster niet heeft gewerkt na haar ziekmelding mogen dus niet als verlofuren verrekend worden. Hetzelfde heeft te gelden voor de verrekening van de vakantietoeslag. Voor wat betreft de tijd-voor-tijduren heeft werkneemster – na betwisting

door werkgeefster – niet voldoende aannemelijk gemaakt dat zij de door haar gestelde extra uren daadwerkelijk heeft gewerkt. Uitgezonderd het ene uur dat werkgeefster heeft erkend, wordt deze vordering afgewezen. Vorengaande leidt ertoe dat werkgeefster € 2.136,48 bruto aan achterstallig loon aan werkneemster moet betalen, alsmede de voldoende onderbouwde buitengerechtelijke incassokosten en een deugdelijke bruto-nettospecificatie moet verschaffen. Daarbij wordt werkgeefster als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld. De vordering in reconventie van werkgeefster wordt grotendeels afgewezen. Werkgeefster stelde dat werkneemster 45 minuten per dag te weinig werkte vanwege genoten lunchpauzes en rookpauzes. De lunchpauzes waren immers onbetaald en voor wat betreft de rookpauzes ontbrak enig rookbeleid. Tot slot is door werkneemster wel onweersproken gebleven dat zij op 24 februari 2023 door werkgeefster is aangesproken op het vroegtijdig verlaten van het kantoorpand op 9, 16 en 23 december 2023, zodat zij in totaal 3,5 uur te weinig heeft gewerkt. Deze uren zijn reeds verrekend met het tegoed aan verlofuren. Werkgeefster zal als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten worden veroordeeld. De kosten aan de zijde van werkneemster worden in reconventie begroot op nihil.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6578

Zaaknummer: 10565794

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: N. Sprengers

Wetsartikelen: 7:641 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod bij ziekte ontbonden.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2008 bij werkgever, een kerkelijke instelling, in dienst getreden als administratief medewerker. Op 18 maart 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt door een burn-out. Op 24 februari 2022 heeft werknemer de directeur verzocht om een gesprek dat op 14 maart 2022 plaatsvond. Tijdens dit gesprek heeft werknemer de directeur ernstige verwijten gemaakt. Aan het eind van het gesprek hebben partijen besproken na te denken over een minnelijke beëindiging van het dienstverband. De gemachtigde van werkgever heeft vervolgens contact opgenomen met de gemachtigde van werknemer die aangaf dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer te wijten is aan de wijze van handelen door werkgever en dat werknemer door dit handelen veel schade heeft geleden. In zijn deskundigenbericht van 19 mei 2022 oordeelde het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werkgever onvoldoende zijn geweest omdat de bedrijfsarts ten onrechte heeft gemeend dat er geen sprake zou zijn van benutbare mogelijkheden, terwijl er mogelijk kansen zijn gemist in spoor 1 en spoor 2. In het deskundigenbericht is verder melding gemaakt van een door werknemer ervaren conflict en dat er van de zijde van werkgever nog niets is ondernomen om dat conflict op te lossen. Lopende het re-integratietraject heeft werknemer de raad van toezicht van werkgever op 31 juli 2022 een brief geschreven met meerdere aantijgingen aan het adres van directeur (mishandeling, seksuele intimidatie, discriminatie, fraude e.d.). De RvT is vervolgens een onderzoek gestart. Werkgever wordt door de medewerkers als een veilige werkomgeving ervaren, het vertrouwen in de organisatie is groot, er wordt geen melding gemaakt van gedrag dat niet passend is en van financiële malversaties of persoonlijke verrijking van de directeur is niet gebleken. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2023 op verzoek van werkgever ontbonden op de g-grond en per die datum ontvangt werknemer een WIA-uitkering. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte en in strijd met het

opzegverbod wegens ziekte is ontbonden. Werkgever heeft aan de verzochte ontbinding samengevat ten grondslag gelegd de ernstige beschuldigingen die werknemer heeft gemaakt jegens de directeur, die niet vast zijn komen te staan, en ook de wijze waarop werknemer zich heeft opgesteld richting de directeur en RvT waardoor werkgever alle vertrouwen in werknemer heeft verloren. Op werkgever rust de stelplicht en bewijslast dat werknemer de verwijten (op deze wijze) ook zou hebben gemaakt indien hij niet ziek was uitgevallen. De reden voor het ziek worden en of werkgever al dan niet bekend was met de verwijten acht het hof niet relevant bij de beoordeling of de feiten die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd (de ernstige verwijten en de wijze van uiten daarvan) zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft (de burn-out en psychische klachten). Dat werknemer bij de geuite verwijten bleef nadat hij door een burn-out ziek was uitgevallen en in therapie was gegaan, betekent naar het oordeel van het hof niet dat werknemer de verwijten ook (op die wijze) zou hebben geuit als hij geen burn-out zou hebben gekregen en niet zou zijn uitgevallen. Het is aan werkgever om voldoende onderbouwd te stellen dat werknemer de verwijten ook (op die wijze) zou hebben geuit richting werkgever indien hij niet eerst met een burn-out was uitgevallen (en als gevolg daarvan in therapie was gegaan) en dat heeft werkgever niet gedaan. In dat kader merkt het hof nog op dat werknemer de verwijten, die deels dateren van jaren geleden, gedurende al die jaren niet (op die wijze) heeft geuit. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding, nu de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden. Niet is gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding ter hoogte van € 32.036 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4021

Zaaknummer: 10205338 EJ VERZ 22-575

Rechters: A.L. Bervoets en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: S.G. Ong, M.J.M. Jansen-van Beek en A.J. van de Rakt

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 62b Wet RO. Werkneemster verzoekt om verwijzing van de zaak naar een ander hof.

Feiten

Na de beschikking van het gerechtshof van 30 oktober 2023 is het volgende gebeurd. Bij brief van 15 november 2023 heeft werkneemster het hof verzocht om de zaak ter verdere behandeling naar een ander hof te verwijzen en heeft zij verzocht om uitstel voor het voeren van verweer. Bij brief van 20 november 2023 heeft het Kerkgenootschap meegedeeld dat de verzoeken volgens hem moeten worden afgewezen.

Oordeel

Het hof zal het verzoek om verwijzing van de zaak afwijzen. Op grond van artikel 62b van de Wet op de rechterlijke organisatie (Wet RO) kan het hof een zaak ter verdere behandeling verwijzen naar een ander hof, als naar zijn oordeel door betrokkenheid van het hof behandeling van die zaak door een ander hof gewenst is. Werkneemster wenst verwijzing van de zaak naar een ander hof, omdat zij een “legal opinion” wil vragen en in de procedure brengen van een, niet met naam genoemde, raadsheer-plaatsvervanger van het hof, die volgens haar de expert is op het gebied van het kerkelijk recht en het arbeidsrecht. Zij stelt er groot belang bij te hebben een “legal opinion” te kunnen inbrengen in reactie op het advies van de hoogleraar dat is ingebracht door het Kerkgenootschap. Als de zaak wordt verwezen naar een ander hof kan de gewenste expert-opinie in de procedure worden meegenomen, volgens werkneemster. Het alternatief, een legal opinion niet kunnen inbrengen (als doorverwijzing niet zou plaatsvinden), schaadt volgens werkneemster haar procesbelangen. Het Kerkgenootschap heeft daartegenover onder meer meegedeeld dat het op dit moment te vroeg is om verwijzing te vragen en dat het hof later, als duidelijk is om welke deskundige het gaat, alsnog kan beslissen om al dan niet te verwijzen. Volgens het Kerkgenootschap is het beeld dat werknemer schetst, alsof er slechts één deskundige zou zijn, onjuist en misleidend. Het hof is van oordeel dat geen sprake is van betrokkenheid van het hof waardoor behandeling van de zaak door een ander hof gewenst is. Niet is gebleken dat een raadsheer-plaatsvervanger van het hof een opinie aan werknemer heeft gegeven of zal geven. De wens

van werknemster om een dergelijke opinie te verkrijgen, is geen grond voor betrokkenheid van het hof in de zin van artikel 62b Wet RO. Het hof zal de zaak dan ook niet verwijzen naar een ander hof.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:10514

Zaaknummer: 200.331.755

Rechters: J.H. Lieber, H.L. Wattel en M.L. van der Bel

Advocaten: B.J.L. Baas en H.G. van Andel

Wetsartikelen: 62b RO

RECHTSPRAAK

Werkgever vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat arbeidsverhouding is verstoord (g-grond). Het verzoek wordt toegewezen met toekenning transitievergoeding. De gevraagde billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2009 in dienst getreden bij XD Connects B.V. (hierna: XD Connects) thans tegen een salaris van € 7.193,41 bruto per maand, vermeerderd met een 8% vakantietoeslag en een gemiddelde bonus van € 555,74 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst bevat een non-concurrentie- en een relatiebeding. De opzegtermijn bedraagt drie maanden. Werknemer is verantwoordelijk voor het effectief en efficiënt besturen van de Supply Chain van XD Connects, waaronder de inkoop en de logistieke disciplines vallen. Hij geeft leiding aan ongeveer tien medewerkers. Werknemer heeft een aantal aandelen in XD Connects gekocht. Hiervoor is tussen partijen op 27 februari 2020 een overeenkomst gesloten en zijn hierop van toepassing de voorwaarden opgenomen in de Management Equity Participation Term Sheet, waaronder een 'Good Leaver'-bepaling. Vanaf 2015 blijkt er sprake te zijn van een zorg met betrekking tot de communicatie van en door werknemer. Medio juli 2022 ontstaat er tussen werknemer en zijn leidinggevende een discussie over de samenwerking tussen beiden. In december 2022 stelt de leidinggevende zich op het standpunt dat normaal samenwerken met wederzijds respect niet meer mogelijk schijnt te zijn en vraagt werknemer na te denken over een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarna werknemer zich ziek meldt. De bedrijfsarts komt tot de conclusie dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation. De mediation start in januari 2023 en heeft niet geleid tot een oplossing. XD Connects verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer betwist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en verzoekt in het geval van een ontbinding de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de processtukken blijkt dat de arbeidsverhouding tussen partijen al langere tijd onder druk stond en in 2022 nog meer onder druk is komen te staan en dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst heeft. XD Connects heeft er terecht op gewezen dat zij voorafgaand aan het ontbindingsverzoek werknemer meerdere malen heeft gewezen op zijn werkhouding, zijn bekwaamheid om zijn werkzaamheden te verrichten en zij pogingen heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren. Al vanaf 2015 wordt daar in ieder geval al melding van gemaakt. Het door XD Connects en werknemer doorlopen mediationtraject heeft hier geen verandering in gebracht. Herplaatsing van werknemer ligt vanwege de kleine omvang van de organisatie niet in de rede. De kantonrechter is met XD Connects van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de zijde van XD Connects, met als gevolg dat het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter is met XD Connects van oordeel dat zij er belang bij heeft dat het non-concurrentie- en relatiebeding beding in stand blijft. Werknemer wordt wel aangemerkt als 'Good Leaver'.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:19835

Zaaknummer: 10448206 RP VERZ 23-50182

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: N.M. Niewold en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b lid 8 sub c BW; 7:673 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst administrateur in eerste aanleg ten onrechte ontbonden op de a-grond. Werkgever is niet geslaagd in bewijsopdracht dat arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Werkgever is billijke vergoeding van € 45.000 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1986 bij werkgever in dienst getreden als administrateur. Werkgever heeft op 28 november 2019 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische of technologische veranderingen. In het kader van deze reorganisatie kwamen tien arbeidsplaatsen te vervallen, waaronder de functie van werknemer. Bij beslissing van 14 februari 2020 heeft het UWV onder meer geoordeeld dat werkgever de noodzaak om specifiek de functie van administrateur te laten vervallen, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Als gevolg van de coronacrisis heeft werkgever wegens een dalende omzet een nieuwe reorganisatie noodzakelijk geacht. Op 4 augustus 2020 heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd over de voorgestelde reorganisatie. Op 20 augustus 2020 heeft werkgever opnieuw bij het UWV een verzoek ingediend om een ontslagvergunning te verlenen op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische veranderingen. Op 1 oktober 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Bij beslissing van 10 november 2020 heeft het UWV ook deze aanvraag afgewezen. Het UWV stelde onder meer vast dat onduidelijk is hoe de taken en werkzaamheden op de afdeling financiële administratie organisatorisch zijn ingericht en op welke wijze de taken vanaf november 2019 zijn verdeeld. Ook is onduidelijk waarom er een functie van financial controller is, terwijl de functie van administrateur is komen te vervallen. Deze omstandigheden maken dat werkgever de noodzaak voor het vervallen van de functie van administrateur onvoldoende heeft verantwoord zodat de ontslagaanvraag is afgewezen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens op verzoek van werkgever ontbonden op de a-grond. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussenbeschikking van 17 maart 2022 (AR 2023-1512) heeft het hof werkgever toegelaten te bewijzen dat de taken en werkzaamheden van werknemer zijn vervallen en/of overgedragen. Er is in dat kader een aantal getuigen gehoord.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werkgever niet is geslaagd in de bewijslevering. Volgens werkgever zijn de werkzaamheden waar werknemer de meeste tijd aan spendeerde vervallen. Uit de getuigenverklaringen kan dat echter niet worden afgeleid. Integendeel. Meerdere getuigen hebben hierover genuanceerd verklaard, in die zin dat niet al die werkzaamheden zijn vervallen, maar (deels) zijn overgenomen. Over diverse taken heeft werkgever aangevoerd dat deze niet zijn vervallen maar sterk in tijd zijn gereduceerd. Uit de getuigenverklaringen kan echter niet worden opgemaakt hoeveel minder tijd er is gespendeerd aan de diverse taken die werknemer uitvoerde. Werkgever heeft zich in de memorie van toelichting op het standpunt gesteld dat de rode draad in de getuigenverklaringen is dat veel werkzaamheden zijn komen te vervallen of veel minder omvangrijk zijn geworden. Het hof wijst werkgever daarop op de bewijsopdracht. Er zijn geen redenen om die eerder geformuleerde bewijsopdracht te nuanceren of daarover nu te oordelen dat het bijgebrachte bewijs meer in algemene zin voldoende is. Evenmin kan worden volstaan met het oordeel dat uit het bijgebrachte bewijs volgt dat het standpunt van werkgever ongeveer wel juist zal zijn. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden op de a-grond. Het hof heeft in de tussenbeschikking al overwogen dat de arbeidsovereenkomst evenmin kon worden ontbonden op de h-grond. Ook heeft het hof al beslist dat het hof niet zal overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst, maar in plaats daarvan een billijke vergoeding zal toekennen. Het hof maakt bij benadering een inschatting van de inkomenssituatie van werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden, of wanneer het hof de arbeidsovereenkomst zou hebben hersteld. Die fictieve situatie wordt afgezet tegen de thans bestaande inkomenssituatie. Op grond van die berekening gaat het hof uit van een inkomstenverlies van € 26.550 bruto. Het hof betreft een bedrag van € 13.539 bruto aan pensioenschade in de vergoeding. Ook houdt het hof er in enige mate rekening mee dat het voortdurende streven van werkgever naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (twee pogingen bij het UWV en daarna het ontbindingsverzoek) een behoorlijke impact op werknemer zal hebben gehad, tegen de achtergrond dat hij lange tijd bij werkgever in dienst is geweest. Om die reden rondt het hof de billijke vergoeding af op € 45.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:4154

Zaaknummer: 200.296.351_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: J.M. Pals en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst administrateur in eerste aanleg ontbonden op de a-grond, nadat UWV ontslagaanvraag tot twee keer toe heeft afgewezen. Hof laat werkgever toe te bewijzen dat taken en werkzaamheden werknemer zijn vervallen en/of overgedragen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1986 bij werkgever in dienst getreden als administrateur. Werkgever heeft op 28 november 2019 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische of technologische veranderingen. In het kader van deze reorganisatie kwamen tien arbeidsplaatsen te vervallen, waaronder de functie van werknemer. Bij beslissing van 14 februari 2020 heeft het UWV onder meer geoordeeld dat werkgever de noodzaak om specifiek de functie van administrateur te laten vervallen, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Als gevolg van de coronacrisis heeft werkgever wegens een dalende omzet een nieuwe reorganisatie noodzakelijk geacht. Op 4 augustus 2020 heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd over de voorgestelde reorganisatie. Op 20 augustus 2020 heeft werkgever opnieuw bij het UWV een verzoek ingediend om een ontslagvergunning te verlenen op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische veranderingen. Op 1 oktober 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Bij beslissing van 10 november 2020 heeft het UWV ook deze aanvraag afgewezen. Het UWV stelde onder meer vast dat onduidelijk is hoe de taken en werkzaamheden op de afdeling financiële administratie organisatorisch zijn ingericht en op welke wijze de taken vanaf november 2019 zijn verdeeld. Ook is onduidelijk waarom er een functie van financial controller is, terwijl de functie van administrateur is komen te vervallen. Deze omstandigheden maken dat werkgever de noodzaak voor het vervallen van de functie van administrateur onvoldoende heeft verantwoord zodat de ontslagaanvraag is afgewezen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens op verzoek van werkgever ontbonden op de a-grond. Werknemer heeft voor het eerst in hoger beroep aangevoerd dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet kon ontbinden vanwege het ontslagverbod tijdens ziekte. Bij tussenbeschikking van 2 december 2021 (AR 2021-1533) heeft het hof deze zaak aangehouden

in afwachting van een uitspraak van de Hoge Raad op een vordering van 1 november 2021 van waarnemend procureur-generaal R.H. de Bock tot cassatie in belang der wet (AR 2021-1359). De Hoge Raad heeft bij beschikking van 18 februari 2022 de vordering toegewezen (AR 2022-0196). De Hoge Raad heeft overwogen dat een ontbindingsverzoek op de a-grond kan worden toegewezen als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden in de periode tussen de ontslagaanvraag bij het UWV en het verzoek om ontbinding aan de kantonrechter. Beide partijen hebben zich bij akte uitgelaten over het gevolg van deze beschikking voor deze zaak.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de uitspraak van de Hoge Raad voor de onderhavige zaak tot gevolg heeft dat er geen opzegverbod wegens ziekte aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg stond. Het hof kan zich dan ook concentreren op de vraag of de arbeidsplaats van werknemer is vervallen wegens (kort gezegd) automatisering of dat de taken van werknemer zijn overgeheveld naar een collega en of zij feitelijk zijn functie heeft uitgevoerd sinds werknemer op non-actief is gesteld. Het hof laat werkgever toe te bewijzen dat de taken en werkzaamheden zijn vervallen en/of overgedragen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:883

Zaaknummer: 200.296.351_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: J.M. Pals en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet gehouden met werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever hoefde het advies van de Geschillencommissie Rijk niet op te volgen. De geschillencommissie heeft een verkeerde toetsingsmaatstaf aangelegd.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2022 in dienst getreden bij de NVWA in de functie van inspecteur/medewerker toezicht op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is onder meer opgenomen: ‘De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd om uw geschiktheid te beoordelen. Bij gebleken geschiktheid volgt na deze periode een dienstverband voor onbepaalde tijd.’ De Cao Rijk is van toepassing. Omstreeks juni/juli 2022 is de opleiding van werknemer afgerond en begint een drukke periode. In augustus 2022 meldt de mentor van werknemer dat hij niet meer met werknemer wil/kan samenwerken. Op 12 oktober 2022 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en zijn leidinggevende X. In dat gesprek deelt X aan werknemer mee dat hij op dat moment nog niet in aanmerking komt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. X heeft in dit gesprek punten benoemd die in de visie van de NVWA verbetering behoeven. Op 4 november 2022 vindt opnieuw een gesprek plaats tussen X en werknemer, in aanwezigheid van de HR-adviseur. In het gespreksverslag is onder meer te lezen dat de reden waarom is besloten om de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet is gelegen in de inhoud van het werk, maar in het gedrag dat werknemer laat zien. Werknemer wordt aangezegd dat zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2023 eindigt. Werknemer heeft een verzoek ingediend bij de Geschillencommissie. Het oordeel van de Geschillencommissie luidde dat er voor de NVWA onvoldoende redenen bestaan om werknemer per 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te onthouden. Op 10 januari 2023 volgde het uitgebreide oordeel. Op 19 december 2022 bericht de NVWA aan werknemer dat zij het oordeel van de commissie niet zal volgen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat de NVWA dit mocht besluiten. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op. Volgens werknemer mocht het besluit van de

NVWA om hem geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven door de rechter niet marginaal getoetst worden.

Oordeel

Uit de arbeidsovereenkomst en de Cao Rijk blijkt dat het jaar is bedoeld om iemands geschiktheid voor de functie te beoordelen. Anders dan werknemer naar voren brengt, staat niet in de Cao Rijk beschreven hoe die geschiktheid moet worden getoetst. Als uitgangspunt geldt dat het aan de NVWA is overgelaten of zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wil voortzetten. Het behoort tot haar beleids/beoordelingsvrijheid om te beslissen of werknemer geschikt is voor zijn functie. Is dat oordeel negatief, dan mag zij besluiten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Deze vrijheid is niet echter niet onbegrensd. Steeds zal moeten worden getoetst of de werkgever (de NVWA) in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen en of met dit besluit de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap niet zijn geschonden. Dit betekent dat, anders dan werknemer stelt, geen andere toets zal worden aangelegd voor de vraag of de NVWA mocht besluiten om niet verder met hem te gaan dan de hierboven genoemde. Het feit dat de Geschillencommissie heeft geoordeeld dat er voor de NVWA onvoldoende redenen bestaan om werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te onthouden, maakt niet dat het besluit van de NVWA in 'volle omvang' moet worden getoetst. De NVWA mocht van het oordeel van de commissie afwijken, als dit maar gemotiveerd gebeurt. Anders dan werknemer betoogt, is het hof van oordeel dat de NVWA voldoende gemotiveerd heeft waarom zij de arbeidsovereenkomst met werknemer niet wil verlengen. Daarnaast heeft de NVWA in het besluit om de commissie niet te volgen vermeld dat de commissie een verkeerde toetsingsmaatstaf heeft aangelegd. Het hof is dat met de NVWA eens. De commissie heeft ten onrechte vooropgesteld dat er sprake moet zijn van *ongeschiktheid* voor de functie en overwogen dat werknemer te weinig signalen heeft gekregen waaruit die ongeschiktheid zou blijken en onvoldoende mogelijkheid heeft gehad om zich te verbeteren. Verder is niet gebleken dat de beoordeling van werknemer op een onjuiste wijze heeft plaatsgevonden. De conclusie uit het voorgaande is dat de NVWA niet gehouden is een arbeidsovereenkomst met werknemer voor onbepaalde tijd te sluiten na afloop van diens arbeidsovereenkomst tegen 1 januari 2023. Zij hoefde het advies van de Geschillencommissie niet op te volgen. Het is het hof niet gebleken dat de NVWA daarbij de grenzen van de haar toekomstige beleids/beoordelingsvrijheid heeft overschreden of in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:9551

Zaaknummer: 200.327.361

Rechters: A.A. van Rossum, M.E.L. Fikkers en R.J.A. Dil

Advocaten: P.C.A. van Baaren

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging. Werkgeefster is een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. De kantonrechter ziet aanleiding om te matigen tot het wettelijk minimum van drie maanden.

Feiten

Werkneemster is op 6 september 2022 in dienst getreden bij Firm24 B.V. in de functie van Junior Agent op basis van een nulurencontract voor de duur van een jaar. Het salaris bedraagt € 14,50 bruto per uur. De overeenkomst bevat geen tussentijdse opzegmogelijkheid. Zij heeft in de eerste zeven weken van het dienstverband 24 uur per week werkzaamheden verricht. Vervolgens heeft zij zich voor de week van 21 november 2022 beschikbaar gesteld voor 16 uur per week. Daar hebben tussen partijen meerdere gesprekken over plaatsgevonden. Op 25 oktober 2022 krijgt werkneemster van twee medewerkers te horen dat Firm24 er geen vertrouwen meer in heeft dat zij kan voldoen aan de werkweek van 24 uur, waardoor zij hebben besloten haar niet meer op te roepen en dat dit betekent dat werkneemster niet meer op kantoor hoeft te komen. Aansluitend is zij uit de whatsapp-groepen van Firm24 verwijderd. Werkneemster verzoekt om een eindafrekening en uitbetaling van het loon tot aan het einde van het dienstverband. Firm24 heeft vervolgens aangegeven bereid te zijn om haar weer op te roepen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter haar een vergoeding toe te kennen wegens onregelmatige opzegging ter hoogte van € 16.915,80 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 25 oktober 2022. Firm24 verzoekt afwijzing omdat werkneemster in dienst is op basis van een nulurencontract, zodat Firm24 niet verplicht is haar op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden. Ook betwist zij dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de mededeling van of namens Firm24, dat is besloten om werkneemster niet meer op te roepen en dat zij ook niet meer hoeft te komen niet anders is op te vatten dan als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien is werkneemster ook uit alle whatsapp-groepen van Firm24 verwijderd. Deze omstandigheden zijn gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De omstandigheid dat Firm24 nadien weer bereid was om haar op te roepen, maakt dit niet anders. Firm24 kan namelijk niet eenzijdig en

zonder toestemming van werkneemster terugkomen op de opzegging. Werkneemster heeft daarmee ook niet ingestemd. Het verweer van Firm24 dat de medewerkers niet bevoegd waren om het dienstverband met werkneemster te beëindigen, gaat ook niet op. Werkneemster mocht er in ieder geval op vertrouwen dat de medewerkers daartoe wel bevoegd waren, omdat zij feitelijk haar contactpersonen waren. Nu er op grond van de arbeidsovereenkomst geen mogelijkheid is om tussentijds op te zeggen, is de opzegging onregelmatig. De kantonrechter ziet in dit geval aanleiding om de gefixeerde schadevergoeding te matigen. Daarbij weegt mee dat werkneemster tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij ook niet meer beschikbaar was om werkzaamheden voor Firm24 te verrichten in verband met het schrijven van haar scriptie en omdat zij een nieuwe baan had. Daar komt bij dat de arbeidsovereenkomst slechts kort heeft geduurd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7473

Zaaknummer: 10779461 EA VERZ 23-1080

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: B.N. Vlasman

Wetsartikelen: 7:667 lid 3 BW; 7:672 lid 11 en lid 12 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Omdat het de vraag is of en wanneer het faillissement van werkgeefster zal worden uitgesproken, vordert werkneemster achterstallig en toekomstig loon.

Feiten

Werkneemster is op 3 april 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Renoir-Parts B.V. in de functie van klantenservicemedewerkster voor 35 uur per week en tegen een salaris van € 2.837,17 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Werkneemster is op 13 juli 2023 wegens ziekte uitgevallen. De bedrijfsarts heeft zowel op 17 augustus 2023 als op 22 september 2023 geconcludeerd dat zij (nog) niet in staat is haar werkzaamheden te hervatten. Renoir-Parts heeft op 18 september 2023 een e-mail aan (onder andere) werkneemster gestuurd waarin zij mededeelt dat zij wegens de slechte financiële situatie van de onderneming, haar faillissement zal gaan aanvragen. Volgens werkneemster heeft Renoir-Parts haar loon over de maand september 2023, ondanks sommatie, nog altijd niet voldaan. Omdat het de vraag is of en wanneer het faillissement van Renoir-Parts zal worden uitgesproken, eist werkneemster dat Renoir-Parts wordt veroordeeld het achterstallige loon over de maand september 2023 en betaling van het maandelijkse loon vanaf 1 oktober 2023 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Renoir-Parts erkent de vordering maar stelt dat zij niet in staat is het achterstallige loon te betalen. Renoir-Parts is van plan om een melding van betalingsonmacht aan het UWV te doen, zodat het UWV mogelijk (een deel van) de betalingsverplichting kan overnemen.

Oordeel

Omdat Renoir-Parts de vordering en de hoogte daarvan heeft erkend staat deze in voldoende mate vast en is het aannemelijk dat deze in een bodemprocedure zou worden toegewezen. Uit de aard van de zaak - en uit de stelling van werkneemster dat zij door het uitblijven van de loonbetaling schulden moet maken - volgt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij toewijzing van de veroordeling tot betaling van het achterstallige loon over september 2023. Dat geldt ook voor de veroordeling tot betaling van het loon vanaf oktober 2023 tot het rechtsgeldige einde van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is in

de gegeven omstandigheden immers voldoende aannemelijk dat ook dat loon niet zonder meer zal worden uitbetaald. Dat betekent dat Renoir-Parts wordt veroordeeld het achterstallige loon over september 2023 en het loon vanaf oktober 2023 aan werknemers te betalen. Omdat de reden van het niet betalen van het loon is gelegen in betalingsonmacht aan de zijde van Renoir-Parts ziet de kantonrechter aanleiding tot matiging van de wettelijke verhoging tot een maximum van 25%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:11272

Zaaknummer: 10745618 VV EXPL 23-509

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.J. Michielsen en B. el Ouath

Wetsartikelen: 237 Rv; 233 Rv; 254 lid Rv; 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet verlengt vanwege ziekte werknemer, handelt niet in strijd met de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte. Werkgever wist niet dat werknemer aan een zware depressie leed en dus (mogelijk) chronisch ziek was.

Feiten

Werknemer is op 16 augustus 2018 bij werkgeefster (een uitzendbureau) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van betontimmerman. Op 22 februari 2022 komen partijen opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen voor de periode van 21 maart 2022 tot en met 31 december 2022. Op 16 mei 2022 meldt werknemer zich ziek. Hij bevindt zich dan in Polen. Werknemer is vervolgens uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts op 17 juni 2022, maar werknemer laat weten niet naar Nederland te kunnen komen (hij stelt dat hij het niet kan betalen en dat hij niet durft te vliegen). Het loon van werknemer is – na zijn niet-verschijnen – opgeschort. Werknemer is door de bedrijfsarts opgeroepen voor een gesprek op 5 december 2022. Op 1 december 2022 heeft werkgeefster werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst niet te verlengen vanwege zijn ziekte. De bedrijfsarts heeft werknemer op 5 december 2022 arbeidsongeschikt geacht. Werkgeefster heeft daarop de loonopschorting opgeheven. Uit medische stukken van 18 januari, 14 maart en 24 maart 2023 blijkt dat werknemer lijdt aan een zware depressie. Werknemer heeft bij de kantonrechter een verklaring voor recht gevraagd inhoudende dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:681 BW en/of de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) en/of in strijd met artikel 7:673 lid 9 BW heeft opgezegd en in strijd heeft gehandeld met artikel 7:611 BW. Daarnaast heeft werknemer verzocht werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 16.000 bruto. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. In hoger beroep gaat het om de vraag of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te verlengen of voort te zetten vanwege (chronische) ziekte van werknemer (in strijd met Wghb/cz).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Op het moment van de aanzegging van 1 december 2022 tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst wist werkgeefster weliswaar dat werknemer ziek was (zijn arbeidsongeschiktheid was immers de reden om de arbeidsovereenkomst niet te laten voortduren), maar niet dat hij aan een zware depressie leed en dus mogelijk chronisch ziek was. De diagnose van de bedrijfsarts van 5 december 2022 wees hier ook niet op; de prognose was volledig herstel, alleen op welke termijn was nog niet duidelijk. Ook op het moment waarop de arbeidsovereenkomst tot een einde kwam (31 december 2022) wist werkgeefster niet dat werknemer chronisch ziek was en mocht zij er gelet op het oordeel van de bedrijfsarts van uitgaan dat werknemer volledig zou herstellen. Dat dit niet het geval was, is pas later duidelijk geworden. Het enkele feit dat werknemer van mei tot december 2022 ziek was, betekent volgens het hof evenmin dat werkgeefster moest begrijpen dat zijn ziekte chronisch was. Ook de omstandigheid dat werknemer pas in december 2022 door een bedrijfsarts is gezien, maakt niet dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (in strijd met de Wghb/cz), gelet op het oordeel van de bedrijfsarts op 5 december 2022 dat niet op een chronische ziekte wees. Voorts heeft werkgeefster zich steeds op het standpunt gesteld werknemer opnieuw in dienst te willen nemen als hij weer hersteld was. Dat wijst er volgens het hof niet op dat werkgeefster ervan uitging dat werknemer chronisch ziek was. Ten slotte heeft de ziekte van werknemer werkgeefster er niet van weerhouden hem alsnog een nieuw contract aan te bieden voor de periode van 1 januari 2023 tot 20 september 2023, omdat zij de formulering in de e-mail van 1 december 2022 ongelukkig achtte. Werknemer is daar om hem moverende redenen niet op ingegaan. In zoverre is van nadeel geen sprake. Dit alles betekent dat de aanzegging van 1 december 2022 niet in strijd met artikel 4 Wghb/cz heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft ook niet in strijd met artikel 7:611 BW gehandeld. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-12-2023

Zaaknummer: 2023 200.330.145