AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 17, 2024

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, 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

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:624 19-04-2024

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:414 26-03-2024

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:461 26-03-2024

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:465 26-03-2024

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:409 27-02-2024

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:155 23-01-2024

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2425 19-04-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2307 18-04-2024

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2463 15-04-2024

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1870 11-04-2024

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2438 11-04-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2107 10-04-2024

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2397 10-04-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2353 10-04-2024

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:1459 08-04-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2888 05-04-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3208 02-04-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2932 29-03-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2886 29-03-2024

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1971 28-03-2024

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1680 26-03-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2883 22-03-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2839 22-03-2024

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:5371 22-03-2024

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1646 21-03-2024

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2351 21-03-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3065 14-02-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1387 14-02-2024

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1388 13-02-2024

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2607 11-01-2024

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8371 06-10-2021

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Den Haag 08-04-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Producent van veganistische vleesvervangers valt onder Verplichtstellingsbesluit Bedrijfstakpensioenfonds Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimvee: een veganistische frikandel is ook een frikandel.

Feiten

Like Meat produceert in een industrieel proces veganistische vleesvervangers op basis van soja- of erwtenproteïne. VLEP is een (bedrijfstak)pensioenfonds in de zin van de Pensioenwet. De deelneming in VLEP is verplicht gesteld op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: WBPF). VLEP heeft in 2016 de activiteiten van Like Meat getoetst aan de werkingssfeer van het (eerdere) Verplichtstellingsbesluit. In een brief van 18 maart 2018 schrijft VLEP dat zij Like Meat niet heeft geregistreerd. Bij brief van 7 oktober 2021 heeft VLEP aangegeven dat in 2021 het werkingssfeeronderzoek is afgerond en Like Meat valt onder de verplichtstelling van VLEP. VLEP heeft besloten om Like Meat met ingang van 1 januari 2018 te laten aansluiten. Tussen 2016 en 2021 zijn de activiteiten en de productieprocessen van Like Meat niet gewijzigd. In eerste aanleg oordeelde de kantonrechter dat de producten van Like Meat niet onder de werkingssfeer vallen, omdat, kort gezegd, frikandellen, gehaktballen en hamburgers vlees dienen te bevatten. In hoger beroep overwoog het hof dat de gemiddelde burger onder frikandellen, gehaktballen en hamburgers thans niet alleen maar de vleeshoudende producten verstaat, maar tevens de vegetarische en veganistische varianten daarvan. Op grond daarvan is het hof van oordeel dat ook de veganistische producten van Like Meat moeten worden beschouwd als frikandellen, gehaktballen en hamburgers, en daarmee als gemaksvoeding in de zin van het verplichtstellingsbesluit.

Conclusie A-G (S.D. Lindenbergh)

De uitleg van de werkingssfeerbepaling in een verplichtstellingsbesluit dient plaats te vinden aan de hand van objectieve aanknopingspunten. Hierbij kan, naast de tekst van de relevante bepaling en van de rest van het verplichtstellingsbesluit, in het bijzonder gedacht worden aan de eventuele toelichting bij het verplichtstellingsbesluit (welke in dit geval – voor zover de A-

G heeft kunnen nagaan – ontbreekt), de tekst van een in de bedrijfstak geldende cao, eerdere of latere versies van het verplichtstellingsbesluit, of (bij overlappende werkingssferen van verplichtstellingsbesluiten) de werkingssfeer van een verplichtstelling van deelname in een bedrijfstakpensioenfonds voor een andere bedrijfstak. Ook de wet, de wetsgeschiedenis en de daarop gebaseerde rechtspraak zijn geschikt om te hanteren bij de uitleg van een werkingssfeerbepaling, in het bijzonder wanneer in de werkingssfeerbepaling termen worden gehanteerd die (nagenoeg) volledig overeenkomen met termen die gebezigd worden in (voor de bedrijfstak relevante) wet- en regelgeving (tenzij uit de tekst van en toelichting op het verplichtstellingsbesluit blijkt dat een andere betekenis is bedoeld). In het *Booking.com*-arrest, bijvoorbeeld, sloot de Hoge Raad voor de uitleg van de term 'bemiddelen' uitdrukkelijk aan bij de betekenis van 'bemiddeling' in artikel 7:425 e.v. BW. Tot slot kan bij de tekstuele uitleg van een in een verplichtstellingsbesluit voorkomende bepaling de betekenis daarvan volgens het woordenboek en/of het normale spraakgebruik in het huidige Nederlands worden betrokken.

Verder is nog relevant dat nieuwe ontwikkelingen in bedrijfsactiviteiten en nieuwe producten aan de hand van een objectieve uitleg in beginsel onder reeds bestaande werkingssfeerbepalingen kunnen worden gebracht. In dit verband verwijst de A-G opnieuw naar het *Booking.com*-arrest, waarin nieuwe economische activiteiten onder eerder opgestelde werkingssfeerbepalingen vielen; een aanpassing van een werkingssfeerbepaling was in zoverre niet nodig om die activiteiten onder de werkingssfeer te laten vallen. In *Booking.com* overwoog de Hoge Raad dat 'ook als de in het verplichtstellingsbesluit omschreven werkzaamheden worden verricht door middel van een technologie die ten tijde van de totstandkoming van het besluit nog niet kenbaar of gangbaar was, toch voldaan kan zijn aan die omschrijving.' Met andere woorden: in beginsel vindt er een toetsing ex nunc plaats. Dit geldt uiteraard alleen voor zover de werkingssfeerbepaling zelf geen beperking kent die een bepaalde nieuwe ontwikkeling uitsluit.

Toegepast op deze zaak, leest de A-G in deze overweging dat de uitleg van een werkingssfeerbepaling kan meebewegen met nieuwe ontwikkelingen en technieken die ten tijde van de totstandkoming van het onderhavige verplichtstellingsbesluit nog niet kenbaar of gangbaar waren, althans zolang het verplichtstellingsbesluit dergelijke nieuwe ontwikkelingen en technieken niet uitsluit (hetgeen in de onderhavige zaak niet aan de orde is). Dit kan ook gelden voor de opkomst van vleesvervangers. In deze zaak lijkt daarvoor voldoende dat (i) producenten van vleesvervangende producten, zoals Like Meat, bij de ontwikkeling, de benaming en de presentatie van hun producten veelal aansluiting zoeken bij producten die van oudsher vlees bevatten en hun best doen hun producten daar zo veel mogelijk op te laten lijken, en (ii) de producten van Like Meat zowel visueel als wat betreft smaak en de wijze van gebruik/consumptie een grote gelijkenis vertonen met de oorspronkelijke (vleeshoudende)

varianten. Met andere woorden: aangezien vleesvervangers naar hun aard als doel hebben de oorspronkelijke vleeshoudende producten – letterlijk – te vervangen, kan worden aangenomen dat zij onder de noemer van het oorspronkelijke product geschaard kunnen worden.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad
Datum uitspraak: 19-04-2024
ECLI: ECLI:NL:HR:2024:624
Zaaknummer: 23/03275
Rechters: M.V. Polak, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh, A.E.B. ter Heide en F.R. Salomons
Advocaten: J.W.H. van Wijk en A.H.M. van den Steenhoven
Wetsartikelen: Verplichtstellingsbesluit Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkneemster heeft geen werkzaamheden verricht bij een andere zorginstelling die zij bij werkgeefster niet kon doen vanwege een ongeval.

Feiten

Sint Jacob is een zorginstelling die zorg biedt aan ouderen die hulpbehoevend zijn. Sint Jacob beheert zeven woonzorgcentra en een revalidatiekliniek. Werkneemster is sinds 1 juni 2018 in dienst bij Sint Jacob. Haar functie is helpende zorg & welzijn (hierna: helpende). Op 13 juli 2023 is werkneemster een arbeidsongeval overkomen. Zij is met een vinger gedurende 25 minuten beklemd geraakt in een rolstoel. Werkneemster heeft zich hierna op 17 juli 2023 ziek gemeld en heeft haar werkzaamheden bij Sint Jacob sindsdien niet volledig verricht. Werkneemster is nog steeds in behandeling voor haar klachten en een eindsituatie is nog niet bekend. Op 11 oktober 2023 heeft werkneemster een gesprek met haar leidinggevende gehad. Er is toen aan werkneemster gevraagd of zij ergens anders werkzaamheden verrichtte. Werkneemster is op 20 oktober 2023 met vakantie gegaan. Na haar vakantie is werkneemster op 8 november 2023 teruggekeerd naar haar werk en kort na binnenkomst heeft werkneemster met haar leidinggevende een gesprek gehad. Tijdens dat gesprek is werkneemster op staande voet ontslagen. Het ontslag is per brief van 9 november 2023 bevestigd. In de ontslagbrief staat dat Sint Jacob werkneemster verwijt dat zij elders, bij een andere gelijksoortige zorginstelling, te weten Zorgbalans, de werkzaamheden als helpende verricht die zij bij Sint Jacob zegt niet te kunnen doen vanwege medische redenen. Ook wordt werkneemster verweten dat zij niet eerlijk is geweest in het gesprek op 11 oktober 2023. Toen haar naar haar nevenwerkzaamheden werd gevraagd loog zij daarover volgens Sint Jacob. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en wedertewerkstelling.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij heeft gezegd dat zij de werkzaamheden van helpende niet meer kon uitvoeren. Zij heeft verklaard dat ze na het ongeval slechts heeft aangegeven dat zij moeite had met de zware zorgtaken behorende bij de

functie van helpende vanwege de pijn aan haar vinger, maar nog wel de andere (zorg)taken die bij de functie van helpende horen kon uitvoeren. Dat vervolgens in onderling overleg met haar leidinggevende (en zonder advies van de bedrijfsarts) een afspraak is gemaakt over een gewijzigd uren- en takenpakket als huiskamermedewerkster kan werkneemster niet worden tegengeworpen. Van een werkneemster kan niet verwacht worden dat zij zelf een oordeel velt over de mate van arbeidsongeschiktheid en de belastbaarheid. Bovendien heeft werkneemster gemotiveerd aangegeven wel degelijk nog zorgtaken behorende bij de functie van helpende bij Sint Jacob te hebben verricht. Volgens werkneemster is zij in totaal maar drie dagen werkzaam geweest als huiskamermedewerkster. Zij werd vanwege een personeelstekort en omdat zij vaak de meest ervaren medewerkster aanwezig was toch vaak ingezet op zorgtaken, dan wel vroegen collega's haar te assisteren bij (ook zware) zorgtaken. Dit heeft zij vervolgens ook gedaan. Werkneemster heeft daarnaast gemotiveerd betwist dat zij bij Zorgbalans dezelfde werkzaamheden als helpende verrichtte. Bij Zorgbalans zorgde werkneemster niet voor 'passieve patiënten', zodat het werk alleen om die reden al minder zwaar en minder belastend voor haar vinger was, aldus werkneemster. Sint Jacob heeft er nog op gewezen dat de functienaam- en omschrijving van helpende bij Zorgbalans en Sint Jacob dezelfde zijn. De kantonrechter meent echter dat het gaat om de feitelijk verrichte werkzaamheden en die kunnen voor een helpende bij verschillende zorginstellingen en afdelingen anders zijn afhankelijk van de werkwijze en de zorgvraag van de bewoners. De kantonrechter komt tot de conclusie dat niet is komen vast te staan dat werkneemster werkzaamheden bij Zorgbalans verrichtte, die zij niet bij Sint Jacob verrichtte, dan wel naar eigen zeggen niet kon verrichten. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkneemster moet weer worden toegelaten tot het werk.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 13-02-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1388
Zaaknummer: 10843209 \ AO VERZ 23-159
Rechters: M. Woerdman
Advocaten: I.D.C.J. van Driel en S. Vrij
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Loonstop was onterecht. Werkneemster heeft geen steken laten vallen in re-integratie.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2019, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, in dienst van werkgever. Sinds 9 januari 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt en heeft zij geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Aan werkneemster is op 9 januari een loonstop opgelegd. Het UWV heeft meerdere rapporten uitgebracht in het kader van de re-integratie van werkneemster. Hierin concludeert het UWV dat werkgever nog niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen. Werkneemster vordert doorbetaling van het overeengekomen loon.

Oordeel

In de brief van 4 januari 2024 - waarin werkgever aan werkneemster de loonstop met ingang van 9 januari 2024 aankondigt - geeft werkgever als reden voor het opleggen van een loonsanctie: *'Als reden is formeel de grondslag dat u als werknemer weigert aan uw re--integratieverplichtingen te voldoen.'* Een loonsanctie zou derhalve terecht zijn opgelegd, als (voor de beoordeling in dit kort geding) voorshands voldoende aannemelijk is dat werkneemster niet voldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Hoewel werkgever blijft volhouden dat dit het geval is, is dat de kantonrechter echter uit niets gebleken. In tegenstelling tot hetgeen werkgever heeft aangevoerd blijkt uit twee (recente) rapportages van het UWV dat, volgens het UWV, de inspanningen van werkneemster in het kader van haar re-integratie als voldoende worden beoordeeld, terwijl de inspanningen van werkgever juist als onvoldoende worden bestempeld. Het UWV heeft precies aangegeven op welke punten werkgever is tekortgeschoten en waarom het UWV tot zijn besluit is gekomen, met als gevolg dat het UWV aan werkgever de verplichting heeft opgelegd nog een jaar langer het loon aan werkneemster door te betalen, voordat haar aanvraag voor een WIA-uitkering verder in behandeling wordt genomen. Gebleken is ook dat de aanvankelijke administratieve loonsanctie (vanwege het ontbreken van medische gegevens) uiteindelijk een inhoudelijke loonsanctie is geworden, vanwege de gebrekkige inspanningen van werkgever in het kader

van de re-integratie van werkneemster en ook de inadequate wijze waarop is getracht werkneemster bij een andere werkgever te laten re-integreren. Hierbij heeft werkgever zich bovendien gebaseerd op de rapportage van de bedrijfsarts van september 2023, die op dat moment (januari 2024) al niet meer als recent en actueel kon worden beschouwd. De kantonrechter ziet al met al geen redenen om te oordelen dat het werkneemster is geweest die steken heeft laten vallen. De conclusie is dat werkgever ten onrechte de betaling van het loon aan werkneemster heeft stopgezet en dat de loonvordering van werkneemster toewijsbaar is, nu voorshands voldoende aannemelijk is dat de vordering van werkneemster ook in een eventuele bodemprocedure zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 19-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2425
Zaaknummer: 10886250 / MV EXPL 24-9 D/1403 van
Rechters: R.M. Berendsen
Advocaten: M.J. Hamer
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De kantonrechter benoemt twee deskundigen voor beantwoording van vragen over blootstelling aan voor de gezondheid schadelijke stoffen en de gevolgen daarvan voor erflater.

Feiten

De kantonrechter heeft op 29 maart 2023 een tussenvonnis uitgesproken, waarin onder meer staat dat de kantonrechter het voornemen heeft om deskundigen te benoemen. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de persoon en de specifieke deskundigheid van de te benoemen deskundigen. Partijen hebben daarover zelf geen overeenstemming kunnen bereiken.

Oordeel

De kantonrechter heeft het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten benaderd dat twee deskundigen heeft voorgesteld. De kantonrechter benoemt beide deskundigen. Aan de deskundigen worden meerdere vragen voorgelegd over blootstelling aan voor de gezondheid schadelijke stoffen en de gevolgen daarvan voor erflater.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 14-02-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1387
Zaaknummer: 10064787 \ CV EXPL 22-4013
Rechters: P.J. Jansen
Advocaten: G.P. Geelkerken en T. Havekes
Wetsartikelen: 7:658 BW, 150 Rv en 202 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster, een kinderopvangorganisatie, kan geen aanspraak maken op betaling van door werkneemster onbetaald gelaten facturen over de opzegtermijn van de opvangovereenkomsten van haar kinderen. Het opzegbeding in die overeenkomsten is oneerlijk in de zin van Richtlijn 93/13/EEG.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2020 in dienst getreden van werkgeefster als pedagogisch medewerkster. Eveneens met ingang van 1 december 2020 heeft werkneemster ten behoeve van haar drie kinderen drie overeenkomsten voor opvang bij het kinderdagverblijf van werkgeefster gesloten. In twee van de drie overeenkomsten staat het volgende: “De opzegtermijn voor het beëindigen van de opvang van het geplaatste kind bedraagt voor beide partijen 1 maand bedraagt. De opzegging dient per de eerste of de 16e van de maand schriftelijk te gebeuren”. Er zijn drie betalingen overgemaakt van de bankrekening van werkgeefster aan X en Y, met vermelding ‘Geleend’. Werkneemster is op 8 juli 2021 op staande voet ontslagen. Bij e-mail van 9 juli 2021 heeft werkneemster de kinderopvangovereenkomsten opgezegd. Werkneemster heeft de facturen voor de kinderopvang over de maand juli 2021 niet betaald. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder andere verzocht om betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kanontrechter heeft de vorderingen (grotendeels) toegewezen. Het zelfstandig verzoek van werkgeefster tot betaling van de kinderopvangkosten en te veel betaald loon heeft de kantonrechter verwezen naar de dagvaardingsprocedure en in die procedure zijn de vorderingen uiteindelijk toegewezen. Werkneemster komt tegen dit vonnis op.

Oordeel

Het hof oordeelt dat uit de rechtspraak van het Hof van Justitie EU volgt dat de nationale rechter ambtshalve moet toetsen of een beding in een consumentenovereenkomst oneerlijk is in de zin van de Richtlijn 93/13/EEG. Het hof komt tot het oordeel dat in dit geval sprake is van een oneerlijk beding in de kinderopvangovereenkomsten, nu als gevolg van het opzegbeding

bij de opzegging de maximaal toegestane opzegtermijn van een maand wordt overschreden. Naar het oordeel van het hof moet het opzegbeding daarom buiten toepassing blijven en kan werkgeefster geen aanspraak maken op een vergoeding over de opzegtermijn en de eigen bijdrage voor de maand augustus 2021. Het hof is verder van oordeel dat werkgeefster onvoldoende verweer heeft gevoerd tegen het standpunt van werkneemster dat geen sprake is van 'leningen', in het bijzonder ten aanzien van het verweer dat de geldbedragen kort na ontvangst in zijn geheel zijn opgenomen en contant aan werkgeefster zijn terugbetaald. Ook ten aanzien van de door de FIOD in het proces-verbaal geconstateerde praktijk van overboekingen onder de vermelding van "Geleend" en het vermoeden van contante betalingen aan opvangouders in verband met mogelijke fraude, heeft werkgeefster behalve dat dit "niet waar" is, verder niets meer gesteld. De vorderingen van werkgeefster worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 26-03-2024
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:465
Zaaknummer: 200.316.588/01
Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en M. Kerkhof
Advocaten: M.M.C. van der Sanden en D. Pieterse
Wetsartikelen: 7:408 BW, 7:411 BW en 6:233 sub a BW

RECHTSPRAAK

Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een streefregeling in plaats van een uitkeringsovereenkomst. Vordering tot vergoeding van pensioenschade afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1982 in dienst getreden van Accountants B.V. (hierna: Accountants) als assistent accountant. De arbeidsovereenkomst van werknemer is per 1 april met toestemming van het UWV opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Vanaf 1 januari 1984 gold voor werknemer een pensioenregeling. Uit de pensioencommunicatie met werknemer blijkt dat een kapitaalverzekering is aangegaan waarvan het verzekerde bedrag (samen met winstuitkeringen) voldoende werd geacht voor aankoop van het beoogde pensioen, met een voorbehoud voor de rentestand. Werknemer heeft onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat Accountants aansprakelijk is voor de door werknemer geleden pensioenschade ad € 331.412. De kantonrechter heeft de pensioenovereenkomst gekwalificeerd als een streefregeling in plaats van een gegarandeerd pensioen en daarmee de vordering afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Volgens werknemer is geen sprake van een streefregeling, maar van een uitkeringsovereenkomst. Het hof stelt voorop dat uit de jurisprudentie volgt dat onder de (tot 1 januari 2007) geldende PSW grofweg twee categorieën pensioentoezeggingen bestonden: (i) de salaris/diensttijdregeling waarbij een pensioenuitkering van een bepaalde hoogte werd toegezegd en (ii) de beschikbare premieregelingen waarbij de werkgever uitsluitend de betaling van de premie van een bepaalde hoogte toezegt. Daarnaast bestonden er pensioentoezeggingen die een combinatie van beide categorieën vormden, zoals een streefregeling. Bij een streefregeling wordt een kapitaal opgebouwd waarmee vanaf de datum van pensionering pensioenuitkeringen bij de pensioenverzekeraar kunnen worden ingekocht, waarbij wordt gestreefd naar een bepaald niveau. Dat streefdoel wordt vertaald naar een benodigd kapitaal of benodigde premie. De hoogte van dat kapitaal is veelal gegarandeerd, doorgaans op basis van een kapitaalverzekering. De daadwerkelijke hoogte van de

pensioenuitkeringen die met dat kapitaal kunnen worden ingekocht is afhankelijk van, onder meer, de op het moment van inkoop geldende rentestand, het lijfrentetarief, en de levensverwachting. Het risico dat het streefdoel niet wordt gehaald (bijvoorbeeld omdat de rente is gedaald) ligt bij de werknemer. Onder het regime van de PSW was niet altijd duidelijk hoe een streefregeling moest worden gekwalificeerd. Deze onduidelijkheid is mede redengevend geweest voor de invoering van het voorschrift in artikel 10 Pensioenwet dat een pensioenovereenkomst steeds moet kunnen worden gekwalificeerd als uitkeringsovereenkomst, premieovereenkomst of kapitaalovereenkomst. Onder een uitkeringsovereenkomst vallen doorgaans regelingen uit categorie 1, onder de premieovereenkomst regelingen uit categorie 2 en onder de kapitaalovereenkomst (hybride) regelingen. Binnen deze categorisering van artikel 10 Pensioenwet worden streefregelingen in de feitenrechtspraak veelal als kapitaalovereenkomsten gezien omdat alleen een bedrag aan kapitaal wordt gegarandeerd en niet een bepaald niveau van uitkeringen. De vraag om wat voor overeenkomst het gaat, moet worden uitgelegd aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf. Fiscale kwalificaties zijn hierbij niet doorslaggevend, maar wat partijen hebben bedoeld af te spreken. Uit de stukken blijkt dat partijen ervan uitgingen dat de pensioenuitkeringen hoger of lager konden zijn dan beoogd en dat de pensioenaanspraak dan gelijk was aan die hogere of lagere bedragen. Het hof verenigt zich daarom met het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een streefregeling en maakt dat tot het zijne. De grieven van werknemer slagen niet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 27-02-2024
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:409
Zaaknummer: 8840410 \ CV EXPL 20-8882
Rechters: R.L. de Graaff, M.L.D. Akkaya en I.A. Haanappel-van der Burg
Advocaten: B.J. Bodewes en N.R. Schaap
Wetsartikelen: 10 Pw

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet omdat werkneemster zich ziek zou hebben gemeld, terwijl zij niet ziek zou zijn houdt geen stand. Bevindingen bedrijfsrecherche onvoldoende tegenover oordeel bedrijfsarts en UWV.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkneemster is in februari 2022 tweemaal ziek geweest in verband met COVID-19. Op 8 april 2022 heeft werkneemster zich bij de werkgever per e-mail ziekgemeld in verband met het nog steeds bestaan van klachten als gevolg van de COVID-besmetting. De bedrijfsarts heeft op 19 juli 2022 geoordeeld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is. Werkgeefster heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche ingeschakeld, die werkneemster op vijf dagen (drie in augustus en twee in oktober) heeft geobserveerd (zonder haar medeweten). In de periodieke evaluatie in augustus en oktober bij de bedrijfsarts is geconcludeerd dat werkneemster niet in staat is haar eigen of andere, aangepaste, werkzaamheden uit te voeren. Op 14 oktober 2022 heeft Hoffmann aan werkgeefster gerapporteerd. Werkneemster is bij brief van diezelfde datum op staande voet ontslagen. De reden die hiervoor wordt gegeven is dat uit onderzoek blijkt dat er bij werkneemster niet van enige beperking en/of ziekte is gebleken, zodat zij welbewust heeft gelogen tegen werkgeefster en de bedrijfsarts over haar ziekte c.q. beperkingen, dan wel de ziekte heeft geveinsd of bedrog heeft gepleegd dan wel haar re-integratie of herstel op ernstige wijze heeft tegengewerkt. Werkneemster heeft op 24 oktober 2022 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Die heeft geconcludeerd dat werkneemster op 8 april 2022 niet haar eigen werk kon doen. Werkneemster heeft in eerste aanleg o.a. een verklaring voor recht gevraagd dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:669 BW, vernietiging van het ontslag en doorbetaling van het loon. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Werkgeefster komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het ontslag op staande voet is er in de kern op gebaseerd dat werkneemster zich ziek heeft gemeld terwijl zij niet ziek is en dus heeft gelogen over haar arbeidsongeschiktheid dan wel heeft gelogen over haar mogelijkheden tot werken en/of re-integratie. Dit baseert

werkgeefster op haar eigen waarnemingen en die van haar zus en dochter, alsmede op de bevindingen van Hoffmann. Het hof acht deze bevindingen onvoldoende voor de getrokken conclusie. Uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werkneemster per 8 april 2022 haar werk niet kon doen. Ook de bedrijfsarts heeft meerdere keren geadviseerd dat zij niet in staat is om de werkzaamheden te verrichten. Werkgeefster had de bedrijfsarts overigens kunnen inlichten over de bevindingen, om te onderzoeken of de eerdere adviezen moesten worden bijgesteld. Dat heeft werkgeefster niet gedaan, terwijl zij noch Hoffmann kundig is om te beoordelen of werkneemster arbeidsongeschikt is. Ten aanzien van het verwijt met betrekking tot cliënt 1 heeft te gelden dat een enkele verdenking dat werkneemster zorg levert aan cliënt 1, nog geen dringende reden oplevert. Het hof maakt uit de ontslagbrief op dat deze verdenking ook alleen heeft geleid tot het instellen van een onderzoek en dat dit punt vervolgens niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. De enige omstandigheid die dan nog aan het ontslag op staande voet ten grondslag ligt, is het verwijt dat werkneemster in staat was zorg te verlenen aan cliënt 3 en dit ook gedaan heeft. Vast staat dat werkneemster arbeidsongeschikt was en niet in staat was de bedongen werkzaamheden uit te voeren. Uitgaande van deze omstandigheid is het hof van oordeel dat dan de enkele omstandigheid dat werkneemster een derde die hulpbehoevend is, heeft geholpen voor niet meer dan een uur per dag, gelet ook op al de andere omstandigheden die tussen partijen speelden, onvoldoende is om over te gaan tot de zeer ernstige maatregel van een ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 26-03-2024
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:461
Zaaknummer: 200.327.429/01
Rechters: M. Verkerk, M.D. Ruizeveld en A.J.P. van Beurden
Advocaten: D. Pieterse en Q.M.F. Bosker
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsinspectie is billijke vergoeding verschuldigd omdat opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen (re-integratieverplichtingen grovelijk veronachtzaamd). Behoefte aan deskundige voor bepaling hoogte daarvan.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2015 in dienst getreden van de Arbeidsinspectie als informantenrunner bij de TCI. Vanaf 1 juni 2018 is zij de functie van rechercheur bij de Dienst Opsporing gaan vervullen. Vanwege in 2016 gebleken misstanden en integriteitsschendingen bij de Dienst Opsporing heeft de Inspectie SZW maatregelen genomen om tot een cultuuromslag te komen. In 2018 en 2019 heeft werkneemster goede beoordelingen ontvangen. In maart 2020 meldt werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts stelt vast dat werkneemster geen werkzaamheden kan verrichten. Bij haar is PTSS vastgesteld en zij is onder traumabehandeling. In juni heeft werkneemster per mail geklaagd over gedrag van haar eerdere leidinggevende bij TCI, naar aanleiding waarvan een gesprek heeft plaatsgevonden. Vanaf september start werkneemster conform het advies van de bedrijfsarts met re-integratiewerkzaamheden bij de afdeling werkvoorbereiding (Wevo). Eind 2020 vindt een functioneringsgesprek plaats. Op het functioneringsformulier heeft werkneemster geschreven dat haar trauma's het gevolg zijn van een onveilige situatie in privé en op het werk, hetgeen reden is geweest voor haar functiewijziging. In maart 2021 heeft de bedrijfsarts een arbeidsdeskundig onderzoek geadviseerd. Eind 2021 heeft de Arbeidsinspectie een eerstejaarsevaluatie opgesteld, maar werkneemster heeft deze niet ondertekend vanwege onjuistheden. Begin 2022 is als gevolg van onvoldoende re-integratieinspanningen aan de Arbeidsinspectie een loonsanctie opgelegd. Op 26 september 2023 heeft de Arbeidsinspectie de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd per 1 november 2023 onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

Centraal staat de vraag of de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de Arbeidsinspectie. Volgens werkneemster vonden de ziekmakende omstandigheden plaats bij

de afdeling TCI, heeft zij daar aan de bel getrokken en is haar functiewijziging het gevolg van de onveilige werkomgeving aldaar. De Arbeidsinspectie verweert zich door te stellen dat tot juni 2020 niemand bekend was met het verwijt dat werkneemster haar nu maakt en dat de periode bij de Dienst Opsporing tot de ziekmelding van werkneemster prima verliep. De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft niets overgelegd dat haar stellingen kan onderbouwen. Gelet daarop en de gemotiveerde betwisting van de Arbeidsinspectie kan niet worden vastgesteld dat sprake is van verwijtbaar onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden. Van ernstig verwijtbaar handelen kan echter ook sprake zijn als de werkgever zijn re-integratieverplichtingen grovelijk heeft veronachtzaamd. Hoewel de opgelegde loonsanctie nog niet wil zeggen dat de werkgever ook een ernstig verwijt kan worden gemaakt, is de kantonrechter van oordeel dat de Arbeidsinspectie meer dan dat valt te verwijten. Zo heeft de Arbeidsinspectie niets gedaan met de mogelijkheden die in het arbeidsdeskundig onderzoek worden genoemd, heeft zij werkneemster tegen het bedrijfsartsadvies in van haar passende functie gehaald en is gedurende de loonsanctie niet extra zorgvuldig gehandeld. Uit alles blijkt dat de Arbeidsinspectie onvoldoende regie op de re-integratie heeft gehad en dat ook later (niet) meer kreeg. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt vast dat er op dit moment onvoldoende informatie beschikbaar is om de gemiste kans op succesvolle re-integratie in een billijke vergoeding tot uitdrukking te brengen en heeft behoefte aan voorlichting door een deskundige, die na akte zal worden benoemd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 28-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1971
Zaaknummer: 200.309.579/01
Rechters: R.M. Schoo
Advocaten: G. Oudshoorn en W.C.A. van den End
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658a BW, 7:660 BW, 7:671a BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van overgang van onderneming omdat identiteit van hotel niet behouden is gebleven o.a. gelet op het soort hotelgasten. Werknemers hebben recht op loondoorbetaling van vervreemder.

Feiten

Werknemers zijn met Hotel Park Meerendonk B.V. (hierna: Meerendonk) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan en ontvingen van haar tot en met 31 december 2023 loon. Meerendonk exploiteerde tot 1 januari 2024 het Mövenpickhotel in een gehuurd gebouw. Eind 2023 heeft Meerendonk vernomen van de mogelijkheid dat het Mövenpickhotel zou worden overgenomen door Hotel Pettelaar Den Bosch Exploitatie B.V. (hierna: Pettelaar). Kort daarop is het personeel geïnformeerd over de mogelijke toekomstige verhuur van de hotelkamers met bijbehorende dienstverlening aan het COA ten behoeve van asielzoekers. Op 11 december 2023 waren de onderhandelingen afgerond en op 15 december 2023 is een overeenkomst getekend. De overeenkomst ging uit van een ''as is'' overdracht per 1 januari 2024 van Meerendonk naar Pettelaar. In de overeenkomst is bepaald dat de activa en het personeel mee overgaan en dat voor het geval geen sprake is van overgang van onderneming, partijen overeenkomen dat zij de transactie wel aanmerken als overgang van onderneming en ook dienovereenkomstig zullen handelen. Half december zijn de werknemers van Meerendonk geïnformeerd over de overgang. Op 31 december 2023 vond de overgang plaats. Werknemers hebben in januari 2024 werkzaamheden verricht voor Meerendonk in verband met de staking van het Mövenpickhotel. Op 4 januari heeft Meerendonk definitief aan werknemers laten weten dat Pettelaar hun werkgever was geworden. Werknemers hebben laten weten Meerendonk als werkgever te beschouwen en hebben loon van haar gevorderd. Meerendonk heeft aangegeven het loon niet te zullen voldoen en ook niet te kunnen voldoen in verband met de blijvende staking van al haar activiteiten. Werknemers stellen loon- en daarmee samenhangende vorderingen in jegens Meerendonk. Volgens hen is geen sprake van overgang van onderneming.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag of sprake is van overgang

van onderneming, is in dit geval cruciaal of sprake is van identiteitsbehoud van het Mövenpickhotel. Dit moet worden beoordeeld aan de hand van de *Spijkers*-criteria. Wat betreft de aard van de betrokken onderneming constateert de kantonrechter dat Meerendonk zich richtte op hotelgasten voor kort verblijf op eigen initiatief, terwijl Pettelaar het gebouw drie jaar (onder)verhuurt aan het COA ten behoeve van langdurig verblijf van asielzoekers die daar – zonder keuzevrijheid – worden geplaatst door het COA. Verder geldt dat Pettelaar de activa heeft overgenomen en het gebouw huurt met het oog op de huisvesting van asielzoekers. De waarde van de immateriële activita speelt geen rol meer, want er verblijven geen hotelgasten meer die zelf hun kamers kunnen boeken. Gelet daarop is evenmin de klantenkring overgenomen. Wat betreft personeel geldt dat een klein deel van de werknemers feitelijk mee is overgegaan, maar een ander deel is vertrokken met een vaststellingsovereenkomst. Weknemers hebben tot 4 januari werkzaamheden verricht voor Meerendonk, maar hebben daarna geen werkzaamheden meer verricht voor Pettelaar. Ook geldt dat het hotel is verbouwd met oog op huisvesting van asielzoekers. Verschillende ruimtes hebben nu een andere functie gekregen. Het verblijf van de asielzoekers verschilt verder significant van dat van de hotelgasten van Meerendonk. Het voorlopig oordeel luidt dat geen sprake is van identiteitsbehoud en dat werknemers recht hebben op loondoorbetaling van Meerendonk. Tot slot voldoet de gevorderde vergoeding voor buitengerechtelijke kosten (€ 1.376,30 per werknemer) aan de dubbele redelijkheidstoets zodat deze vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 08-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:1459
Zaaknummer: 10911988 CV EXPL 24-586
Rechters: J. van der Weij
Advocaten: I.B.W.C. Heuvel-Rijnierse, L. Shahbazyan en T. Timmermans
Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Onvoorwaardelijke toezegging tot verlenging van de arbeidsovereenkomst door leidinggevende. Of de leidinggevende daadwerkelijk bevoegd was, is niet doorslaggevend.

Feiten

Werknemer is op 17 januari 2022 bij werkgever in dienst getreden als verkoper op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd voor de duur van een jaar tot 16 januari 2023. Tijdens een diner na afloop van een beurs op 23 augustus 2023 heeft zijn manager aan werknemer kenbaar gemaakt dat twijfel bestond bij werkgever over het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan werknemer vanwege de onzekere markt. Op de vraag van werknemer of een derde jaarcontract wettelijk gezien nog mogelijk is, heeft de manager meegedeeld: “Als jij een derde jaarcontract kan krijgen, dan gaan we daarvoor” of “als jij een derde jaarcontract kan krijgen, is hierbij je contract verlengd”. Daarop hebben werknemer en de manager een toost uitgebracht en spraken zij af dat werknemer bij de afdeling HR zou navragen of het juridisch gezien mogelijk is nog een derde jaarcontract aan te gaan. Op 28 augustus 2023 heeft werknemer per e-mail navraag gedaan bij de HR-adviseur die vervolgens aangaf dat het mogelijk is om een derde jaarcontract aan te bieden. Op 29 november 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer waarin hem is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en is hij naar huis gestuurd. Tijdens dat gesprek ontving werknemer ook de schriftelijke bevestiging dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer verzoekt betaling van achterstallig salaris. Werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

De vraag die voorligt, is of de manager namens werkgever een bindende onvoorwaardelijke toezegging heeft gedaan aan werknemer tot het verlengen van zijn arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar en of werknemer daarop gerechtvaardigd mocht vertrouwen. De kantonrechter is van oordeel dat aan werknemer een onvoorwaardelijke toezegging is gedaan. Op 23 augustus 2023 heeft de manager aangegeven dat als een derde jaarcontract mogelijk is,

zijn contract verlengd is. Werknemer heeft dit nagevraagd bij HR, die hem liet weten dat die mogelijkheid er is. Of de manager daadwerkelijk bevoegd was tot het doen van deze toezegging is hier niet van doorslaggevend belang. Alle zaken rondom arbeidsvoorwaarden behoorden volgens werkgever tot de verantwoordelijkheid van de CCO. Volgens werkgever wist werknemer dit ook. Werknemer heeft ook erkend dat deze zaken via de CCO verliepen, maar heeft aangevoerd dat dit omstreeks februari/maart 2023 is veranderd. Volgens werknemer is per e-mail aan de afdeling Retail gecommuniceerd dat de manager vanaf dat moment tot en met 31 december 2023 is aangesteld als manager voor beide teams, waarop werknemer hem in reactie daarop heeft gefeliciteerd en onder andere heeft aangegeven dat hij blij is voor de manager, omdat werknemer wist dat de manager dit altijd al wilde. Vanaf dat moment heeft werknemer geen zaken omtrent arbeidsvoorwaarden meer besproken met de CCO, maar alleen nog rechtstreeks met de manager. De kantonrechter is van oordeel dat de gang van zaken tussen werkgever en werknemer in ieder geval niet zo was dat duidelijk moest zijn voor werknemer dat de manager onbevoegd was om hem namens werkgever een toezegging te doen tot het verlengen van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer mocht gerechtvaardigd vertrouwen op deze toezegging waardoor de arbeidsovereenkomst met één jaar is verlengd. De arbeidsovereenkomst wordt niet door de kantonrechter ontbonden. Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld en de arbeidsrelatie is niet ernstig en duurzaam verstoord. Het ontbindingsverzoek is prematuur. De loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 10-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2353
Zaaknummer: 0937114 / LE VERZ 24-10 BW 31650
Rechters: J.M. van Wegen
Advocaten: E.M. Hetterscheidt en G.B.M. Zuidgeest
Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de b-grond. Partijen discussiëren over de vraag of sprake is geweest van een hersteldmelding.

Feiten

Werkneemster is op 28 januari 2013 in dienst getreden bij HHS. Werkneemster heeft zich in de jaren die volgden meermaals ziek gemeld. Op 29 januari 2018 heeft werkneemster zich ook ziek gemeld. In de verzuimrapportage van 2 maart 2018 staat dat er beperkingen zijn in het omgaan met stress en hoge werkdruk en dat de verwachting is dat de beperkingen de komende maanden zullen verbeteren. Op 6 april 2018 heeft werkneemster zich volledig ziek gemeld. Op 27 januari 2020 ontvangt werkneemster een loongerelateerde WGA-uitkering op basis van 80%-100% arbeidsongeschiktheid. HHS is eigen risicodrager voor de WGA. Daarna heeft HHS een ontslagvergunning aangevraagd, maar door het arbeidsdeskundige rapport waaruit bleek dat herstel binnen 26 weken niet was uitgesloten, heeft HHS deze aanvraag ingetrokken. Uiteindelijk heeft HHS op 3 oktober 2022 opnieuw een ontslagvergunning aangevraagd die is geweigerd omdat er voor werkneemster geen beperkingen zouden zijn voor het eigen werk. HHS heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de b-grond, g-grond dan wel h-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de b-grond. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werkneemster doet een beroep op het opzegverbod wegens ziekte en stelt daarbij dat het op 2 december 2022 bij de kantonrechter ingediende ontbindingsverzoek dateert van minder dan twee maanden na haar ziekmelding. Zij erkent meer dan twee jaar arbeidsongeschikt te zijn geweest maar voorafgaand aan haar (nieuwe) ziekmelding op 8 november 2022 was zij hersteld. Het hof is van oordeel dat van een hersteldmelding geen sprake is. In de brief van 24 juni 2022 staat alleen dat het wat beter gaat met werkneemster. Hieruit kan niet worden afgeleid dat werkneemster zich hersteld meldt voor de bedongen arbeid. Deze grief faalt dan ook. Volgens werkneemster heeft HHS gesteld noch bewezen dat zij binnen 26 weken na indiening van het ontbindingsverzoek niet had kunnen herstellen in eigen of aangepast werk,

al dan niet door middel van scholing. Er was geen medisch aanknopingspunt om te kunnen aannemen dat zij niet binnen 26 weken succesvol had kunnen re-integreren. Het hof komt tot de conclusie dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat herstel van werkneemster binnen 26 weken voor het verrichten van eigen werk, al dan niet in aangepaste vorm, niet te verwachten is en herplaatsing niet in de reden ligt. Werkneemster ontvangt immers al jaren een WGA-uitkering 80-100%. Ook uit de second opinion van de bedrijfsarts en het advies van de bedrijfsarts van 8 november 2022 blijkt dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid. In de loop der jaren hebben partijen wel veelvuldig contact gehad over re-integratie maar tot daadwerkelijke re-integratie heeft dat niet geleid. Partijen verschillen van mening over de vraag aan wie dat te wijten is en daarover loopt nog een procedure bij de Centrale Raad van Beroep. Het hof stelt vast dat, wat daar verder ook van zij, de mate van belastbaarheid van werkneemster niet consistent is geweest en het ziektebeloop zich heeft gekenmerkt door ups en downs. Verder heeft werkneemster om haar moverende redenen niet meegewerkt aan onderzoeken om haar belastbaarheid vast te stellen en houdt zij vast aan functies op managementniveau die een hoge mate van belastbaarheid vergen, op gebieden waarin werkneemster juist beperkt is (stress, werkdruk). De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd door het hof.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 26-03-2024
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:414
Zaaknummer: 200.327.442/01
Rechters: M.T. Nijhuis, M.J. van der Ven en P.S. Fluit
Advocaten: T.R. Dalmolen en M. de Vries
Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht. Werkgever moet bewijzen dat werknemer collega's heeft betast tijdens een nacht uit in het buitenland.

Feiten

Werknemer is op 5 augustus 2015 in dienst getreden van STAR. Van 15 tot en met 17 september 2023 heeft TSG een personeelsuitje gehouden op Malta. Daarbij waren werknemers van STAR en andere TSG-labels aanwezig, onder wie werknemer. In de nacht van 16 op 17 september 2023 heeft een groep werknemers de club Toy Room Malta bezocht. Op 17 september 2023 heeft mevrouw X, HR-manager bij STAR, aan de heer Y, CEO van TSG, gemeld dat werknemer haar onzedelijk heeft betast in Toy Room Malta in de nacht van 16 op 17 september 2023. Hierover is op 17 september 2023 een gesprek gevoerd met werknemer. Werknemer is diezelfde dag op non-actief gesteld. Vervolgens heeft STAR meldingen ontvangen van vier andere medewerksters dat werknemer hen (onzedelijk) heeft betast in Toy Room Malta. STAR heeft onderzoek gedaan naar de meldingen. STAR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond dan wel i-grond.

Oordeel

Indien werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het (onzedelijk) betasten van collega's, levert dat in beginsel verwijtbaar handelen van werknemer op, zodanig dat niet van STAR kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij zijn collega's heeft betast. Aangezien STAR stelt dat werknemer collega's heeft betast en zij zich beroept op het rechtsgevolg daarvan, namelijk een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dient zij daarvoor voldoende feiten en omstandigheden te stellen en die zonodig te bewijzen. Daarvoor beroept STAR zich op het rapport van het onderzoeksbureau. Het onderzoeksbureau concludeert dat de betreffende collega's consistent hebben verklaard bij andere collega's, bij STAR en bij de onderzoekers en dat de collega's ervan overtuigd zijn dat werknemer hen heeft betast. Verklaringen van de collega's zijn echter niet aan het rapport gehecht. Dat maakt dat deze conclusies van het onderzoeksbureau niet te controleren zijn. De kantonrechter kan dan ook niet vaststellen of deze conclusies terecht zijn of niet, in het licht van de gemotiveerde betwisting door

werknemer. Aangezien op STAR de stelplicht en bewijslast rust zoals hiervoor is verwoord, zal zij, conform haar bewijsaanbod daartoe, worden toegelaten te bewijzen dat werknemer collega's heeft betast in Toy Room Malta in de nacht van 16 op 17 september 2023.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 10-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2397
Zaaknummer: 10838015 \ AZ VERZ 23-66
Rechters: mr. Van den Boom
Advocaten: E.A.V. van Dam en Y.H.M. van Mierlo
Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Uitlatingen werknemer hangen samen met arbeidsongeschiktheid en verloop van het re-integratietraject. Ontbindingsverzoek ook afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 16 januari 2006 in dienst bij werkgeefster. Sinds 30 maart 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft in de periode van februari-april 2023 tweemaal het loon van werknemer stopgezet, omdat werknemer onvoldoende zou meewerken aan zijn re-integratie. De bedrijfsarts heeft over beide loonstopzettingen geoordeeld dat die onterecht zijn opgelegd. Op 3 mei 2023 is aan werknemer een crisismaatregel opgelegd, waarna hij een aantal dagen gedwongen opgenomen is geweest in een GGZ-instelling. Op 3 juli 2023 heeft werknemer van werkgeefster een officiële waarschuwing ontvangen, omdat hij zich (in de periode van april-juni 2023) op zijn Facebookpagina meerdere keren op een negatieve en schadende wijze zou hebben uitgelaten over werkgeefster. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer voor soortgelijk gedrag een tweede officiële waarschuwing ontvangen Tijdens een gesprek op 4 december 2023 is werknemer op staande voet ontslagen door werkgeefster, omdat hij recent op zijn Facebookpagina weer negatieve en schadende uitlatingen over werkgeefster zou hebben geplaatst. Werknemer verzoekt de kantonrechter om de opzegging van 4 december 2023 te vernietigen en werkgeefster te veroordelen om hem te werk te stellen, althans de re-integratieverplichtingen te hervatten. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

Werkgeefster heeft aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer zich voor de derde keer, na twee keer gewaarschuwd te zijn, in strijd met de gedragsregels negatief over werkgeefster heeft uitgelaten op zijn Facebookpagina. De uitlatingen die aan de eerste twee waarschuwingen ten grondslag liggen, heeft werkgeefster niet aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. De berichten die tot het ontslag op staande voet hebben geleid zijn in vergelijking met de eerdere berichten die werknemer op zijn Facebookpagina heeft geplaatst (en waar werkgeefster heeft volstaan met een officiële waarschuwing) een stuk

korter, minder ernstig van toon en zijn niet aan specifieke personen gericht binnen werkgeefster. Maar van doorslaggevend belang is dat hier geen sprake is van een dringende reden en dat werkgeefster voorbij is gegaan aan de relevante omstandigheden en daarmee aan de context die tot deze uitlatingen hebben geleid. Deze uitlatingen van werkneemster houden namelijk verband met de arbeidsongeschiktheid en de obstakels in het re-integratietraject. De kantonrechter vindt dat werkgeefster gelet op de hiervoor beschreven relevante omstandigheden, geen dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

(Voorwaardelijke) ontbinding

Omdat het ontslag op staande voet is vernietigd komt de kantonrechter toe aan beoordeling van het voorwaardelijke verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wijst de verzoeken (op de e-, g- en i-grond) tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af. Werknemer is arbeidsongeschikt, zodat een opzegverbod tijdens ziekte geldt. Op werkgeefster rust daarom de bewijslast aan te tonen dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Omdat werkgeefster aan al haar verzoeken de uitlatingen van werknemer ten grondslag heeft gelegd, rust meer specifiek op werkgeefster de bewijslast aan te tonen dat werknemer de uitlatingen (op deze wijze) ook zou hebben geuit indien hij niet ziek was uitgevallen. Werkgeefster is hierin niet geslaagd, temeer nu een verband lijkt te bestaan tussen de arbeidsongeschiktheid en de uitlatingen van werknemer. De re-integratie van werknemer moet kortom worden hervat.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 21-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2351
Zaaknummer: 10899590
Rechters: M.M.J. Schoenaker
Advocaten: C.A. Fokker en G.M. Gerdes
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om betaling van de transitievergoeding en loon. Minnelijke regeling lijkt mogelijk. Beslissing aangehouden.

Feiten

Werknemer is op 19 oktober 2021 bij DC River B.V in dienst getreden voor de duur van zes maanden. De arbeidsovereenkomst, die tweemaal is verlengd, is van rechtswege geëindigd op 18 april 2023. Naar aanleiding van de eindafrekening en een toen uitbetaalde transitievergoeding van € 188,54 bruto is tussen partijen een geschil ontstaan. Dit heeft geleid tot het verzoek DC River te veroordelen tot betaling aan werknemer van € 2.576,54 bruto aan transitievergoeding alsmede € 25.022,70 bruto aan loon. DC River is het niet eens met het verzoek. Wel heeft zij nog € 2.202,35 bruto aan transitievergoeding betaald.

Oordeel

Gedurende de procedure is enige onduidelijkheid ontstaan over de hoogte van de beloning van werknemer, hetgeen van invloed is op de verzochte transitievergoeding en het loon. Werknemer heeft ter zitting onweersproken gesteld en toegelicht dat zijn beloning veel lager ligt, namelijk op het niveau van een lichtmatroos in functiegroep G. Werknemer is vervolgens in de gelegenheid gesteld een herberekening te maken van zijn vordering. DC River is het grotendeels eens met deze nieuwe berekening. Gelet op het gewijzigde standpunt van DC River en de constatering dat partijen elkaar daardoor zodanig dicht zijn genaderd dat een minnelijke regeling tot de mogelijkheden lijkt te horen, wordt aanleiding gezien een nieuwe zitting te houden. Die zitting kan dan worden gebruikt om tot een oplossing van het geschil te komen anders dan door een beslissing van de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 29-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2886
Zaaknummer: 10838672
Rechters: V.F. Milders
Advocaten: J.T. Terpstra en S.B.A. Lhachmi

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is rechtsgeldig op staande voet ontslagen wegens het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke door werkgeefster gegeven bevelen. Een termijn van vier dagen om het besluit mede te delen is verenigbaar met de onverwijldheidseis.

Feiten

Werkneemster is in ieder geval vanaf 1 april 2020 in dienst bij Glazenwasserij en Schoonmaakbedrijf Groeneweg B.V. (hierna: Groeneweg) in de functie van algemeen schoonmaakmedewerkster. Een opdrachtgever van Groeneweg heeft in augustus 2023 laten weten dat een van de werkplekken bij de opdrachtgever waar werkneemster voor werkte kwam te vervallen en dat de voorkeur voor de blijvende posities uitging naar de collega's van werkneemster. Groeneweg heeft werkneemster vervolgens een functie elders aangeboden. Werkneemster heeft de functie afgewezen vanwege de reistijd, wat Groeneweg heeft geaccepteerd. Vervolgens heeft Groeneweg werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Groeneweg heeft in september nogmaals het project aangeboden en een vaststellingsovereenkomst gestuurd. De partijen kwamen er niet uit, en in oktober 2023 heeft Groeneweg een alternatief project aangeboden waarvoor een door Groeneweg betaalde opleiding van een week vereist was. Werkneemster heeft de optie geweigerd en aangegeven weer op haar oude, verdwenen plek gezet te willen worden. Groeneweg heeft werkneemster een laatste waarschuwing gegeven omdat zij van mening was dat sprake was van herhaaldelijke werkweigering. Als werkneemster niet zou verschijnen op een laatste oproep om op kantoor te verschijnen zou zij ontslag op staande voet riskeren. Werkneemster is niet verschenen en is op 15 november 2023 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt een vergoeding vanwege onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 6.572,26 te vermeerderen met wettelijke rente en een proceskostenveroordeling. Werkneemster voert daarbij aan dat de in de ontslagbrief gegeven reden – het gebrek aan vertrouwen dat herstel van de arbeidsverhoudingen nog mogelijk is – niet als dringende reden te gelden heeft. Groeneweg betwist de verzoeken en vordert een vergoeding vanwege onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is op vrijdag zonder een reden te geven niet verschenen op de afspraak en op woensdag heeft de directeur vanaf zijn vakantieadres de ontslagbrief ondertekend, die op donderdag is ontvangen. Nu in de weekenddagen niet gehandeld kon worden is de dringende reden op de vierde dag nadat gehandeld kon worden medegedeeld, wat verenigbaar is met de vereiste dringendheid. De redenen die in de ontslagbrief worden vermeld zijn het weigeren van de plaatsing op het nieuwe project, het weigeren van de verzoeken de werkzaamheden te starten op het nieuwe project en het negeren van twee waarschuwingen te starten met de werkzaamheden. Ook is aangegeven dat door deze gedragingen en het vasthouden aan het oude project Groeneweg geen vertrouwen meer heeft dat werkneemster haar gedrag zal aanpassen en dat herstel van de verhoudingen nog mogelijk is. De reistijd van de aangeboden projecten viel binnen de cao-norm. Werkneemster heeft hoog spel gespeeld door vast te houden aan haar inmiddels vervallen plek en meermaals waarschuwingen te negeren en niet bij het project en op afspraken te verschijnen. Aan de vereisten voor ontslag op staande voet is voldaan, de gevorderde vergoeding vanwege onregelmatige opzegging wordt afgewezen. De gevorderde billijke vergoeding wordt eveneens afgewezen. Van Groeneweg kon niet worden gevergd werkneemster nog langer in dienst te houden, zij heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Het handelen van werkneemster is ernstig verwijtbaar waardoor Groeneweg geen transitievergoeding is verschuldigd. De door Groeneweg gevorderde vergoeding wegens ontijdige opzegging wordt eveneens afgewezen, nu de vergoeding op geen enkele wijze is onderbouwd. De proceskosten worden gecompenseerd nu in beide procedures de verzoeken tot vergoedingen zijn afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 14-02-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3065
Zaaknummer: 10830824 HA VERZ 23-82
Rechters: J.C. Halk
Advocaten: mr. R. Hannina en mr. N.I.F. Van der Meijden
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het ontbindingsverzoek van Amsterdam Platform Creation B.V. wordt afgewezen omdat het opzegverbod bij ziekte aan ontbinding in de weg staat. Werkneemster dient een zelfstandig loonvorderingsverzoek in vanwege de opgelegde loonstop, dat wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2022 bij Amsterdam Platform Creation B.V. (hierna: APC) in dienst getreden in de functie van assetmanager. Vanaf 1 februari 2023 heeft werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In maart 2023 heeft werkneemster aangegeven dat er te veel werk aan haar was toebedeeld en dat zij een assistent nodig had. In augustus 2023 heeft APC opgemerkt dat er fouten waren gemaakt en is werkneemster formeel gewaarschuwd. Werkneemster voelde een gebrek aan vertrouwen, als gevolg waarvan partijen onsuccesvol hebben onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst. Op 29 augustus 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. APC heeft vanaf 1 september 2023 70% van het loon doorbetaald. De bedrijfsarts heeft *mediation* geadviseerd, die ook heeft plaatsgevonden. Na kortstondig weer gewerkt te hebben heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Na een discussie tussen partijen over het al dan niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen door werkneemster heeft APC een loonstop opgelegd. Na een *second opinion* van een andere bedrijfsarts, die de link met een verstoorde arbeidsrelatie constateerde, is wederom *mediation* gestart, zonder resultaat. APC heeft een deskundigenoordeel opgevraagd over de re-integratie-inspanningen van werkneemster. Het UWV heeft geoordeeld dat die voldoende waren. APC heeft daarna besloten de rechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Daarbij voert APC aan dat werkneemster de verhoudingen op scherp heeft gezet door re-integratieafspraken niet na te komen en aan te sturen op een vertrek op eigen voorwaarden. Werkneemster vordert afwijzing van de verzoeken van APC, 100% salaris over de maand september en het ingehouden loon in verband met de loonstop.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ontbinding op de e-grond slaagt niet omdat APC geen deskundigenoordeel heeft overgelegd dat haar standpunt dat werkneemster tekort is

geschoten in haar re-integratieverplichtingen ondersteunt. Het overgelegde oordeel spreekt juist van voldoende re-integratie-inspanningen. APC heeft daar onvoldoende tegenwicht aan geboden. Het opzegverbod bij ziekte staat in de weg aan ontbinding op de g-grond. De problemen die voor de ziekmelding liepen zijn te classificeren als een normaal verschil van mening en niet als een arbeidsconflict. Er is daarom geen sprake van een ziekmelding na het ontstaan van een arbeidsconflict. Ontbinding op de i-grond slaagt evenmin. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Zelfstandig tegenverzoek

De vordering tot betaling van 100% van het loon over de eerste ziektemaand wordt niet toegekend. In de meest recente arbeidsovereenkomst staat, in tegenstelling tot een eerdere arbeidsovereenkomst, dat direct slechts 70% van het loon wordt doorbetaald bij ziekte. Het standpunt dat de wijziging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is omdat APC werkneemster niet expliciet heeft geïnformeerd deelt de kantonrechter niet. Het subsidiaire beroep op dwaling slaagt evenmin, omdat werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij bij een juiste voorstelling van zaken niet zou hebben ingestemd met de arbeidsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst niet als geheel in of buiten rechte heeft vernietigd. De loonvordering over het gederfde salaris als gevolg van de opgelegde loonstop wordt toegewezen. Het standpunt dat werkneemster zich onvoldoende heeft ingespannen voor haar re-integratie strookt niet met het deskundigenoordeel. De wettelijke rente en verhoging zijn eveneens verschuldigd, al wordt de wettelijke verhoging gematigd tot 35% omdat de beslissing tot een loonstop over te gaan enigszins voorstelbaar is. De vorderingen van werkneemster tot vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten en tot betaling van een openstaande declaratie worden eveneens toegewezen. APC wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 26-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1680
Zaaknummer: 10870198 EA VERZ 24-18
Rechters: E.J. van der Molen
Advocaten: R.L. van Heusden en B.E.J.M. Tomlow
Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW, 7:669 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Een procedurefout door een strategy analist vormt geen dringende reden voor ontslag op staande voet nu het hoofd financiën dezelfde fout heeft gemaakt en andere afdelingen het foutieve verzoek eveneens hebben goedgekeurd. De billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegekend.

Feiten

Werkneemster is op 7 november 2022 bij OTC Flow B.V. (hierna: OTC) in dienst getreden in de functie van *strategy analist*. Op 22 december 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is als reden vermeld dat zij zich niet volgens en zelfs strijdig met de strenge *KYC*-procedures voor wederpartijen had gedragen. Als gevolg van die gedragingen zijn de financiële gevolgen voor OTC groot. Daarbij telt voor OTC in het bijzonder mee dat werkneemster had toegegeven de *KYC*-procedures niet te hebben gevolgd, waardoor de beoordeling van wederpartijen foutief is verlopen. OTC voert aan dat werkneemster een van de voorwaarden van de zogeheten *pre-approval*-procedure niet in acht heeft genomen, namelijk gehele betaling voor levering. Werkneemster is het niet met het ontslag op staande voet eens en vordert een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een fout gemaakt in de *pre-approval* -procedure. Het hoofd financiën heeft diezelfde fout echter ook gemaakt. Daarnaast is de foutieve *pre-approval* door andere afdelingen goedgekeurd. Alleen al daarom kan de fout niet worden aangemerkt als dringende reden. Dat het bij het hoofd financiën ging om een ander volume of lager bedrag verandert dat niet, omdat ter zitting is verklaard dat de betalingsvoorwaarde altijd geldt, ongeacht het volume. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven is een billijke vergoeding op zijn plaats. Rekening houdend met de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, het korte dienstverband voor bepaalde tijd, de leeftijd van werkneemster en haar goede kansen op de arbeidsmarkt komt de rechter uit op een billijke vergoeding van twee maandsalarissen à € 6.665,76. De verzochte

vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding wordt eveneens toegewezen, nu de motivering dat sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen door OTC onvoldoende is toegelicht. Het tegenverzoek van OTC om werkneemster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wordt afgewezen, aangezien opzet of bewuste roekeloosheid door werkneemster niet is komen vast te staan. OTC wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 21-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1646
Zaaknummer: 10911051 EA VERZ 24-93
Rechters: C. Kraak
Advocaten: J.C. Walker en P.R. Hendriks
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Oud-werknemer vordert betaling van niet betaalde ontslagvergoeding op grond van doorbraak van aansprakelijkheid. Vordering is verjaard zodat deze wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer had een arbeidsovereenkomst met werkgever. De kantonrechter van deze rechtbank heeft de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2014 ontbonden in een beschikking van 13 december 2013. Daarbij is bepaald dat werkgever aan werknemer een ontslagvergoeding van € 68.647 bruto moet betalen. Dit heeft werkgever niet gedaan. Op 6 mei 2014 is werkgever door de rechtbank op verzoek van werknemer in staat van faillissement verklaard. Werknemer is deze procedure gestart omdat hij vindt dat naast de rechtspersoon van werkgever tevens twee anderen (hierna: gedaagde 1 en gedaagde 2) (hoofdelijk) een nettobedrag van € 68.647,00 aan hem zouden moeten betalen. Volgens werknemer is gedaagde 2 tevens aansprakelijk, omdat zij zich gedurende het dienstverband ingrijpend heeft bemoeid met het beleid van werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering die werknemer op gedaagden stelt te hebben verjaart door verloop van vijf jaar na aanvang van de dag volgende op die waarop de werknemer met zijn schade en de aansprakelijke persoon bekend is geworden op grond van artikel 3:310 BW. Volgens vaste rechtspraak begint de verjaringstermijn te lopen nadat de werknemer daadwerkelijk in staat is een rechtsvordering tot vergoeding van de door hem geleden schade in te stellen. Daarvan zal sprake zijn als de werknemer voldoende zekerheid — die geen absolute zekerheid behoeft te zijn — heeft verkregen dat de schade is veroorzaakt door tekortschietend of foutief handelen van gedaagden. Voor het aanvangen van de verjaringstermijn is daadwerkelijke bekendheid met de juridische beoordeling van de feiten en omstandigheden die betrekking hebben op de schade en daarvoor aansprakelijke persoon niet vereist. Op het moment dat de beschikking van de kantonrechter van 13 december 2013 in kracht van gewijsde is gegaan, was werknemer bekend met zijn schade. Alle relevante feiten voor het vermeend onrechtmatig handelen van gedaagden hebben zich voorgedaan in de

periode tot het faillissement van werkgever. Dat betekent dat werknemer in ieder geval op de hoogte was van de gestelde aansprakelijkheid van gedaagden op 6 mei 2014. Dat is meer dan tien jaar geleden. De gestelde vordering is derhalve verjaard en zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 10-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2107
Zaaknummer: C/16/563106 / HL ZA 23-271
Rechters: M.M.J. Schoenaker
Advocaten: S. Bharatsingh en H.R. Yücesan
Wetsartikelen: 3:324 BW en 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht vordert loon tijdens ziekte. Van uitzendkracht mag in dit geval deskundigenverklaring worden verlangd, hoewel het een kortgedingprocedure betreft.

Feiten

Werkneemster is op 13 januari 2023 bij VZM Uitzend Groep B.V. (hierna: VZM) in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst. Op die overeenkomst is de NBBU-cao van toepassing. Werkneemster heeft gewerkt voor het inlenende bedrijf Hazeu Orchids. Na 30 juni 2023 heeft werkneemster niet meer voor VZM gewerkt. Volgens haar was zij vanaf die datum tot op heden onafgebroken arbeidsongeschikt. Werkneemster vordert in kort geding betaling van loon tijdens ziekte.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. VZM heeft aangevoerd dat de vordering van werkneemster moet worden afgewezen, omdat bij de vordering geen deskundigenverklaring van het UWV is gevoegd. Volgens werkneemster hoeft zij een dergelijke verklaring niet in het geding te brengen, omdat de verhindering om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten door VZM niet wordt betwist. In dat verweer kan zij niet worden gevolgd. VZM heeft immers twee argumenten aangevoerd op grond waarvan zij meent dat werkneemster niet (meer) arbeidsongeschikt is: werkneemster zou zich per Whatsapp van 6 juli 2023 beter hebben gemeld én zij zou via een ander uitzendbureau aan het werk hebben willen gaan. De verhindering om de arbeid te kunnen verrichten is daarmee dus gemotiveerd betwist en niet gebleken is dat het overleggen van de deskundigenverklaring in redelijkheid niet van werkneemster kan worden gevergd, hoewel deze zaak een kort geding betreft. Uit de overgelegde stukken blijkt namelijk dat het werkneemster al in augustus 2023 duidelijk was dat VZM geen loon meer betaalde. Ook had haar toen duidelijk moeten zijn dat VZM betwistte dat zij nog arbeidsongeschikt was. Dit betekent dat haar vordering tot betaling van loon wordt afgewezen. De voorzieningenrechter overweegt nog dat, ook als zou worden aangenomen dat werkneemster geen deskundigenverklaring hoefde over te leggen, de uitkomst van deze kortgedingprocedure niet anders zou zijn. De reden daarvoor is dat wel vaststaat dat

werkneemster niet heeft gewerkt, maar dat voorshands niet in voldoende mate kan worden vastgesteld voor wiens rekening dit moet komen. De stukken bevatten veel onduidelijkheden en de behandeling op de zitting heeft dat onvoldoende kunnen verhelderen voor de voorzieningenrechter. Dit betekent dat de levering van bewijs nodig zal zijn, maar daarvoor leent deze procedure zich niet. Zonder deskundigenoordeel en zonder bewijs kan niet vooruit worden gelopen op het oordeel van de bodemrechter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 11-01-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2607
Zaaknummer: 10803617 VV EXPL 23-574
Rechters: J.C. Halk
Advocaten: P.D. Zalucha en J. Belderok
Wetsartikelen: 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling transitievergoeding (€ 1557).

Feiten

Werknemer is op 21 maart 2022 in dienst getreden bij AVW Installatie B.V. (hierna: AVW). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van leerling-loodgieter/cv-monteur. Bij beschikking van 3 oktober 2023 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen beëindigd per 1 september 2023. In de onderhavige zaak gaat het om de vraag of AVW moet worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding. AVW heeft geen verweerschrift ingediend en is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot veroordeling van AVW tot het betalen van een transitievergoeding komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en wordt dan ook toegewezen. Nu werknemer niet zelf de hoogte van de transitievergoeding heeft berekend, heeft de kantonrechter deze berekend op een bedrag van € 1557. De transitievergoeding is geen in geld vastgesteld loon in de zin van artikel 7:625 BW. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag van een werknemer en om de overgang naar ander werk te vergemakkelijken. De gevorderde wettelijke verhoging over de transitievergoeding wordt daarom niet toegewezen. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegekend vanaf één maand na het eindigen van de arbeidsovereenkomst. AVW wordt veroordeeld in de kosten van de procedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 22-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:5371
Zaaknummer: 10822477 \ EJ VERZ 23-84667
Rechters: P.M. Frinking
Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar handelt ernstig verwijtbaar door via haar personeelsaccount gegevens te raadplegen over (familie van) kentekenhouders van Rotterdamse havenmedewerkers, welke gegevens later zijn opgedoken in een strafrechtelijk onderzoek naar drugscriminaliteit.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2019 in dienst bij de Gemeente Den Haag (hierna: de Gemeente) in de functie van medewerkster vergunningen. Op 24 juli 2023 heeft het Landelijk Parket (de officier van justitie) een e-mail aan de Gemeente gestuurd, waarin onder meer is opgenomen dat werkneemster wordt verdacht van ambtelijke corruptie en computervredebreuk, gepleegd begin 2021. Het OM verdenkt haar van het leveren van persoonsgegevens aan derden, die haar uit hoofde van haar functie bekend waren (door het raadplegen van gegevens in de database van de Basisregistratie Personen (BRP) en/of Rijksdienst voor het Wegverkeer (RDW)), over (familie van) kentekenhouders van medewerkers in de haven van Rotterdam. De officier van justitie kondigt in de brief aan werkneemster voor deze feiten te zullen vervolgen. Bij brief van 26 juli 2023 is werkneemster door de Gemeente geschorst. De Gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen (e-grond)

De kantonrechter gaat er met de Gemeente van uit dat werkneemster de gegevens niet functioneel heeft geraadpleegd. Vast staat dat er via het account van werkneemster gegevens zijn geraadpleegd over (familie van) kentekenhouders van medewerkers in de haven van Rotterdam. Ook staat vast dat deze gegevens zijn opgedoken in een strafrechtelijk onderzoek. Werkneemster is in dat kader aangehouden en verhoord en zal hiervoor worden vervolgd. Het

had op de weg van werkneemster gelegen een verklaring te geven voor het feit dat deze gegevens via haar account zijn geraadpleegd. Dat heeft zij niet (voldoende) gedaan. Het enkele feit dat de Gemeente niet eerder dan na een opmerking daarover van de kantonrechter op de mondelinge behandeling heeft gecontroleerd of er voor de door werkneemster geraadpleegde gegevens vergunningsaanvragen zijn gedaan, maakt het voorgaande niet anders. De Gemeente stelt dat dit niet het geval is, hetgeen werkneemster heeft betwist. Zelfs als de kantonrechter dit buiten beschouwing laat, kan hij op grond van de wel vaststaande feiten niet anders concluderen dan dat werkneemster de gegevens niet functioneel heeft geraadpleegd met als doel deze gegevens door te spelen aan derden. Het is vervolgens aan werkneemster om een geloofwaardig alternatief te stellen en te onderbouwen. Dat heeft zij op geen enkele wijze gedaan. Dat over (de uitkomst van) het strafproces nog niet meer bekend is, betekent niet dat in deze civielrechtelijke procedure niet bewezen kan worden geacht dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan de verweten gedragingen. Tot slot weegt mee dat werkneemster de Gemeente niet (direct) heeft geïnformeerd over haar aanhouding, hetgeen wel van haar had mogen worden verwacht, temeer nu de strafbare gedragingen verband hielden met haar werk en zij vast zat op werkdagen waarop zij dus niet kon werken. Een en ander kwalificeert als verwijtbaar handelen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Ernstig verwijtbaar handelen werkneemster

De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen tevens ernstig verwijtbaar zijn. Het is algemeen bekend dat drugscriminaliteit een groot maatschappelijk probleem is. Iedere vorm van betrokkenheid daarbij is ontoelaatbaar. Helemaal onacceptabel is het wanneer, zoals in dit geval, die betrokkenheid plaatsvindt tijdens de werkzaamheden en met gebruikmaking van de bevoegdheden die door de werkgever zijn toevertrouwd. Dat weegt nog zwaarder nu werkneemster ambtenaar is en aan ambtenaren uit hoofde van hun (voorbeeld)functie meer eisen mogen worden gesteld op het gebied van integriteit. Werkneemster komt dan ook geen transitievergoeding toe en de arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 08-04-2024
Zaaknummer: 10854069

RECHTSPRAAK

Ex-werknemers hebben geheimhoudingsbeding geschonden en onrechtmatig gehandeld door met gebruikmaking van bedrijfsgegevens en ronselen van werknemers van ex-werkgever nieuwe concurrerende onderneming op te zetten. Voor de berekening van de boetes is het aantal overtredingen bepalend.

Feiten

Werknemer 1 en 2 zijn op 1 september 2009 in dienst getreden bij Elof Hanssen Fiber B.V. (hierna: Elof Hansson) in de functie van managing director respectievelijk vicepresident. De arbeidsovereenkomsten tussen (laatstelijk) Elof Hansson en werknemer 1 en werknemer 2 bevatten een geheimhoudingsbeding. Op 30 augustus 2019 hebben zij hun arbeidsovereenkomsten met Elof Hansson opgezegd per 1 oktober 2019. Bij brieven van 3 en 6 september 2019 heeft Elof Hansson de opzeggingen bevestigd en hun gewezen op de voortdurende verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst. In oktober 20219 zijn werknemers in dienst getreden bij Cellmark Netherlands B.V. (hierna: Cellmark). Cellmark is een concurrent van Elof Hansson. Tussen september en december 2019 zijn tien werknemers van Elof Hansson naar Cellmark overgestapt. Uit de Forensic Risk Alliance (FRA)-rapporten is gebleken dat werknemer 1 diverse documenten naar zijn privé-e-mailadressen heeft gestuurd of op een USB-stick heeft gezet. Ook volgt uit die rapporten dat werknemer 2 in dezelfde periode diverse documenten op USB-sticks heeft gezet. Op 27 november 2019 is bewijsbeslag gelegd op deze documenten. Op 28 november 2019 heeft Elof Hansson besloten haar bedrijfsactiviteiten per 31 mei 2020 te beëindigen. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat werknemer 1 en werknemer 2 het geheimhoudingsbeding hebben geschonden waarbij hij ervan uit is gegaan dat zij gegevens en informatie van/over Elof Hansson hebben meegenomen en/of gedeeld. De kantonrechter heeft onder meer de informatie ingedeeld naar onderwerp en heeft naar rato van het aantal onderwerpen het aantal schendingen vastgesteld en ten laste van werknemer 1 een boetebedrag toegewezen van € 110.000 voor elf onderwerpen en ten laste van werknemer 2 van € 50.000 voor vijf onderwerpen. De kantonrechter heeft ten aanzien van het onrechtmatig handelen van Cellmark c.s. het causaal verband tussen het onrechtmatig handelen en de bedrijfsbeëindiging van Elof Hansson

onvoldoende aannemelijk geacht en alleen de kosten van de rapporten van FRA in de maand oktober 2019 tot een bedrag van € 91.534,92 toegewezen. In het principaal appèl klaagt Elof Hansson dat de kantonrechter ten onrechte het aantal schendingen heeft gebaseerd op een arbitraire indeling naar onderwerp. Zij stelt zich op het standpunt dat het aantal schendingen wegens het meenemen en/of delen van informatie moet worden bepaald op basis van het aantal e-mails en documenten. In het incidenteel appèl komen Cellmark c.s. op tegen het oordeel dat zij onrechtmatig hebben gehandeld.

Oordeel

Schending van het geheimhoudingsbeding;

Het hof oordeelt dat Elof Hansson terecht opkomt tegen het oordeel van de kantonrechter dat het aantal schendingen moet worden bepaald aan de hand van het aantal onderwerpen waarover informatie is meegenomen en/of gedeeld. In het beding is in heldere bewoordingen bepaald dat elk bescheid en/of document enzovoort dat met schending van het beding wordt meegenomen, gedeeld en/of niet teruggegeven een overtreding oplevert. Waar verder op elke schending een boete is gesteld, is voor elk bescheid en/of document dat een schending oplevert de boete van € 10.000 verschuldigd. Resumerend dient het vonnis op het punt van de gevorderde boetes te worden vernietigd en zal ten laste van werknemer 1 een (gematigd) bedrag van € 400.000 worden toegewezen en ten laste van werknemer 2 een bedrag van € 130.000, te vermeerderen met de wettelijke rente.

Onrechtmatig handelen van Cellmark c.s.

Het oordeel van de kantonrechter dat Cellmark c.s. onrechtmatig hebben gehandeld blijft in hoger beroep in stand. De schade die aan dat onrechtmatig handelen kan worden toegerekend is berekend op per saldo een bedrag van € 4.603.627,70. Het hof zal daarom de gevorderde verklaring voor recht alsnog toewijzen en Cellmark c.s. zullen als na te melden hoofdelijk worden veroordeeld tot betaling van genoemd bedrag, vermeerderd met de wettelijke rente daarover.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 23-01-2024
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:155
Zaaknummer: 200.309.292/01
Rechters: G.C. Boot en S. Tamboer
Advocaten: N.T. Dempsey en R.G. Kloppenburg
Wetsartikelen: 6:97 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt nadat hij eerder bij tussenvonnis in de gelegenheid is gesteld tot bewijslevering van diefstal door werknemer bij eindbeschikking veroordeeld tot betaling van € 3.218,90 als aanzegvergoeding aan werknemer.

Feiten

Bij tussenbeschikking is geoordeeld dat Sirini Data & Elektra B.V (hierna: werkgever) in beginsel een aanzegvergoeding van € 3.218,90 bruto verschuldigd is jegens werknemer. Of werkgever de aanzegvergoeding moet uitbetalen is afhankelijk van de beslissing op het tegenverzoek van werkgever tot betaling van een schadevergoeding. Het tegenverzoek van werkgever is gegrond op het feit dat werknemer zich volgens werkgever schuldig heeft gemaakt aan diefstal/verduistering van bedrijfsmiddelen. Werkgever is in de tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de gestelde diefstal/verduistering. Werkgever heeft echter niet meer gereageerd en dus ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om binnen één maand te laten weten hoe hij dit bewijs wil leveren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij deze stand van zaken staat niet vast en zal ook niet komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal/verduistering van bedrijfsmiddelen. Er is dan ook geen grond om werknemer te veroordelen tot betaling van schadevergoeding. Daarom wordt het tegenverzoek van werkgever afgewezen. Werkgever zal worden veroordeeld om de aanzegvergoeding aan werknemer te betalen van € 3.218,90 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 05-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2888
Zaaknummer: 10792190 VZ VERZ 23-9777
Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J. Marges en S. Sirini
Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster, de Stichting Zorggroep Ter Weel (hierna: Ter Weel), houdt zich bezig met de huisvesting en zorg voor ouderen. Werknemer is op 15 februari 2021 in dienst getreden van Ter Weel. Tussen partijen bestaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 30 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld en hij heeft vervolgens niet meer bij Ter Weel gewerkt. De bedrijfsarts heeft in haar probleemanalyse van 17 oktober 2023 geoordeeld dat werknemer niet ziek is of dat er een gebrek is, maar dat tussen hem en Ter Weel een verschil van inzicht bestaat. Volgens de bedrijfsarts is het de verwachting dat werknemer zijn eigen werk kan hervatten, nadat gesprekken met een mediator hebben geleid tot oplossing van de werkgerelateerde aspecten. Naar aanleiding hiervan zijn er tussen partijen gesprekken gevoerd, die niet tot een oplossing hebben geleid. Ter Weel verzoekt ontbinding op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat niet is gesteld of gebleken dat sprake is van een opzegverbod. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen verstoord is. Er is een conflict ontstaan over de samenwerking en het beleid van Ter Weel ten aanzien van het snijden in het personeel en de inzet van een verpleegkundig interventieteam. Zij maken elkaar verwijten over hoe die verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Bij de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, is het echter in beginsel niet relevant aan wie het te wijten is dat de verhouding verstoord is geraakt. Het gaat er in de eerste plaats om óf de verhouding verstoord is geraakt, niet door wie deze verstoord is geraakt. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling verklaard dat hij zich niet kan verenigen met het beleid van Ter Weel met betrekking tot het snijden in het personeel en het verpleegkundig interventieteam. Het is de kantonrechter duidelijk dat werknemer zich oprecht zorgen maakt over de zorgverlening door Ter Weel en dat hij daarover een bepaalde visie heeft. Hij miskent echter dat het aan Ter Weel is om haar beleid vast te stellen volgens haar visie en dat zij iemand heeft aangesteld als

leidinggevende van werknemer. Werknemer moet volgens de redelijke instructies van zijn leidinggevende het beleid van Ter Weel uitvoeren. Daarbij hoort ruimte te zijn voor discussie, maar het is uiteindelijk aan Ter Weel om te bepalen welk beleid zij voert. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding inmiddels ook ernstig en duurzaam is verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van de opzegtermijn ontbonden per 1 juni 2024 onder toekenning van een transitievergoeding ad € 7.724,72 bruto. De kantonrechter ziet geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Er is niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Ter Weel.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 15-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2463
Zaaknummer: 10848021 AZ VERZ 23-53 (E)
Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit
Advocaten: J.B. de Meester en S.M.M. Teklenburg
Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW;7:672 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Werknemer op weg naar kantoor beroofd van € 8.000. Werkgeefster stopt loondoorbetaling. Vordering tot loondoorbetaling.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van zes maanden in de functie van commercieel medewerker binnendienst tegen een nettosalaris van € 2.250. Op 14 februari 2024 heeft werknemer - nadat hij was beroofd - namens werkgeefster aangifte gedaan van diefstal van € 8.000 onder bedreiging van geweld. Werkgeefster heeft het salaris vanaf de maand februari 2024 onbetaald gelaten. Werknemer vordert loondoorbetaling en afgifte loonstroken en de jaaropgave.

Oordeel

Ter onderbouwing van zijn vordering stelt werknemer dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen op grond waarvan werkgeefster gehouden is tot betaling van het overeengekomen loon. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij een bedrag van € 8.000 kwijt is geraakt. Vlak voor de kerst heeft een klant op kantoor een bedrag van € 8.000 betaald. Werkgeefster heeft werknemer geïnstrueerd dit bedrag mee naar huis te nemen. Werkgeefster was op vakantie. Werknemer heeft het bedrag thuis bewaard en op of omstreeks 12 februari 2024 de opdracht gekregen om dat bedrag de andere dag over te dragen aan de heer [A] op kantoor van werkgeefster. Op weg van huis naar kantoor is werknemer overvallen en heeft hij onder bedreiging van een mes zijn telefoon en alle andere zaken moeten afgeven aan de overvallers. Werknemer heeft daarna geen salarisbetalingen meer ontvangen. Werkgeefster is ter zitting niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd. De vorderingen van werknemer komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De vordering ten aanzien van het loon over februari 2024 ad € 2.250 netto, de vordering tot tijdige loonbetalingen, de vordering tot afgifte loonstroken en de vordering tot betaling van de wettelijke verhoging zijn toegewezen, zij het dat de kantonrechter de wettelijke verhoging over de maand februari 2024 heeft gematigd tot 20%.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 18-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2307
Zaaknummer: 10976636 \ MV EXPL 24-28 AW/1583
Rechters: R.M. Berendsen
Advocaten: J.B. de Jong
Wetsartikelen: 7:625 BW, artikel 40 lid 1 van het Besluit vergoedingen rechtsbijstand 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij gedurende zijn ziekte chauffeurswerkzaamheden heeft uitgevoerd voor een ander bedrijf.

Feiten

Werknemer is vanaf 6 november 1995 bij (de rechtsvoorganger van) Visser Smit Hanab B.V. (hierna: VSH) in dienst, laatstelijk in de functie van vakman kabels voor 40 uur per week met een salaris van € 3.244,75 bruto per maand, exclusief emolumenten. Werknemer heeft zich op 15 november 2021 ziek gemeld. Medio december 2021 heeft VSH een melding gekregen dat werknemer elders aan het werk zou zijn tijdens ziekte. VSH heeft dit met werknemer besproken, maar hij ontkende dit. VSH heeft deze melding vervolgens als 'afgedaan' beschouwd. VSH heeft in februari 2023 anonieme meldingen ontvangen over werknemer. De meldingen komen erop neer dat hij regelmatig met een vrachtwagen rondrijdt en dat hij met eigen materieel buitenshuis betaalde werkzaamheden zou verrichten. VHS heeft dit met werknemer besproken. Werknemer heeft toen verklaard dat deze meldingen niet kloppen. VHS heeft werknemer gewaarschuwd en hem gewezen op het verzuimreglement. Eind september 2023 heeft VSH wederom soortgelijke meldingen ontvangen. VSH heeft vervolgens BN Bedrijfsrecherche Nederland ingeschakeld om de meldingen te controleren. Nadat VSH het conceptrapport van de bedrijfsrecherche had ontvangen, waarin stond dat werknemer meermaals werkzaamheden voor derden heeft uitgevoerd, is hij door VSH uitgenodigd om op 2 november 2023 zijn kant van het verhaal te vertellen. Werknemer heeft tijdens het gesprek verklaard dat hij de afgelopen maanden meerdere malen werkzaamheden heeft verricht voor derden. VSH heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, achterstallig salaris en een schadevergoeding van € 32.729,58 bruto. Partijen hebben over en weer een verzoekschrift ingediend.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is. Werknemer heeft in zijn verklaring van 2 november 2023 erkend dat hij op meerdere dagen in oktober 2023

chauffeurswerkzaamheden heeft uitgevoerd voor derden. Dat de onderzoekers van de bedrijfsrecherche, die deze verklaring hebben afgenomen, hem geen cautie hebben gegeven, maakt niet dat niet van deze verklaring uitgegaan kan worden. Er is geen sprake van een strafrechtelijk onderzoek, zodat het geven van de cautie geen vereiste is. Werknemer heeft daarnaast ook niet de verklaring ingetrokken of gesteld dat deze niet (geheel) juist is. Hij heeft tijdens de zitting erkend dat hij werkzaamheden voor derden heeft verricht. Werknemer heeft ook zijn re-integratieverplichtingen geschonden. De kantonrechter kan werknemer niet volgen in zijn standpunt dat VSH onvoldoende zijn persoonlijke omstandigheden heeft meegewogen. Werknemer stelt dat VSH geen reëel belang bij handhaving van het ontslag op staande voet heeft, omdat het evident is dat terugkeer van werknemer in zijn eigen of aangepast werk binnen VSH niet meer aan de orde kon zijn, beëindiging van het dienstverband zonder meer zou gaan plaatsvinden wegens het bereiken van 104 weken arbeidsongeschiktheid en de transitievergoeding te betalen door VSH door het UWV zou kunnen worden gecompenseerd. De kantonrechter volgt werknemer op dit punt niet omdat VSH wel degelijk belang had bij een ontslag op staande voet ten gevolge van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Daardoor maakt werknemer ook geen aanspraak op de transitievergoeding. Het verzoek van VSH om de gefixeerde schadevergoeding toe te kennen wordt gehonoreerd. Het verzoek om de onderzoekskosten te verhalen op werknemer wordt afgewezen om reden dat de gevolgen van het ontslag op staande voet al groot zijn voor werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 29-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2932
Zaaknummer: 10854225 HA VERZ 23-91 en 10862241 HA VERZ 24-2
Rechters: C. van Steenderen-Koornneef
Advocaten: J.T.J. Poell en J.W. Stam
Wetsartikelen: 6:119 BW;7:625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Uitleveringsdetentie. Gevorderde betaling achterstallig loon in kort geding afgewezen. Werkgeefster mocht loon inhouden over de periode dat werknemer in uitleveringsdetentie zat en zij mocht dit loon vervolgens verrekenen met latere loonbetalingen.

Feiten

Werknemer is op 3 oktober 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Philip Morris Investments B.V. (hierna: PMI) in de functie van manager security op de afdeling operations, tegen een brutomaandsalaris van € 7.557 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 19 juni 2023 is werknemer in opdracht van PMI naar Spanje afgereisd voor een workshop. Op 20 juni 2023 is hij, op grond van een door Zuid-Afrika uitgevaardigde internationale signalering, aangehouden door de Spaanse politie en in uitleveringsdetentie genomen. Op 28 juli 2023 is werknemer weer in vrijheid gesteld, waarna hij zich met ingang van 31 juli 2023 heeft ziekgemeld. Per brief van 4 december 2023 heeft PMI medegedeeld dat zij tot verrekening zal overgaan van het te veel ontvangen loon over de periode van 20 juni t/m 11 juli 2023, ad € 5.610,57. Het loon over de periode van 12 juli t/m 1 augustus 2023 is, vanwege reeds voorafgaand aan de detentie opgenomen vakantie, uitgekeerd conform artikel 7:639 lid 1 BW. PMI heeft in de maanden januari, februari en maart 2024 telkens € 1.870,19 bruto ingehouden op het loon van werknemer. Werknemer vordert (a) betaling van achterstallig loon en (b) PMI te verbieden toekomstige loonvorderingen in te houden en/of te verrekenen.

Oordeel

In geschil is de vraag of PMI het loon van werknemer tijdens de uitleveringsdetentie mocht inhouden en, zo ja, of zij dit loon mocht verrekenen op de wijze zoals zij dit heeft gedaan. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter worden beide vragen bevestigend beantwoord. Dat werknemer vanwege de uitleveringsdetentie in Spanje gedurende 16 dagen niet heeft gewerkt is een omstandigheid die - met in achtneming van artikel 7:628 lid 1 BW - in redelijkheid voor rekening van werknemer dient te komen. Het loon dat werknemer over die periode heeft ontvangen, is door PMI te veel betaald. Dit brengt met zich dat aan PMI een verrekeningsbevoegdheid toekomt. Met de wijze waarop PMI de verrekening heeft toegepast,

is voldaan aan de daaraan in artikel 7:632 lid 1 en 2 BW gestelde vereisten. Door de verrekening van het te veel betaalde loon te spreiden over drie maanden heeft PMI naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter voldoende rekening gehouden met de (financiële) belangen van werknemer. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 11-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2438
Zaaknummer: 10937358 VV EXPL 24-8
Rechters: mr. Kool
Advocaten: M.H. van Hooft, K.C. Bemelmans en R. Veldkamp
Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:611 BW; 7:625 BW; 7:628 BW; 7:632 BW; 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op staande voet ontslagen omdat zij niet is komen opdagen terwijl zij zich niet ziek heeft gemeld. Werkneemster komt op tegen het ontslag op staande voet en vordert verschillende vergoedingen. Ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Werkneemster is op 17 april 2023 in dienst getreden bij CVS Zorg B.V. (hierna: CVS) als persoonlijk begeleidster in de gehandicaptenzorg, tegen een salaris van € 2.538,89 bruto per maand exclusief 8% vakantiegeld. Op 11 oktober 2023 heeft CVS aan werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na 17 november 2023 niet verlengd wordt. Werkneemster is per brief van 24 oktober 2023 (door haar ontvangen op 25 oktober 2023) op staande voet ontslagen wegens - kort gezegd - werkweigering. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet onterecht, omdat volgens haar geen sprake is van een dringende reden. Werkneemster verzoekt CVS te veroordelen tot betaling van € 2.742 bruto wegens onregelmatige opzegging, € 509 transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 1.500, uitbetaling van 64 overuren à € 1.217,92, en een bonus van € 250. Het tegenverzoek van CVS strekt tot veroordeling van werkneemster in betaling van de wettelijke schadeloosstelling ter hoogte van het brutoloon over de periode 24 oktober tot 17 november 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkneemster heeft geenszins aannemelijk gemaakt dat zij zich op 18 oktober 2023 ziek heeft gemeld bij CVS en dat zij ook daadwerkelijk ziek was. Op de begeleidingstelefoon is geen ziekmeldingsmail aangetroffen. De stelling van werkneemster dat zij ook haar collega's op de hoogte zou hebben gebracht, is door CVS betwist en door werkneemster niet onderbouwd. Voorts schrijft het verzuimprotocol voor dat werkneemster zich telefonisch moet ziekmelden, hetgeen ook in de rede ligt omdat duidelijk moet zijn dat er vervanging geregeld is voordat iemand wegens ziekte zijn/haar taken neerlegt. Voor zover juist is dat werkneemster zich,

zoals zij stelt, (alleen) per e-mail via de begeleidingstelefoon zou hebben ziekgemeld, dan is het onbegrijpelijk dat zij geen reactie van CVS heeft afgewacht voordat zij die telefoon uitzette. Dat klemt temeer nu de gemachtigde van werkneemster ter zitting heeft gesteld dat de e-mail van werkneemster mogelijk 'is blijven hangen'. Ook dan had werkneemster zich niet ziek moeten melden per e-mail zonder een reactie af te wachten. De handelwijze van werkneemster is derhalve ernstig verwijtbaar. Deze feiten en omstandigheden leveren een dringende reden op in de zin van artikel 7:677 BW. Het ontslag op staande voet is daarom rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet terecht is gegeven heeft werkneemster geen recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook heeft werkneemster geen recht op transitievergoeding, nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Werkneemster maakt ook geen aanspraak op een billijke vergoeding omdat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, zodat niet is voldaan aan de voorwaarde van artikel 7:681 lid 1 onder a BW. Wel heeft werkneemster recht op betaling van € 1.217,92 wegens gemaakte overuren, nu CVS onvoldoende heeft betwist dat werkneemster hierop geen recht heeft. Ook heeft werkneemster recht op een bonus van € 250 netto. Werkneemster heeft haar verzoek onderbouwd met stukken waarin staat dat de bonus van € 250 netto wordt toegekend bij het slagen voor de externe audit en dat deze ook is behaald. CVS heeft dit onvoldoende betwist, zodat de verzochte bonus wordt toegewezen. Het tegenverzoek van CVS is niet toewijsbaar. CVS heeft het verzoek ingediend op 29 februari 2024. Ingevolge artikel 7:686a lid 4 aanhef en onder a BW moet een verzoek tot gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:677 BW binnen twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zijn ingediend. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 25 oktober 2023 zodat het tegenverzoek vóór 25 december 2023 ingediend moest worden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 22-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2839
Zaaknummer: 10855203 VZ VERZ 23-10616
Rechters: A.M. van Kalmthout
Advocaten: R.J. Michielsen en D.Th.J. van der Klei
Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verklaring voor recht dat werkgeefster tegenover werknemer aansprakelijk is voor opgelopen letsel op het werk.

Feiten

In het tussenvonnis van 31 maart 2023, waarbij een descente is gelast, is deels al vastgesteld wat er is gebeurd. Kort gezegd is werknemer toen hij bij werkgeefster aan het werk was op 25 mei 2022, omstreeks 9:10 uur gevallen in een gangpad in de kas. Hij heeft hierdoor een fractuur aan zijn elleboog opgelopen, waarvoor hij medische behandeling heeft ondergaan. Op 15 juli 2022 is werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade. Werkgeefster betwist dat sprake is geweest van een arbeidsongeval waarvoor zij aansprakelijk is, reden waarom werknemer een verklaring voor recht vordert.

Oordeel

De vordering van werknemer wordt afgewezen. De kantonrechter ziet geen reden waarom werkgeefster aansprakelijk is voor het letsel dat werknemer heeft opgelopen heeft tijdens zijn werk. Op basis van de foto's in het dossier en de waarnemingen en mededelingen ter plaatse bij de descente oordeelt de kantonrechter dat de rail, waarover werknemer stelt te zijn gevallen, niet uit de betonvloer stak. Nog daargelaten dat niet vaststaat dat hij op die plek in de kas is gevallen, want dat is betwist, en werknemer heeft hierover wisselend verklaard. De kantonrechter acht het onaannemelijk dat op het punt waar werknemer zegt te zijn gestruikeld, de rail tien centimeter heeft uitgestoken boven de betonnen vloer. Dat betekent namelijk dat de rail over een aanzienlijke lengte uit de sleuf gekomen moet zijn, wat niet strookt met de beelden op de overgelegde foto's en ook door niemand is verklaard. De kantonrechter is ook van oordeel dat werkgeefster voldoet aan het bepaalde in artikel 7:658 lid 1 BW. Dat lijkt ook de conclusie te zijn van de Arbeidsinspectie. Er is sprake van een ongeval wegens een misstap, onoplettendheid en/of afgeleid zijn en niet omdat werkgeefster tekort is geschoten in haar zorgplicht. Daarom is zij niet aansprakelijk voor het letsel dat werknemer opgelopen heeft en ook niet voor de schade die hiervan het gevolg is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 22-03-2024
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2883
Zaaknummer: 10111860 CV EXPL 22-29327
Rechters: S.H. Poiesz
Advocaten: P. Kowalczyk en C. Urlus
Wetsartikelen: 233 Rv; 237 Rv; 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Vordering in kort geding tot schorsing van een concurrentiebeding met ex-werkgever gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 3 oktober 2011 in dienst getreden bij Nitta Corporation of Holland B.V. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst van 18 september 2013 is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Nitta opgezegd tegen 29 februari 2024 en aan Nitta meegedeeld dat hij per 1 maart 2024 in dienst wil treden bij Ammeraal Beltecht, in de functie van Quality Engineer op de afdeling Kwaliteit. Werknemer vordert onmiddelijke schorsing van het concurrentiebeding, zodat het werknemer zal zijn toegestaan om voor Ammeraal werkzaam te zijn in de functie van Quality Engineer. Nitta betwist de vordering.

Oordeel

Namens Nitta is verklaard dat zij uitgaat van toepassing van het concurrentiebeding in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van 18 september 2013. Anders dan door werknemer is bepleit voldoet dit beding aan het schriftelijkheidsvereiste.

Zwaarder drukken-criterium

Vervolgens dient te worden beoordeeld of het concurrentiebeding opnieuw had moeten worden overeengekomen, omdat het concurrentiebeding zwaarder op werknemer is gaan drukken in verband met de functiewijziging van werknemer van assistent research & development naar specialist kwaliteit per 1 januari 2023. Op basis van de functieomschrijvingen en het verhandelde ter zitting is aannemelijk geworden dat werknemer een deel van zijn nieuwe taken en verantwoordelijkheden gaandeweg had opgepakt vóór 1 januari 2023. Zo is onweersproken dat werknemer al enige jaren niet meer functioneerde als “assistent” research & development. De functiewijziging is in zoverre deels te beschouwen als een bevestiging van wat hij al deed, naast een aantal nieuwe taken en verantwoordelijkheden. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat hieruit volgt dat geen sprake is geweest van een ingrijpende functiewijziging maar veeleer van een voorzienbare ontwikkeling met

bijbehorende doorgroei in het salaris. Dit betekent dat ervan wordt uitgegaan dat het concurrentiebeding nog zijn gelding heeft.

Belangenafweging

Werknemer is sinds zijn indiensttreding zonder werk en inkomen. Voldoende aannemelijk is dat het concurrentiebeding hem belemmert ander werk te vinden. Werknemer is – zo kan als onvoldoende bestreden worden aangenomen – bij het vinden van een baan met een vergelijkbaar niveau en salaris aangewezen op concurrerende bedrijven, die alle zijn gevestigd in de nabijheid van Nitta. Het (financieel) belang van werknemer bij (gedeeltelijke) schorsing van het concurrentiebeding is daarom aan te merken als zeer zwaarwegend. Hier tegenover staat het belang van Nitta om haar bedrijfsdebiet te beschermen. De kantonrechter wil wel aannemen dat Nitta een gerechtvaardigd belang heeft om die knowhow gedurende enige tijd te beschermen. Maar naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter pakt de belangafweging onbillijk uit indien werknemer hierdoor langer dan zes maanden (na de op non-actiefstelling) wordt beperkt in het vinden van een andere baan. De kantonrechter schorst het concurrentiebeding met ingang van 1 augustus 2024, zodat het werknemer is toegestaan om per die datum bij Ammeraal in dienst te treden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 02-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3208
Zaaknummer: 10940260
Rechters: F.J. Lourens
Advocaten: M.J. Goethals-van der Kuip en L.F. Jagtenberg
Wetsartikelen: 7:653 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst met werknemer wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd rechtsgeldig opgezegd. Partijen zijn namelijk meermaals schriftelijk van het pensioenontslagbeding in de cao afgeweken.

Feiten

Werknemer, thans 72 jaar oud, is sinds 1 september 1999 in dienst van werkgeefster als administrateur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Toneel en Dans van toepassing. In die cao is opgenomen dat het dienstverband eindigt op de dag waarop werknemer de wettelijke AOW-leeftijd heeft bereikt. Werkgeefster heeft werknemer op 28 maart 2014 een brief gestuurd waarin staat opgenomen dat partijen met wederzijds goedvinden afwijken van de cao en het contract afloopt op 30 april 2016 in plaats van de dag waarop werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Op 5 april 2014 heeft werknemer de AOW-leeftijd bereikt. In een brief van 22 februari 2016 heeft werkgeefster werknemer laten weten dat zijn contract voor bepaalde tijd wordt verlengd tot 30 juni 2017. Na 30 juni 2017 is werknemer blijven werken bij werkgeefster. Bij brief van 17 februari 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 april 2021 opgezegd. In onderhavige procedure vordert werknemer primair de opzegging van het dienstverband te vernietigen, met veroordeling van het salaris en werknemer tot de bedongen werkzaamheden toe te laten op straffe van een dwangsom. Subsidiair verzoekt werknemer om vergoedingen die verband houden met de onregelmatige opzegging. Ook verzoekt werknemer subsidiair een billijke vergoeding wegens zeer ernstig handelen/nalaten van werkgeefster en een transitievergoeding. Meer subsidiair verzoekt werknemer om uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en overwerk. Volgens werknemer heeft werkgeefster onterecht een beroep gedaan op artikel 7:669 lid 4 BW, omdat het dienstverband van werknemer van onbepaalde tijd van rechtswege is geëindigd door het pensioenontslagbeding waarna partijen vervolgens zijn blijven samenwerken. Werkgeefster voert aan dat partijen met wederzijds goedvinden expliciet zijn afgeweken van het pensioenontslagbeding uit de cao en de arbeidsovereenkomst is voortgezet onder dezelfde voorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat partijen ruim voor de AOW-leeftijd van werknemer afspraken hebben gemaakt. Vervolgens hebben partijen ruim voor de overeengekomen (nieuwe) einddatum weer afspraken gemaakt voor een nieuwe verlenging. Ook na het einde van deze verlenging heeft werknemer zijn werkzaamheden onder dezelfde arbeidsvoorwaarden voortgezet. Van een einde (van rechtswege of anderszins) van de arbeidsovereenkomst is geen sprake. Pas bij brief van 17 februari 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer voor het eerst opgezegd. Deze opzegging is derhalve de eerste en enige opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat deze opzegging – gelet op de inhoud van artikel 7:669 lid 4 BW en de bepalingen in de CAO – rechtsgeldig is. De primaire vordering van werknemer wordt afgewezen. Wel wordt het subsidiaire verzoek, strekkende tot een vergoeding in verband met onregelmatige opzegging, toegekend. Werkgeefster heeft namelijk erkend dat zij een onjuiste opzegtermijn in acht heeft genomen. De (meer subsidiaire) vordering tot betaling van niet-genoten vakantiedagen en overwerk wordt afgewezen wegens een gebrek aan onderbouwing en de betwisting hiervan door werkgeefster. Verder wordt het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster afgewezen, omdat een grondslag voor toekenning van een dergelijk verzoek ontbreekt. Tot slot wordt het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding afgewezen, omdat artikel 7:673 lid 7 sub b BW van toepassing is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak: 06-10-2021
ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8371
Zaaknummer: 9246061 EA VERZ 21-361
Rechters: A.J. Wesdorp
Advocaten: mr. R. Daatzelaar en mr. M.M.W. Vermeulen
Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW en 7:673 lid 7 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die kritiek op werkneemster niet tijdig met haar heeft gedeeld en haar plots op non-actief heeft gesteld handelt ernstig verwijtbaar en is een billijke vergoeding van € 40.000 bruto verschuldigd.

Feiten

Op 1 juli 2018 is werkneemster in dienst getreden bij Vereniging tot behoud van Natuurmonumenten in Nederland (hierna: Natuurmonumenten) als boswachter natuurbeheer C/boa en vertrouwenspersoon. Sinds 2019 is gebiedsmanager X de direct leidinggevende van werkneemster. Boven gebiedsmanager X staat manager Y. Uit in 2019 en 2021 gevoerde beoordelingsgesprekken kwam naar voren dat werkneemster open is over haar mening en zij oog heeft voor de diversiteit van collega's. Vanaf januari 2023 hebben werkneemster en collega Z, die tot het team van werkneemster behoort en tevens boa is, meerdere e-mails gestuurd naar gebiedsmanager X met dezelfde strekking. De kern van deze e-mailcorrespondentie is dat werkneemster en collega Z het niet eens zijn over de gang van zaken met betrekking tot het capaciteitsprobleem en er niet geluisterd wordt naar de mensen uit het veld. Op 23 januari 2023 heeft een vergadering hierover plaatsgevonden, waarbij ook werkneemster en collega Z aanwezig zijn geweest. In maart 2023 heeft gebiedsmanager X werkneemster per e-mail ervan beschuldigd uitermate kritisch, aanmatigend en bot over te komen. Ook heeft gebiedsmanager X werkneemster laten weten dat zijn vertrouwen in haar ernstig en mogelijk onherstelbaar is beschadigd. Gebiedsmanager X heeft werkneemster daarom gevraagd in gesprek te gaan door middel van mediation. Op 17 juli 2023 heeft de mediator te kennen gegeven dat de mediation is beëindigd. Manager Y heeft vervolgens in augustus 2023 aan een andere gebiedsmanager gevraagd of werkneemster in zijn team kon worden opgenomen. Die gebiedsmanager heeft negatief gereageerd wegens negatieve ervaringen met werkneemster in het verleden. Op 17 augustus 2023 is werkneemster, na haar vakantie, door Natuurmonumenten plots vrijgesteld van werkzaamheden. Ook is werkneemster toen pas medegedeeld dat de andere gebiedsmanager haar niet in zijn team wil opnemen wegens negatieve ervaringen uit het verleden. Werkneemster was het niet eens met de vrijstelling van werkzaamheden en is daarom een kortgedingprocedure tot

wedertewerkstelling gestart. De kantonrechter heeft werkneemster bij vonnis van 8 september 2023 (voorwaardelijk) in het gelijk gesteld. In een nieuw gesprek tussen werkneemster en gebiedsmanager X heeft gebiedsmanager X opnieuw aangegeven dat de vertrouwensrelatie niet te herstellen is. In februari 2024 heeft werkneemster Natuurmonumenten aangesproken op de verbeurde dwangsommen, omdat Natuurmonumenten zich volgens haar niet aan het kortgedingvonnis heeft gehouden. In onderhavige procedure verzoekt Natuurmonumenten de arbeidsovereenkomst tegen de eerst mogelijke datum, zonder rekening te houden met de opzegtermijn, te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Werkneemster verzoekt in een tegenverzoek voor het geval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst wel ontbindt tot toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen of een schadevergoeding van € 37.500 wegens schending van artikel 7:611 BW en toekenning van de transitievergoeding en i-vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waarvan herstel niet mogelijk is en waarbij herplaatsing niet in de rede ligt (g-grond). De kern hiervan ligt in een verschil van inzicht en de karakterologische botsing tussen werkneemster en gebiedsmanager X. De verstoring is verder pas echt verslechterd nadat gebiedsmanager X in maart 2023 stevige, niet eerder kenbaar gemaakte, kritiek op werkneemster heeft geuit, waarin gebiedsmanager X ook voor het eerst spreekt over ernstig en mogelijk onherstelbaar beschadigd vertrouwen. Uit de gehele situatie en alles wat daarna nog is voorgevallen blijkt dat de arbeidsverhouding ernstig, diep, duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Het beroep op het verwijtbaar handelen van werkneemster (e-grond), dat Natuurmomenten grondt op het feit dat werkneemster gedurende 2023 niet tegen Natuurmonumenten heeft gezegd dat zij van mening was dat het kortgedingvonnis niet werd nageleefd en nadat het maximumbedrag aan dwangsommen was bereikt pas dit standpunt heeft ingenomen, slaagt niet. Werkneemster is namelijk deze houding gaan aannemen nadat zij door gebiedsmanager X met een waslijst aan verwijten in maart 2023 werd geconfronteerd, waarna zij ook nog vrij plotseling op non-actief werd gesteld. Dat werkneemster zich in ferme taal heeft verdedigd is weliswaar niet constructief, maar gelet op de wijze waarop Natuurmonumenten haar daarvoor in een hoek had gedreven, te billijken. De kantonrechter is daarentegen wel van mening dat Natuurmonumenten ernstig verwijtbaar jegens werkneemster heeft gehandeld door het tweemaal plots uiten van nooit eerder kenbaar gemaakte kritiek. Daarbij is van belang dat door de e-mail in maart 2023 het lot eigenlijk al was bezegeld. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 40.000 bruto. Daarmee heeft de kantonrechter rekening gehouden met het feit dat werkneemster zonder het ernstig verwijtbaar handelen naar verwachting nog lang in dienst zou zijn bij Natuurmonumenten, de

arbeidsovereenkomst persoonlijk veel waarde had voor werkneemster, werkneemster gelet op haar leeftijd niet makkelijk een vergelijkbare nieuwe baan zal vinden, werkneemster door deze kwestie behoorlijk beschadigd is en naar verwachting haar maximale recht op WW-uitkering nodig zal hebben. Tot slot is Natuurmomenten de transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 11-04-2024
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1870
Zaaknummer: 10865071 AZ 24-1
Rechters: R.P.J. Quaedackers
Advocaten: mr. R.C.J. van Herpen, C.B.G. Derks en B.E.J.M. Tomlow
Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671b BW, 7:669 BW en 7:673 BW