

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 46, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6666](#) 29-10-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2881](#) 15-10-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:5575](#) 02-09-2024

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5345](#) 08-11-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:18239](#) 07-11-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7924](#) 07-11-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5748](#) 05-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11030](#) 01-11-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7464](#) 01-11-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10889](#) 31-10-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5703](#) 31-10-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:5642](#) 30-10-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7294](#) 30-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7316](#) 28-10-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:4342](#) 23-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5938](#) 23-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10982](#) 21-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10981](#) 17-10-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6401](#) 15-10-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5086](#) 27-09-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5085](#) 27-09-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5082](#) 25-09-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5084](#) 25-09-2024
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7306](#) 18-09-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:5083](#) 05-06-2024
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:7004](#) 17-01-2020

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door niet in te grijpen in een jarenlang sluimerend conflict waarbij het gezag van de werknemer door een andere werknemer werd ondermijnd.

Feiten

Werknemer is sinds 18 november 1996 in dienst van het Nederlands Lucht- en Ruimtevaartcentrum (hierna: NLR), laatstelijk in de functie van R&D Engineer Senior binnen de divisie Aerospace Systems op de afdeling Defence Operations Aerospace Systems (hierna: ASDO). Werknemer was werkzaam als projectleider van de simulatieomgeving Weapon Engagement Simulation Tool (hierna: WEST) en viel onder de productiegroep Operationele Inzet Wapensysteemprestaties (hierna: OIW), waarvan X programma- en groepsleider was. Werknemer en X vielen onder dezelfde leidinggevende. Tussen werknemer en X is in ieder geval vanaf 2013 een meningsverschil ontstaan over het gebruik van bepaalde software binnen WEST. Bij WEST werd met de “Aerospace toolbox” gewerkt en X wilde dat dit het door hem ontwikkelde “Airbus model” zou zijn. Tussen werknemer en zijn leidinggevende hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden, waarbij de wijze van communicatie van en de slechte samenwerking met X meerdere malen aan bod is gekomen. Daarnaast heeft werknemer in meerdere e-mails zijn leidinggevende om hulp gevraagd. Bij e-mail van 26 november 2018 heeft werknemer geschreven dat een nieuwe medewerker het ongemakkelijk vindt dat hij van werknemer hoort met welke modellen bij WEST wordt gewerkt, terwijl X hem opdracht heeft gegeven om zijn Airbus model daarvoor te gebruiken. De leidinggevende heeft op deze e-mail, maar ook op andere e-mails, niet schriftelijk gereageerd. In augustus 2021 is het conflict geëscaleerd doordat een medewerker tijdens de afwezigheid van werknemer van X de opdracht heeft gekregen de Aerospace blockset modellen uit WEST te halen en te vervangen door de modellen van X. In de periode daarna hebben e-mailwisselingen en gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer, X en de leidinggevende, waarbij ook de HR-adviseur betrokken is geweest. Werknemer geeft bij e-mail van 19 september 2021 aan zijn leidinggevende en de HR-adviseur aan dat de enige realistische oplossing voor hem is dat X bij het WEST-team weg wordt gehaald en gehouden. Op 26 oktober 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens psychische klachten. Een aansluitend door de bedrijfsarts

geadviseerde mediation met de leidinggevende heeft niets opgeleverd. NLR heeft de kantonrechter vervolgens verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen NLR en werknemer per 1 juni 2024 ontbonden op de grond (verstoorde arbeidsrelatie). Daarbij heeft hij werknemer de transitievergoeding van € 72.200,62 bruto toegekend en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van NLR ter hoogte van een brutojaarsalaris inclusief emolumenten (€ 94.000 bruto). Zowel werknemer als NLR heeft hoger beroep ingesteld. Het hoger beroep richt zich op de vraag of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van NLR en, zo ja, of een hogere of lagere billijke vergoeding moet worden toegekend dan de kantonrechter heeft gedaan.

Oordeel

Het hof bekrachtigt het oordeel van de kantonrechter dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van NLR en oordeelt als volgt. Er heeft lange tijd een sluimerend conflict bestaan tussen werknemer en X over de voor WEST te gebruiken modellen. De omstandigheid dat werknemer op enig moment heeft bevestigd dat de relatie met X “nu best ok” was, of dat de lucht weer geklaard was, vormt onvoldoende reden voor de leidinggevende om het verder op zijn beloop te laten. Er was een ernstige conflictsituatie en daar had NLR iets aan moeten doen, althans veel meer dan zij gedaan heeft. Dat de situatie voor werknemer uiteindelijk onhoudbaar was, blijkt onder meer uit de e-mails van werknemer aan zijn leidinggevende in de periode van november 2018 tot en met mei 2021, waarin werknemer om hulp vraagt. De leidinggevende heeft op de meeste e-mails niet schriftelijk gereageerd, onder meer niet op de e-mail waaruit blijkt dat X een nieuwe medewerker tegen de instructies van werknemer – die als projectleider verantwoordelijk was – opdraagt met zijn eigen Airbus model te werken, hetgeen evident gezagsondermijnd is. NLR had hiertegen op moeten treden door ofwel tegen X te zeggen dat dit gedrag niet door de beugel kon ofwel een definitieve keuze voor een van de modellen te maken dan wel ervoor te zorgen dat X niet meer in het vaarwater van werknemer kon komen. Het is dus niet zo dat NLR pas in de zomer van 2021 actie hoefde te ondernemen en dat zij het tot die tijd aan werknemer en X onderling kon overlaten. Maar ook vanaf augustus 2021, toen het conflict escaleerde, heeft NLR niet echt naar een oplossing van het probleem toegewerkt. De situatie is werknemer, die verlangde dat X bij hem weg werd gehaald, uiteindelijk te veel geworden. Hij heeft zich ziekgemeld met psychische klachten en een aansluitend door de bedrijfsarts geadviseerde mediation met leidinggevende heeft niets opgeleverd. Wat de hoogte van de billijke vergoeding betreft, onderschrijft het hof tevens het oordeel van de kantonrechter. Het hof houdt hierbij rekening met het volgende. Werknemer is op dit moment nog ziek en ontvangt een WIA-uitkering. Werknemer werkte in een bijzondere niche en heeft een eenzijdig arbeidsverleden zodat – na zijn herstel wat naar schattig nog wel enige tijd (zes maanden tot een jaar) zal duren – niet

valt te verwachten dat hij meteen een passende baan vindt. Ervan uitgaande dat werknemer begin 2026 weer aan het werk zal kunnen gaan, komt in ieder geval de inkomensschade tot die tijd voor vergoeding in aanmerking. Nu het gelet op de beperkingen van werknemer onwaarschijnlijk is dat hij begin 2026 direct een baan met dezelfde goede arbeidsvoorwaarden als bij NLR zal krijgen, bestaat aanleiding de billijke vergoeding op een hoger bedrag te stellen. Het hof begroot de totale inkomensschade daarom schattenderwijs, net als de kantonrechter, op € 94.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2881

Zaaknummer: 200.337.250/01

Rechters: G.C. Boot, F.J. van de Poel en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: E.W. Heespelink en M.H. Stekelenburg

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in conventie betaling van achterstallig loon. Werkgeefster vordert in reconventie terugbetaling van een lening aan werknemer voor de koop van een auto.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 juli 2022. In conventie vordert werknemer werkgeefster te veroordelen tot betaling van het salaris over juli 2022, opgebouwde vakantiedagen, opgebouwde vakantiegeld, wettelijke verhoging van 50% en buitengerechtelijke incassokosten. Werkgeefster vordert in reconventie werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 5.250 binnen 14 dagen na betekening van het te wijzen vonnis, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de datum van het vonnis tot aan de dag van volledige voldoening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Conventie

Werknemer stelt dat werkgeefster het loon over juli 2022 en het vakantiegeld over juni en juli niet heeft betaald. Werkgeefster verweert zich met de stelling dat werknemer in juli niet heeft gewerkt omdat hij thuis is gebleven voor zijn zieke hond. Werknemer voert echter aan dat hij, met toestemming van leidinggevende X, in juli vanuit huis werkte en bewijst via WhatsApp-berichten dat hij daadwerkelijk werk heeft verricht. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster, indien zij bezwaar had tegen het thuiswerken, werknemer had moeten oproepen om naar kantoor te komen. Nu dit niet is gebeurd en werknemer wel werk heeft verricht, wijst de kantonrechter de loonvordering over juli 2022 en het vakantiegeld toe.

Daarnaast claimt werknemer 25,6 uur aan vakantie te hebben opgebouwd in juni en juli 2022. Werkgeefster voert echter aan dat werknemer al meer vakantie uren opnam dan zijn saldo toeliet en dus geen aanspraak kan maken op vakantiedagen. De kantonrechter wijst de

vordering op de vakantiedagen af.

Werkgeefster stelt dat zij een verrekenbare tegenvordering heeft en meent dat werknemer schadeplichtig is, omdat hij bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Werknemer betwist dit en voert bovendien aan dat werkgeefster geen vordering toekomt, omdat zij haar tegenvordering niet binnen de wettelijke vervalltermijn van twee maanden heeft ingesteld. Niet gesteld of gebleken is dat werkgeefster binnen die termijn van twee maanden een rechtsvordering heeft ingesteld of een verrekeningsberoep heeft gedaan. De vordering ingesteld in deze procedure is in ieder geval te laat. Het beroep op een verrekenbare tegenvordering door werkgeefster faalt.

Verder wordt de wettelijke rente over het salaris van juli toegewezen vanaf de datum waarop werkgeefster in verzuim raakte. De rente over het vakantiegeld gaat eveneens in op die datum. De kantonrechter kent daarnaast de wettelijke verhoging toe, maar beperkt deze vanwege de omstandigheden tot 25%. Uit door werknemer overgelegde correspondentie blijkt dat er incassowerkzaamheden zijn verricht, waardoor werknemer ook recht heeft op vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten.

Reconventie

Werkgeefster stelt dat zij bij aanvang van het dienstverband € 5.250 aan werknemer heeft geleend voor de aankoop van een auto. Werknemer beweert echter dat deze auto hem als bonus werd geschonken voor het dienstverband. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende bewijs heeft geleverd dat sprake zou zijn van een lening. Uit de brieven en WhatsApp-berichten blijkt geen concrete afspraak over een lening of terugbetaling. De vordering van werkgeefster wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7464

Zaaknummer: 10709675 CV EXPL 23-2781 (E)

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: O. Lenselink en J.M.A. Koole

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW en 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster biedt zonder voorafgaande signalen vaststellingsovereenkomst aan. Verstoring arbeidsverhouding. Wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgeefster. Haar functie was aanvankelijk HSE-coördinator en werd op 1 september 2023 HR-adviseur. Op 4 maart 2024 vond een gesprek plaats waarin werkgeefster werkneemster een conceptvaststellingsovereenkomst heeft aangeboden. Partijen hebben hierover onderhandeld, maar geen overeenstemming bereikt. De onderhandelingen zijn daarna gestaakt. Op 15 april 2024 nodigt werkgeefster werkneemster uit voor een gesprek over een verbeterplan, maar werkneemster meldt zich op 18 april ziek. De bedrijfsarts oordeelt op 23 april dat geen sprake is van ziekte, maar van een conflictsituatie. Vervolgens voeren partijen van 15 mei tot 11 juli 2024 gesprekken met een mediator, maar zonder resultaat.

Werkgeefster verzoekt hierop om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, en, als dat niet wordt toegekend, vanwege verwijtbaar handelen. Werkgeefster stelt dat werkneemster haar eigen disfunctioneren niet inziet en dat eerdere gesprekken en haar overstap naar de functie van HR-adviseur niet tot verbetering hebben geleid. Omdat werkneemster niet bereid was een verbetertraject aan te gaan, is volgens werkgeefster een patstelling ontstaan waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk is.

Werkneemster verzet zich tegen ontbinding en stelt dat er geen sprake is van disfunctioneren. Dit zou nooit eerder zijn aangekaart en blijkt ook niet uit het personeelsdossier. Voor haar kwam de vaststellingsovereenkomst onverwacht en hoewel dit de arbeidsverhouding verstoorde, heeft zij telkens geprobeerd het vertrouwen te herstellen. Mocht de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, dan vraagt zij om de verhoogde transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 395.696, het vervallen van het concurrentie- en relatiebeding, een correcte eindafrekening, vergoeding van juridische kosten en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding ernstig verstoord is en dat partijen, ondanks mediation, niet dichterbij elkaar zijn gekomen. Hoewel werkneemster zich verzet tegen ontbinding, erkent zij de duurzame verstoring en heeft niet aangegeven op welke wijze de arbeidsverhoudingen zouden kunnen worden genormaliseerd. Gezien deze omstandigheden kan van werkgeefster niet redelijkerwijs worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gevraagde ontbinding op de g-grond wordt daarom toegewezen.

Transitievergoeding

Omdat de ontbinding niet op de cumulatiegrond plaatsvindt, wordt er geen verhoogde transitievergoeding toegekend. De 'gewone' transitievergoeding is geen discussiepunt tussen partijen. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt ook toegewezen, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Billijke vergoeding

Werkneemster vraagt om een billijke vergoeding en verwijt werkgeefster ernstig verwijtbaar handelen. Zij stelt dat werkgeefster de arbeidsverhouding onnodig heeft beschadigd door haar onverwacht een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en ongegronde beschuldigingen van disfunctioneren te uiten. De kantonrechter is echter van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van werkgeefster. Het onverwachte aanbod van een vaststellingsovereenkomst is onvoldoende om als ernstig verwijtbaar te gelden. Werkgeefster heeft de verstoring in de arbeidsverhouding bovendien willen herstellen door onderhandelingen en mediation. Hoewel dit niet tot herstel leidde, valt dat geen van beide partijen aan te rekenen. Ook het vasthouden aan de noodzaak van een verbeterplan wordt niet als ernstig verwijtbaar gezien, omdat werkgeefster bij de functiewijziging al mondeling kritiekpunten had besproken en bovendien een verklaring heeft gegeven voor het ontbreken van deze kritiek in het personeelsdossier.

De vraag of vóór 4 maart 2024 een eventueel disfunctioneren aan de orde is geweest, is in zoverre niet relevant, dat het hier niet gaat om een ontbinding wegens disfunctioneren, maar om een verstoorde arbeidsverhouding. Vast staat dat die verhouding door/na het gesprek van 4 maart 2024 verstoord is geraakt en dat partijen in de periode daarna, waarin is onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst, hebben vastgesteld dat er een verschil van mening bestond over de vraag of werkneemster disfunctioneerde en dus of er al dan niet aanleiding was voor een verbeterplan.

Overige verzoeken

Werkneemsters verzoek om een correcte eindafrekening wordt toegewezen. Werkgeefster verklaart dat zij werkneemster niet aan het concurrentie- en relatiebeding zal houden, zodat ook dit verzoek wordt toegewezen. Voor een volledige vergoeding van juridische kosten is echter geen reden, omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat beide partijen hun eigen kosten dragen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7294

Zaaknummer: 11248937

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: L.S.F. ten Feld en M.C. Jilderda.

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt arbeidsovereenkomst op per 31 maart 2023 en vraagt om bonus over 2022. Werkgeefster weigert. Kantonrechter beslist dat werknemer recht heeft op de bonus.

Feiten

Werknemer is van 1 november 2015 tot en met 31 maart 2023 in dienst geweest bij werkgeefster. Werknemer heeft van werkgeefster over 2020 en 2021 een winstuitkering/bonus gehad. Nadat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 31 maart 2023, heeft werknemer aan werkgeefster gevraagd om de bonus over 2022 aan hem te betalen. Werkgeefster weigert dit, omdat volgens haar de bonus over 2022 in november 2023 alleen wordt vastgesteld voor alle mensen die in december 2023 nog in dienst zijn. Werknemer is hier niet mee eens. Werknemer vordert dat werkgeefster wordt veroordeeld om de bonus over 2022 ter hoogte van € 2.273 netto te betalen. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

Een feit is dat werknemer in december 2020 een voorschot van € 300 heeft ontvangen voor een bonus over 2020. Tussen partijen staat voorts vast dat werknemer de brief van werkgeefster van 19 oktober 2021, met daarin de voorwaarde over het in dienst zijn in het jaar volgend op het betreffende jaar, niet heeft geaccepteerd. Toch heeft werknemer in december 2021 de bonus over 2020 ontvangen. Als het standpunt van werkgeefster, dat er vóór de brief van 19 oktober 2021 geen bonusafpraak was, zou worden gevolgd, zou werknemer eind 2021 de bonus over 2020 ook niet kunnen hebben gekregen. Daarmee moet in dit geval worden aangenomen dat er wel een voorgaande afspraak was, zoals deze door werknemer is overgelegd. Het verweer van werkgeefster dat die bonusafpraak er niet was met werknemer, moet dan ook om die reden worden gepasseerd. De kantonrechter gaat vervolgens ook niet mee in het standpunt van werkgeefster dat de door haar gewenste wijziging van de bonusafpraak in alle redelijkheid niet door werknemer mocht worden geweigerd. Ook als een werknemer het jaar dat erop volgt niet meer werkzaam is bij het bedrijf, heeft die werknemer wel meegewerkt aan de financiële resultaten van het bedrijf van het betreffende jaar. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het niet onredelijk is dat werknemer de door

werkgeefster gewenste wijziging niet heeft geaccepteerd. Dit betekent dat werkgeefster de bonusafspraken met werknemer moet nakomen en de vordering ter hoogte van € 2.273 (netto) wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7306

Zaaknummer: 11069363

Rechters: Zander

Advocaten: B.I. van Vugt en H.A. van Hapert

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Overgang van onderneming. Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 juli 2018 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van SSN, te weten Salon Service Nederland V.O.F. Zij is daar in dienst getreden in de functie van haarstylist allround. De Cao kappersbedrijf is van toepassing. In de cao is onder andere bepaald dat geen bedrijfsmatig kapperswerk in de vrije tijd mag worden verricht. A was een van de beherend vennoten van de vof. Op 21 januari 2019 is de vof ingebracht in SSN (h.o.d.n. Colori), waarvan vanaf dat moment A en B (indirect) aandeelhouders en bestuurders waren. A, met wie werkneemster vanaf medio augustus 2018 een affectieve relatie heeft, is met ingang van 1 augustus 2019 geen bestuurder meer van SSN. Per deze datum is de heer C de bestuurder. Daarnaast is C de eigenaar en bestuurder van Kolor. Op 23 september 2019 heeft werkneemster gesproken met B en C. Tijdens dit gesprek is onder meer aan de orde gekomen dat sprake zou zijn van een lastige arbeidsrelatie tussen werkneemster en SSN vanwege de liefdesrelatie tussen werkneemster en A. Ook is aan de orde gekomen dat B heeft vernomen dat werkneemster een eigen kapsalon is begonnen. Op 24 september 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 4 oktober 2019 vastgesteld dat een werkgerelateerd probleem werkhervatting verhindert. Partijen wordt aanbevolen om samen tot een oplossing te komen. Bij e-mail van 9 oktober 2019 heeft B werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 11 oktober 2019. Bij e-mail van 10 oktober 2019 heeft (de gemachtigde van) werkneemster aan B het voorstel gedaan om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. De gemachtigde van SSN heeft bij e-mail van 10 oktober 2019 medegedeeld dat de ene eigenaar sinds kort een affectieve relatie met werkneemster heeft gekregen, waardoor de toekomstige samenwerking tussen de compagnons onmogelijk is geworden. Op 11 oktober 2019 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens het opstarten van een eigen kapsalon. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en voor recht te verklaren dat zij door de vernietiging van het ontslag op staande voet op grond van overgang van onderneming met ingang van 5 november 2019 in dienst is van Kolor B.V. Werkgeefster verzoekt – voor zover sprake mocht zijn van een rechtsgeldige opvolgende

arbeidsovereenkomst – voorwaardelijke ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter neemt als vaststaand feit aan dat werkneemster, buiten haar dienstverband met SSN, bezig is (geweest) met het opstarten van een kappersbedrijf. Werkneemster heeft dit ook erkend. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit gegeven als zodanig nog geen overtreding op van het bepaalde in artikel 9.2. onder c van de cao. Als er veronderstellenderwijs van uit zou worden gegaan dat werkneemster in het onderhavige geval al daadwerkelijk kapperswerkzaamheden heeft verricht, dan nog leveren deze werkzaamheden naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. De (mogelijke) schending van de cao is, gezien in het licht van de reeds gestarte onderhandelingen omtrent de beëindiging van het dienstverband, niet ernstig genoeg. Werkgeefster had moeten volstaan met een lichtere sanctie. De kantonrechter noemt hierbij de loonstop. Met het bovenstaande is dus gegeven dat SSN de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werkneemster om vernietiging van dat ontslag worden toegewezen.

Overgang van onderneming

Op grond van de feitelijke gang van zaken – de overdracht van de activa en voorraden op 31 oktober 2019 – in samenhang gezien met de door werkneemster in het geding gebrachte stukken, is voldoende aannemelijk geworden dat op voornoemde datum sprake is geweest van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 lid 2 BW. Ten aanzien van de aard van de onderneming volgt immers uit de door werkneemster overgelegde stukken dat de voor en na de overdracht verrichte activiteiten in grote mate met elkaar overeenkomen. Nu van een situatie zoals bedoeld in artikel 7:665 BW geen sprake is, kan de verzochte verklaring voor recht dat werkneemster door de vernietiging van het ontslag op staande voet op grond van overgang van onderneming in dienst is getreden van Kolor B.V. worden toegewezen.

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat er voldoende feiten en omstandigheden naar voren zijn gebracht die rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Dat er sprake is van een verstoorde verhouding heeft werkneemster ook erkend. Haar gemachtigde heeft immers in de periode voorafgaand aan het ontslag op staande voet om die reden met SSN onderhandeld over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De verstoring is ook zodanig, dat van werkgeefster in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:7004

Zaaknummer: 8154516

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: P. van Hoef en M.G. Spijker

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:677 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt op in proeftijd. Bewindvoerder vordert (voor werknemer die onder bewind staat) betaling van transitievergoeding, loon en vakantiedagen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2024 in dienst getreden bij De Viszaak Stroinkslanden B.V. (hierna: De Viszaak) als bedrijfsleider voor een periode van zeven maanden en een werkweek van 40 uur. Partijen zijn een proeftijd van één maand overeengekomen. Inmiddels staat werknemer, die te maken heeft met schulden, sinds 22 januari 2024 onder bewind. De Viszaak heeft een beroep gedaan op dat beding en heeft de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2024 opgezegd. Op dat moment heeft werknemer echter nog geen salaris ontvangen voor de maand mei, op een voorschot van € 310 netto na. Ook is er geen eindafrekening gemaakt voor vakantiegeld, uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen of een transitievergoeding. Werknemer heeft na de opzegging herhaaldelijk via e-mail en WhatsApp om betaling verzocht, waarbij hij erop wijst dat hij het geld dringend nodig heeft. Ondanks deze verzoeken blijft een reactie van De Viszaak uit. Na een e-mail van de bewindvoerder heeft De Viszaak geantwoord: "Ik wacht op de loonstrook voor de afhandeling salaris. Uiterlijk as dinsdag 18 juni zorg ik dat het geld er is!". Werknemer heeft per aangetekende brief om betaling verzocht. Er zijn sommaties gestuurd per mail, brief en aangetekende brief. Tijdens een telefoongesprek op 26 juli 2024 belooft De Viszaak binnen enkele dagen te reageren, maar dit gebeurt niet. Verdere pogingen om contact op te nemen blijven zonder resultaat. De bewindvoerder verzoekt de kantonrechter om De Viszaak te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, salaris inclusief vakantiegeld en wettelijke verhoging, uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen en de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het volgende oordeel. De vorderingen van werknemer voor het salaris, het vakantiegeld, de opgebouwde niet-uitbetaalde vakantiedagen en de transitievergoeding zijn duidelijk gespecificeerd en met bewijsstukken onderbouwd. Rekening houdend met het reeds ontvangen voorschot, wijst de kantonrechter deze

vorderingen toe.

Wat betreft de wettelijke verhoging vindt de kantonrechter dat de maximale wettelijke vergoeding hier op zijn plaats is. De Viszaak heeft ondanks maandenlange aanmaningen nog steeds niet betaald, terwijl zij op de hoogte is van de financiële moeilijkheden van werknemer en zelf de openstaande vordering niet heeft betwist. De bewindvoerder en werknemer hebben herhaaldelijk contact gezocht, via bellen, appen, mailen en brieven. Op een gegeven moment heeft De Viszaak weliswaar een betaling toegezegd, maar vervolgens is er geen verdere actie ondernomen. Het uitblijven van betaling heeft ertoe geleid dat werknemer advies heeft gezocht bij het Juridisch Loket, en daarna ondersteuning heeft gezocht bij zijn gemachtigde. Door de weigerachtige houding van De Viszaak zijn werknemer, de bewindvoerder en de gemachtigde nu al maanden bezig met het innen van het salaris, terwijl er geen twijfel bestaat dat dit salaris verschuldigd is. Op basis van deze onderbouwing, waartegen De Viszaak geen verweer heeft gevoerd, zal de wettelijke verhoging zoals gevorderd worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5703

Zaaknummer: 11289553 EJ VERZ 24-242

Rechters: Louter

Advocaten: M. Inan

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:625 BW, 7:673 BW en 7:686a lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie. Geen opdrachtovereenkomst, maar een arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is vanaf 4 april 2023 kappers(gerelateerde) werkzaamheden gaan verrichten in de salon van werkgeefster. Voor de door haar verrichte werkzaamheden heeft werkneemster betalingen ontvangen. In januari 2024 hebben partijen met elkaar gesproken over het opstellen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft een concept 'arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' gemaakt. Partijen hebben over die overeenkomst geen overeenstemming bereikt. Eind mei 2024 heeft (de moeder van) werkneemster per WhatsApp aan werkgeefster verzocht om een schriftelijke arbeidsovereenkomst en loonstroken te verstrekken. Werkgeefster heeft daarop per WhatsApp geantwoord – kort weergegeven – dat aan werkneemster de keus is gegeven wel of niet akkoord te gaan met een overeenkomst vanaf januari 2024. Tot dat moment is sprake van werk op urenbasis als zzp'er, aldus werkgeefster. Op 1 juni 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. In reactie op die ziekmelding heeft werkgeefster bij WhatsApp-bericht van 1 juni 2024 aan werkneemster meegedeeld dat zij dit als een opzegging van de arbeidsovereenkomst beschouwt. Werkneemster verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, nu tussen partijen met ingang van 4 april 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of zij een opdrachtovereenkomst of een arbeidsovereenkomst hebben gesloten en, als sprake is van een arbeidsovereenkomst, of die voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan. Vaststaat dat werkneemster vanaf 4 april 2023 tot aan haar ziekmelding wekelijks - eerst op drie en vervolgens op vier dagen per week - kappers(gerelateerde) werkzaamheden heeft verricht bij werkgeefster. Zoals partijen ter zitting hebben verklaard, gaf werkneemster steeds haar gewerkte uren aan werkgeefster op, waarna uitbetaling volgde, eerst contant en vanaf januari 2024 op de bankrekening van werkneemster. Het is dus niet zo dat werkneemster op basis van de gemaakte uren zelf een

factuur stuurde, wat een aanknopingspunt voor het bestaan van een opdrachtovereenkomst zou kunnen zijn. Bovendien is gesteld noch gebleken dat werkneemster zich als ondernemer in het handelsregister heeft laten inschrijven. Verder heeft werkneemster ter zitting verklaard dat werkgeefster aangaf welke werkzaamheden werkneemster moest doen en waar werkneemster bij kon helpen. Werkgeefster heeft dit ook bevestigd, in die zin dat zij heeft verklaard dat werkneemster tot haar ziekmelding nog niet zelfstandig kon werken en dat werkgeefster haar steeds aan het begeleiden was om op niveau te komen. Dit wijst op een gezagsverhouding. Gelet op de genoemde feiten is de kantonrechter van oordeel dat per 4 april 2023 sprake is van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst per 4 april 2023 voor onbepaalde tijd is aangegaan, nu in de cao is bepaald dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, tenzij hij met de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten.

Arbeidsomvang

In artikel 7:610b BW is bepaald dat, indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Uit de toelichting bij dit wetsartikel blijkt dat ook een langere, representatievere referteperiode kan worden gehanteerd. In dit geval is werkneemster uitgegaan van een referteperiode van vijf maanden, waartegen werkgeefster geen bezwaar heeft gemaakt, zodat het gemiddelde uitkomt op 140,23 uur per maand.

Vernietiging opzegging

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster niet rechtsgeldig. Er is immers sprake van een opzegverbod bij ziekte en ook overigens is niet gebleken van een geldige ontslaggrond. Omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt, heeft werkneemster recht op loon vanaf 1 juli 2024. De verzochte veroordeling van werkgeefster om werkneemster toe te laten tot het verrichten van (re-integratie)werkzaamheden is eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10982

Zaaknummer: 11223580

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R.P.M. Duijndam

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert schadevergoeding van voormalig werknemer. Beroep werknemer op overeengekomen finale kwijting slaagt. Alleen ten aanzien van nieuwe, nog niet bekende kwesties heeft werkgever zich het recht voorbehouden de schade op werknemer te verhalen.

Feiten

Werknemer is van 1 mei 2019 tot 1 april 2022 in dienst geweest van Coulisse B.V., eerst als projectmanager contract, later als internal accountmanager. Hij verzorgde met name de inkoop van Coulisse. In maart 2022 heeft zich een incident voorgedaan. Op 19 maart 2022 had de mede-eigenaar van Coulisse contact met een van de opdrachtnemers van Coulisse. Die opdrachtnemer gaf aan dat werknemer met hem een bijzondere afspraak had gemaakt. Die afspraak hield in dat de waarde van bepaalde goederen van Coulisse die door werknemer aan de opdrachtnemer geleverd waren, en die administratief buiten de systemen van Coulisse waren gehouden, verrekend kon worden met een factuur van de opdrachtnemer aan werknemer privé. Die factuur betrof een door de opdrachtnemer aan werknemer in privé geleverde vloer. Op 21 maart 2022 hebben Coulisse en werknemer over voornoemd incident gesproken. Eind maart 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst getekend ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst staat dat werknemer Coulisse finale kwijting verleent (en niet tevens andersom). Coulisse vordert veroordeling van werknemer tot betaling van twee schadeposten, te weten (1) de aan de opdrachtnemer geleverde goederen met een marktwaarde van € 4734,73 inclusief btw en (2) heimelijk declaratiegedrag ten bedrage van € 1055,03 inclusief btw. Werknemer stelt – kort gezegd – dat geen schade is geleden, dat hem finale kwijting is verleend en dat Coulisse schadebeperkend had moeten optreden.

Oordeel

De kantonrechter volstaat het met bespreken van het beroep van werknemer op finale kwijting, omdat dat beroep slaagt. In dat kader overweegt de kantonrechter als volgt. Partijen hebben eind maart 2022 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarbij de arbeidsovereenkomst is beëindigd. In de overeenkomst staat onder meer dat werknemer

Coulisse algehele finale kwijting verleent. Partijen zijn bewust deze eenzijdige finale kwijting overeengekomen. Dit betekent echter niet dat aan de inhoud van een daaraan voorafgaande brief van 25 maart 2022 geen betekenis toekomt. Ook die brief van Coulisse gaat over kwijting. De brief vermeldt onder meer dat volgens Coulisse geen schade is geleden in de kwestie van het leveren van goederen aan de opdrachtnemer, dat Coulisse nog *nader* onderzoek zou doen naar het handelen van werknemer en voor het geval er *andere* onoirbare zaken boven tafel zouden komen zij zich het recht voorbehoudt *deze* schade op werknemer te verhalen. *In zoverre* wenste Coulisse een eenzijdige finale kwijting overeen te komen. Volgens (de gemachtigde van) werknemer is dat zo ook expliciet besproken ten tijde van het aangaan van de vaststellingsovereenkomst en is mede daarom door werknemer ingestemd met deze vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer het voorstel in de brief in elk geval zo mocht begrijpen dat Coulisse na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst qua aanspraken niet terug zou komen op beide al bekende kwesties, maar alleen op *nieuwe* aangelegenheden. Die toezegging is daarmee onderdeel geworden van de vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter overweegt daarbij dat onduidelijkheid over deze alinea voor rekening en risico van Coulisse komt, als werkgever en opstellende partij. De conclusie luidt dat Coulisse werknemer niet meer kan aanspreken voor beide kwesties. Afwijzing van de vordering volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5748

Zaaknummer: 11146455 \ CV EXPL 24-1253

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: K.C. Adam, I. Ekkel en S.L. Geeraths

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Arbeidsverhouding is verstoord geraakt tijdens re-integratieproces en nadat bleek dat werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid werkzaamheden heeft verricht in shoarmazaak. Ter beschikkingstelling chalet is geen overeengekomen vaste looncomponent.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2015 bij Oostappen Vakantiepark Prinsenmeer B.V. (hierna: Oostappen Prinsenmeer) in dienst getreden in de functie van meewerkend horecaverantwoordelijke. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Recreatie van toepassing. Werknemer heeft zich op 24 juli 2022 ziekgemeld bij Oostappen Prinsenmeer. De bedrijfsarts heeft werknemer tot de eerste week van september volledig arbeidsongeschikt verklaard en geadviseerd om hem te laten re-integreren met een beperkt takenpakket. Op 18 september 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. In dit gesprek is werknemer geconfronteerd met het feit dat hij is gefilmd terwijl hij in de nacht van 17 op 18 september 2022 eten aan het bereiden was in een shoarmazaak. De bedrijfsarts heeft vervolgens mediation geadviseerd. Partijen hebben mediation gevolgd, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Vervolgens is re-integratie in spoor 2 gestart. Werknemer heeft zich op 23 juli 2024 beter gemeld. Oostappen Prinsenmeer verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en te bepalen dat werknemer ten hoogste recht heeft op een transitievergoeding van € 11.608,24 bruto. Werknemer verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder meer toekenning van een transitievergoeding gebaseerd op een brutomaandloon van € 4618,24 en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Nu werknemer zich niet tegen de ontbinding verzet, erkent dat de arbeidsverhouding verstoord is en nu tussen partijen niet (langer) in geschil is dat herplaatsing geen optie is, gaat de kantonrechter over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt vast dat de verstandhouding tussen partijen is verslechterd vanaf januari 2022, na de aanstelling van een nieuwe parkbeheerder en direct leidinggevende van werknemer. Zoals werknemer het formuleert, kon hij sindsdien 'niets meer goed doen'. De verstandhouding is verder verslechterd tijdens het re-integratieproces, in het bijzonder na het incident in de shoarmazaak. Uit het dossier komen echter geen duidelijke aanknopingspunten naar voren dat deze verslechtering van de onderlinge verstandhoudingen specifiek (in overwegende mate) aan Oostappen Prinsenmeer te wijten is. Werknemer heeft zijn stelling dat het beleid van Oostappen Prinsenmeer niet gericht was op re-integratie maar op beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet voldoende onderbouwd. Ook de stelling dat sprake is van discriminatie heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Daar komt bij dat niet is gebleken dat werknemer zich over vermeende uitlatingen van de directeur ('kameel' en/of 'schapenvreter/neuker') bij Oostappen Prinsenmeer heeft beklagd, terwijl in de wetsgeschiedenis wel de eis wordt gesteld dat 'de werknemer hiertegen bezwaar maakt'. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Transitievergoeding

Het door werknemer gehanteerde brutoloon in het kader van de berekening van de transitievergoeding bestaat uit het brutoloon van € 3581,70 plus 8% vakantietoeslag én een bedrag van € 750 voor het feit dat hij gebruik mocht maken van een chalet op het vakantiepark Prinsenmeer. De kantonrechter overweegt dat niet is gebleken dat de terbeschikkingstelling van het chalet aan werknemer een overeengekomen vaste looncomponent is. In de overgelegde arbeidsovereenkomst is hierover niets terug te vinden. Werknemer heeft zijn stelling dat het als vanzelfsprekend werd aangenomen dat hij op het vakantiepark ging wonen en dit in het belang van Oostappen Prinsenmeer was, tegenover de gemotiveerde betwisting van Oostappen Prinsenmeer, dat werknemer geheel vrijblijvend een chalet op het vakantiepark is aangeboden, niet nader met feiten onderbouwd. De stelling wordt dan ook gepasseerd. Bij de berekening van de transitievergoeding dient derhalve te worden uitgegaan van het loon van € 3581,70 + 8% vakantietoeslag, uitkomend op een bedrag van € 11.823,15 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5345

Zaaknummer: 11238895 / EJ VERZ 24-453

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: N. Duine en D.H. Guldemon

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

RECHTSPRAAK

Tegen groepsleider bij woongroep voor kwetsbare jongeren gerichte klachten van bewoners over zijn gedrag onvoldoende: er is hem onvoldoende begeleiding geboden en situaties lagen genuanceerder. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2024 in dienst getreden bij Grijp het Leven B.V. (hierna: GhL) als pedagogisch medewerker/groepsleider. GhL is een zorgverlenende instantie gericht op jongeren met een leerontwikkeling en/of gedragsproblematiek. Nadat er klachten waren geuit over het functioneren van werknemer heeft in mei 2024 een gesprek plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan hebben partijen afgesproken dat werknemer een verbeterplan zou aanleveren. Dit heeft werknemer gedaan en op 31 mei 2024 is het verbeterplan geëvalueerd. Tussen het voorgestelde verbeterplan en de evaluatie is werknemer tijdens een slaapdienst in zijn onderbroek 's-nachts naar het toilet gelopen. Een bewoonster heeft dit als onprettig ervaren. Vervolgens heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en een andere bewoner van de woongroep. Werknemer heeft hiervan een melding incident medewerker gemaakt. GhL heeft werknemer naar aanleiding van de melding op non-actief gesteld gedurende de onderzoeksperiode. Op 2 juli 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Na het ontvangen van de onderzoeksresultaten van een commissie is werknemer na intern beraad op staande voet ontslagen. Werknemer zou meermaals hebben gezegd: "ik grijp je bij je kloten buiten het bereik van de camera" en er heeft zich een incident voorgedaan waarbij werknemer jongeren heeft uitgelegd hoe zij het beste hun penis konden opmeten. Ondanks herhaald verzoek van cliënten om te stoppen, bleef werknemer doorgaan. Werknemer heeft aangegeven dat dit grappig bedoeld was en dat de jongeren het verkeerd geïnterpreteerd hebben. Bij het ontslag is eveneens aangegeven dat naar voren is gekomen dat meerdere bewoners zich al langer onprettig voelden vanwege verschillende opmerkingen van werknemer en zijn autoritaire communicatiestijl. Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar verzoekt in de onderhavige zaak een verklaring dat het niet rechtsgeldig is gegeven, en verzoekt daarom vergoedingen. Werknemer heeft geen billijke vergoeding verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werknemer heeft echter betwist dat hij bepaalde uitingen heeft gedaan. De uitlating van werknemer dat hij iemand 'bij zijn kruis zou grijpen' werd gedaan omdat een bewoner hem steeds van achteren benaderde, wat werknemer onprettig vond. De opmerking over het 'opmeten van de penis' was een grapje in een gesprek waarin een bewoner condoommaten besprak. Werken in een instelling als GhL vraagt speciale vaardigheden waar werknemer zich bewust van moet zijn. Ook aangenomen dat de woorden die werknemer heeft gebruik genuanceerder waren, kan niet worden uitgesloten dat de bewoners de woorden als seksueel getint en ongepast hebben ervaren. Werknemer moest zich daar bewust van zijn. Werknemer heeft echter nauwelijks begeleiding ontvangen van GhL, terwijl hij eerder nooit met kwetsbare jongeren had gewerkt. De situaties waar hij mee is geconfronteerd waren niet eenvoudig op te lossen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer weliswaar verwijtbaar gehandeld, maar is er geen sprake van handelen dat tot gevolg heeft dat van GhL redelijkerwijs niet gevraagd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat betekent dat een ontslag op staande voet op enkel deze grond geen stand houdt. GhL heeft echter aangevoerd dat er eerdere kwalijke gedragingen zijn geweest en dat de laatste gedragingen de spreekwoordelijke druppel waren. In dat geval is nodig dat die gedragingen tegelijkertijd met de opzegging worden benoemd en dat ze hebben bijgedragen tot het ontslag op staande voet. Ten aanzien van die gedragingen, zoals het onaangekondigd de kamer van een bewoner binnenkomen, is onvoldoende deugdelijk onderbouwd waarom deze bijdragen aan het ontslag op staande voet. De gedragingen zijn niet verder onderzocht en er is niet geconcretiseerd wat GhL dan wel van werknemer verwacht. Het door werknemer aangeleverde verbeterplan is geaccordeerd. Niet valt in te zien waarom dan vervolgens sprake was van de spreekwoordelijke druppel. Ook de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. GhL wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:7924

Zaaknummer: 11307815 \ AZ VERZ 24-89

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

Advocaten: G.H. Teiken en mr. T.P.M.D. de Leeuw-Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kortgedingvonnis in verzet. Salaris van zieke ambassademedewerker ten onrechte stopgezet.

Feiten

Werknemer is sinds 3 mei 2004 in dienst bij de ambassade van de Verenigde Staten (hierna: de ambassade) in Den Haag en laatstelijk werkzaam in de functie van 'receiving clerck' tegen een salaris van € 1.197,43 (netto) per twee weken. Werknemer is op 22 september 2022 vanwege klachten veroorzaakt door depressie uitgevallen en is per die datum ziekgemeld. De ambassade heeft haar Arbodienst Zorg van de Zaak ingeschakeld om werknemer te begeleiden. Werknemer heeft geregeld afspraken met de bedrijfsarts van Zorg van de Zaak gehad. Per juli 2023 heeft Guyra International Arbodienst de werkzaamheden van Zorg van de Zaak voor de ambassade overgenomen. Er zijn vervolgens verschillende afspraken geweest met de bedrijfsarts van Guyra International Arbodienst. Op 5 maart 2023 heeft werknemer de bedrijfsarts van Guyra International Arbodienst volgens afspraak bezocht. De ambassade heeft op 21 maart 2024 aan werknemer een zogenoemde letter of non-compliance gestuurd, waarin is vermeld dat de arboarts zich tijdens het bezoek op 5 maart 2024 bedreigd en geïntimideerd heeft gevoeld, waarop de arbodienst heeft besloten de dienstverlening per direct te staken. De ambassade stelt dat er sprake is van een schending van de "Rules of Conduct". Per 22 maart 2024 heeft de ambassade betaling van salaris aan werknemer gestaakt. Werknemer vordert betaling van het achterstallig salaris, met inbegrip van de daarover verschuldigde vakantietoeslag, de ADV-bonus en de eindejaarsbonus omdat hij van mening is dat er geen goede reden is voor de door de ambassade toegepaste loonstop. Bij verstekvonnis van 29 juli 2024 is de ambassade tot betaling van het gevorderde veroordeeld. De ambassade is bij dagvaarding in verzet gekomen tegen het verstekvonnis. De ambassade vordert primair dat de toegewezen dwangsom per direct wordt geschorst en het verstekvonnis wordt vernietigd en subsidiair dat zij wordt ontheven van de veroordeling uitgesproken in het verstekvonnis. De ambassade is van oordeel dat de inleidende dagvaarding nietig is en de kantonrechter de ambassade niet had kunnen veroordelen. De ambassade is onredelijk in haar belangen geschaad omdat zij onvoldoende tijd heeft gekregen voor de voorbereiding van haar verdediging. Volgens het internationaal gewoonterecht mogen aan de ambassade geen dwang-

of strafmaatregelen worden opgelegd; de dwangsom is dus ten onrechte opgelegd.

Oordeel

De Nederlandse rechter is bevoegd van de vordering kennis te nemen omdat werknemer zijn arbeid gewoonlijk in Nederland verricht(te). De arbeidsovereenkomst tussen partijen is gesloten vóór 17 december 2009, zodat voor het toepasselijk recht moet worden gekeken naar de regels van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (hierna: EVO). Partijen hebben geen geldige rechtskeuze overeenkomstig artikel 3 EVO gedaan. Contractuele uitsluiting van “local laws and regulations” is nog geen ondubbelzinnige keuze voor ander recht. De Verenigde Staten kennen verschillende rechtsstelsels, zodat een keuze voor “U.S. laws and regulations” nog geen duidelijke en ondubbelzinnige keuze oplevert. Op grond van artikel 6 lid 2 sub a EVO past de kantonrechter Nederlands recht toe. Gelet op artikel 122 lid 1 Rv verwerpt de kantonrechter het beroep op nietigheid van de oorspronkelijke dagvaarding. De ambassade stelt zich op het standpunt dat de kantonrechter werknemer niet-ontvankelijk moet verklaren omdat een deskundigenoordeel als bedoeld in artikel 7:629a BW ontbreekt. In kort geding geldt echter geen verplichte inschakeling van een deskundige, het is aan de voorzieningenrechter overgelaten of een deskundigenverklaring gewenst is. De kantonrechter overweegt dat voor een rechtsgeldige loonstop in ieder geval noodzakelijk is dat de werkgever de werknemer voorafgaand waarschuwt en onverwijld de grond van de weigering of opschorting meedeelt. Uit de letter of non-compliance van 21 maart 2024 blijkt niet dat de ambassade enig onderzoek heeft gedaan naar wat er op 5 maart 2024 is gebeurd noch dat werknemer is gehoord over de brieven die de ambassade van Guyra International Arbodienst had ontvangen voordat zij tot de beslissing om de uitbetaling van het loon te staken is gekomen. Deze brief is dan ook geen waarschuwing maar een conclusie. Dat de loonstop een ultieme poging van de ambassade was om werknemer aan te sporen om mee te werken aan zijn re-integratie, zoals de ambassade in de verzet dagvaarding heeft geschreven, vindt geen steun in de overgelegde stukken en volgt ook niet uit hetgeen overigens door de ambassade naar voren is gebracht. De kantonrechter is van oordeel dat de ambassade ten onrechte een loonstop heeft opgelegd, zodat werknemer recht heeft op het achterstallig salaris vanaf 22 maart 2024.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:18239

Zaaknummer: 11312861 \ RL EXPL 24-17463

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: L.J. Böhmer, K.K. Bink en Th.H.P. van den Kieboom

Wetsartikelen: 115 Rv; 117 Rv; 122 Rv; 7:625 BW; 7:629 BW; 7:629a BW; 7:658a BW; 7:660a BW; 6 lid 2 sub a EVO

RECHTSPRAAK

Deze zaak gaat over de vraag of Gilde Educatie Activiteiten B.V. een werkgever is in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening in de zin van het Verplichtstellingsbesluit tot deelneming in PFZW en of Gilde als gevolg daarvan per 1 januari 2018 verplicht is aangesloten bij PFZW.

Feiten

Gilde Educatie Activiteiten B.V. (hierna: Gilde) verzorgt sinds 1 januari 2018 taalonderwijs aan laaggeletterde Nederlandstaligen (Nederlands als eerste taal, hierna ook genoemd: NT1) en aan inburgeraars, arbeidsmigranten en EU-onderdanen (Nederlands als tweede taal, hierna ook genoemd: NT2). Dit taalonderwijs werd voor die tijd gegeven door het ROC Gilde Opleidingen. Naar aanleiding van de privatisering van het taalonderwijs voor inburgeraars per 1 januari 2018 heeft het ROC echter besloten het NT1- en NT2-taalonderwijs bij Gilde onder te brengen. Gilde heeft op de arbeidsovereenkomsten met haar werknemers de cao middelbaar beroepsonderwijs (hierna: de cao mbo) van toepassing verklaard. Er geldt geen pensioenregeling. Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: PFZW) is een bedrijfstakpensioenfonds dat de verplicht gestelde pensioenregeling van de sector Zorg en Welzijn uitvoert. PFZW heeft Gilde bij brief van 7 juni 2022 laten weten dat zij vanaf 1 januari 2018 verplicht is aangesloten bij PFZW omdat de bedrijfsactiviteiten van Gilde onder de verplichtstelling vallen van werkgevers in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening. Gilde stelt zich op het standpunt dat zij niet onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit valt en vordert een verklaring voor recht. Gilde is van oordeel dat zij geen welzijnsorganisatie in de zin van het Verplichtstellingsbesluit is, maar alleen een taalinstituut. PFZW vordert in reconventie een verklaring voor recht dat Gilde vanaf 1 januari 2018 onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt.

Oordeel

De vorderingen van Gilde worden afgewezen, omdat de kantonrechter van oordeel is dat Gilde een werkgever is in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening in de zin van het Verplichtstellingsbesluit. Gilde verleent namelijk maatschappelijke hulp of zorg zoals

gedefinieerd in het Verplichtstellingsbesluit. Tussen partijen is niet in geschil dat Gilde werknemers in dienst heeft en daarmee een werkgever is. Op grond van het Verplichtstellingsbesluit geldt (a) dat er sprake moet zijn van een rechtspersoon, (b) deze de inkomsten geheel of ten dele direct of indirect moet ontvangen uit zorgverzekeringen of van de overheid en (c) deze voor meer dan 50% van de inkomsten maatschappelijke zorg of hulp verlenen, waaronder de vormen 'sociaal-cultureel werk' en 'welzijn minderheden, vluchtelingen en asielzoekers'. De kantonrechter is van oordeel dat aan de voorwaarden a tot en met c is voldaan. Gilde stelt dat zij niet kan worden gehouden tot verplichte aansluiting bij PFZW, omdat het Verplichtstellingsbesluit voor haarzelf maar ook voor PFZW onduidelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat de werkingssfeerbepaling van het Verplichtstellingsbesluit wel duidelijk is, hetgeen ook uit de bewoordingen ervan volgt. Gilde heeft aangevoerd dat zij zich als een onderwijsinstelling ziet en niet als een welzijnsinstelling. De kantonrechter merkt hierover op dat dit in zoverre begrijpelijk is, omdat de NT1- en NT2-activiteiten voorheen door het ROC werden verzorgd. Dit kan echter geen gevolgen hebben voor de aansluitplicht van Gilde. Er kan geen rekening worden gehouden met de vraag in hoeverre de werkgever zich verbonden voelt met de sectoren waarop het Verplichtstellingsbesluit van toepassing is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5938

Zaaknummer: 10843055 \ UC EXPL 23-8511

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E.V.C. Savelkoul en T. Huijg

Wetsartikelen: Welzijnswet 1994, 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Verzoek toekenning billijke vergoeding wegens vermeend ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Er is geen sprake van een ‘medische afzakker’. Een beroep op rechtsvermoeden arbeidsomvang slaagt niet.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2004 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van teamleider ZorgThuis. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (hierna: de cao) van toepassing. In de periode van november 2017 tot en met maart 2020 heeft zij structureel meer uren gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkgeefster heeft deze meeruren uitbetaald. Op 9 maart 2020 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft haar tijdens ziekte het loon betaald dat hoort bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkneemster is per 31 juli 2020 weer beter gemeld. Zij heeft vervolgens tot 9 april 2021 weer 36 uur per week gewerkt. Op die datum heeft zij zich ziekgemeld als gevolg van een ernstige ziekte. In de periode na haar ziekmelding heeft werkneemster verschillende intensieve medische behandelingen ondergaan. Uit een arbeidsdeskundig onderzoek volgt dat rekening houdend met de actuele belastbaarheid, er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel herplaatst kan worden. De arbeidsdeskundige adviseert partijen om regelmatig de voortgang van de re-integratie in aangepast werk te evalueren en via de bedrijfsarts zicht te houden op de actuele belastbaarheid van werkneemster. Er wordt een tweedespoortraject gestart. Wegens een medische vervolgbehandeling worden de re-integratieactiviteiten medio september 2022 stopgezet. Op 3 januari 2023 heeft een herbeoordeling plaatsgevonden van het arbeidsdeskundig onderzoek. De arbeidsdeskundige concludeert daarbij dat er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel kan re-integreren. In het kader van de aanvraag van een WIA-uitkering heeft het UWV geoordeeld dat het re-integratietraject naar behoren is afgerond. In juli 2023 oordeelt het UWV dat er op grond van de beschikbare medische informatie geen evident duidelijke relatie kan worden gelegd tussen de oorzaak van de eerste en tweede uitval. Dit leidt tot de conclusie

dat er geen aanleiding is om werkneemster als zogenoemde ‘medische afzakker’ te beschouwen. Na verkregen ontslagvergunning is de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 opgezegd en heeft werkgeefster een transitievergoeding betaald alsook een nabetaling. Werkneemster verzoekt onder meer (a) nabetaling achterstallig loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, (b) een aanvullende transitievergoeding, (c) een billijke vergoeding en (d) vergoeding van pensioenschade. Werkgeefster is naar haar oordeel ernstig tekortgeschoten in de nakoming van de re-integratieverplichtingen.

Oordeel

Ernstige verwijtbaarheid en billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Uit de adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige leidt de kantonrechter af dat de arbeidsmogelijkheden van werkneemster steeds beperkt waren als gevolg van de beperkingen die voortvloeiden uit haar ziekte en de intensieve behandelingen die zij gedurende verschillende, langere periodes moest ondergaan. De kantonrechter stelt op basis van diezelfde adviezen vast dat, wanneer haar beperkingen en belastbaarheid dit toelieten, werkneemster steeds passende werkzaamheden heeft verricht voor een aantal uur per week. Werkgeefster heeft haar daartoe dus in de gelegenheid gesteld. In zoverre heeft zij voldoende gedaan in het kader van haar re-integratieverplichtingen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet ernstig tekort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen.

Achterstallig loon en nevenverzoeken

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster na haar eerste ziekmelding, dus met ingang van 1 augustus 2020, gedurende een periode van maar liefst negen maanden weer slechts 36 uur heeft gewerkt (zoals aanvankelijk overeengekomen). Werkneemster stelt dat zij minder is gaan werken vanwege haar gezondheidsproblemen, tot aan het moment dat zij als gevolg van die problemen definitief is uitgevallen op 9 april 2021. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Het UWV heeft in zijn rapport van 18 juli 2023 immers geoordeeld dat er geen grond is om werkneemster als een zogenoemde ‘medische afzakker’ te beschouwen en de eerste arbeidsongeschiktheidsdag om die reden naar voren te halen. Daarnaast is voor de vraag of de meeruren meetellen bij de vraag of aan het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW is voldaan, vereist dat sprake is van een (impliciete dan wel expliciete) opdracht van de werkgever tot het overwerk. Dat een opdracht is gegeven om meer dan 36 uur per week te werken, is niet in rechte komen vast te staan. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon en de daarmee verband houdende nevenverzoeken zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7316

Zaaknummer: 11179764 \ AZ VERZ 24-36

Rechters: mr. Borm

Advocaten: P.H. Pijpelink en S. Lammers

Wetsartikelen: 7:610b BW; 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens roken joint op terminal in Rotterdamse haven rechtsgeldig. Nadat werknemer op heterdaad was betrapt door de voorman en het roken van een joint daarna ook heeft toegegeven in gesprek met werkgever, hecht de kantonrechter geen geloof meer aan zijn latere ontkenning.

Feiten

Werknemer is op 7 juni 2023 bij Transcore Rotterdam B.V. (hierna: werkgever) in dienst getreden. Op 15 mei 2024 was werknemer aan het werk op de ECT Euromax terminal in de Rotterdamse haven. Hij werkte die dag als stackerdraaiër. Als de containers met een kraan worden verplaatst, moet de stackerdraaiër voor de veiligheid plaatsnemen in een eenpersoonsstackerhokje bij de kraan. Die ochtend, omstreeks 8:54 uur, zat werknemer in zo'n stackerhokje toen een voorman binnenliep. De voorman rook bij binnenkomst direct een hasjlucht. Desgevraagd heeft werknemer aanvankelijk gezegd een Marlborosigaret te hebben gerookt. Toen de voorman een brandende joint op de grond zag liggen en werknemer daarop wees, heeft hij alsnog toegegeven dat hij een joint had gerookt en zijn excuses aangeboden. De voorman heeft werknemer direct weggestuurd van de terminal. Vervolgens heeft werknemer een gesprek gehad met twee medewerkers van werkgever. Bij die gelegenheid heeft werknemer nogmaals toegegeven dat hij een joint had gerookt op de terminal en verteld dat hij om die reden weggestuurd was bij de kraan en van de terminal was verwijderd. Direct daarna is werknemer op staande voet ontslagen. Diezelfde dag is hem een ontslagbrief toegestuurd door werkgever. Werknemer verzoekt primair om het ontslag te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat deze zaak moet worden beoordeeld op basis van de feiten zoals deze bij werkgever bekend waren of bekend hadden kunnen zijn ten tijde van het ontslag op 15 mei 2024. Dat brengt met zich dat wat werknemer voor het eerst ter zitting heeft aangevoerd, te weten dat hij die dag op de terminal geen joint gerookt heeft, geen betekenis toekomt. Dat had hij moeten zeggen toen hij door werkgever werd gehoord over deze kwestie (Gerechtshof Amsterdam 6 juli 2006, JAR 2006/301). Overigens hecht de kantonrechter ook

geen geloof aan de verklaring van werknemer dat hij geen joint heeft gerookt maar tegen de voorman, gezegd zou hebben dat hij wel een joint had gerookt, omdat hij 'niet kon bewijzen dat de joint niet van hem was'. De kantonrechter vindt dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Dat is werknemer ook direct meegedeeld. Zoals uit de ontslagbrief blijkt, hanteert werkgever een zerotolerancebeleid wat betreft het gebruik van alcohol en/of drugs op de terminals. Dit is van groot belang voor de goede uitoefening van het werk en de veiligheid van medewerkers. Werknemer heeft niet betwist dat de regels aan hem bekend waren en hij die ook heeft ondertekend. Ook wordt de door werkgever verzochte verklaring voor recht gegeven dat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten heeft. De door werknemer subsidiair verzochte veroordeling van werkgever tot betaling aan hem van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11030

Zaaknummer: 11212857 VZ VERZ 24-6690

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.J.B.C. Maton en R.L. van Heusden

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst niet is opgezegd of anderszins is beëindigd wordt toegewezen. Ook verzoeken tot doorbetaling van loon en wedertewerkstelling (na herstel van ziekte) worden toegewezen. Vervaltermijn.

Feiten

Werknemer is op 16 juni 2009 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. Per 1 januari 2020 is dit dienstverband overgenomen door werkgeefster in het kader van een activaoverdracht. In de arbeidsovereenkomst is de functie van algemeen directeur vermeld. Het salaris bedroeg laatstelijk € 12.500 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer is bestuurder en enig aandeelhouder van een onderneming, die tegelijkertijd als een van de drie statutaire bestuurders van de onderneming van werkgeefster optrad. De drie statutair bestuurders bezitten 100% van de aandelen in de onderneming van werkgeefster. Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AvA) van 25 april 2024 is de onderneming van werknemer bij meerderheidsbesluit als statutair bestuurder van werkgeefster ontslagen. Na de AvA heeft werknemer zijn werkzaamheden weer als gebruikelijk verricht. Op 21 mei 2024 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat met het ontslag van zijn onderneming tijdens de AvA ook zijn arbeidsovereenkomst was geëindigd en dat zijn loon nog over de opzegtermijn zou worden betaald. Werknemer betwist de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en sommeert werkgeefster tot loondoorbetaling. Werknemer meldt zich op 12 juni 2024 ziek. Er volgt een kort geding waarin werknemer loondoorbetaling en wedertewerkstelling vordert. Deze vorderingen zijn grotendeels toegewezen. In de bodemprocedure verzoekt werknemer primair een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd en dat de opzegging nietig is en subsidiair de opzegging te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot loondoorbetaling, toelating tot het werk en toegang tot het systeem. Werkgeefster gaat akkoord met het primaire verzoek. Voor alle overige vorderingen heeft de kantonrechter in kort geding al een vonnis gewezen, zodat werknemer geen belang heeft om daar een uitspraak over te vragen. De proceskosten zijn onnodig gemaakt, omdat werkgeefster niet in de gelegenheid is geweest om vrijwillig akkoord te gaan.

Oordeel

Het primaire verzoek wordt wegens de erkenning van werkgeefster toegewezen en wel in die zin dat voor recht wordt verklaard dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is opgezegd of anderszins is beëindigd. Het verweer van werkgeefster, dat werknemer bij zijn overige verzoeken geen belang heeft en daarom ten onrechte deze procedure heeft aangespannen, wordt verworpen. In het kortgeding vonnis heeft de kantonrechter overwogen dat hij de e-mail van 21 mei 2024 als een opzegging beschouwt en dat hij ervan uitgaat dat werknemer in een nog aan te brengen bodemprocedure een verzoek tot vernietiging van die opzegging zal doen. Omdat daarvoor een vervalltermijn geldt (artikel 7:686a lid 4 onder a BW), had werknemer er belang bij om tijdig deze bodemprocedure aan te spannen. Bovendien is ter zitting gebleken dat hij zijn loon over augustus 2024 nog steeds niet had ontvangen en dat hij pas op 13 september 2024, dus na het aanbrengen van het verzoekschrift, toegang heeft gekregen tot het systeem van werkgeefster. Overigens heeft werknemer ter zitting (onweersproken) gesteld dat werkgeefster bij e-mail van 6 augustus 2024 in de gelegenheid is gesteld om de verzoekschriftprocedure te voorkomen en dat hij daarop geen reactie heeft gekregen. Nu de arbeidsovereenkomst nog bestaat, moet werkgeefster haar werkgeversverplichting tot betaling van het loon en tot wedertewerkstelling (na herstel van ziekte) nakomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10981

Zaaknummer: 11280883 \ AO VERZ 24-109

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J.L. Weel en M. Koudstaal

Wetsartikelen: 7:629 BW; 7:629a BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Het concurrentiebeding wordt gedeeltelijk geschorst, omdat werkneemster door handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Het concurrentiebeding beperkt de positieverbetering aanzienlijk en het verhindert werkneemster om in dienst te treden bij andere uitzendbureaus in geheel Twente, terwijl werkgeefster beperkt in haar bedrijfsdebiets is aangetast. Het relatiebeding wordt wel in stand gehouden.

Feiten

Op 2 maart 2021 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van assistent-planner. In de arbeidsovereenkomst zijn, onder meer, een geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Bij brief van 26 februari 2024 heeft werkneemster haar ontslag ingediend per 28 maart 2024. Begin september 2024 is werkneemster in dienst getreden bij bedrijf A als vestigingsmanager. De gemachtigde van werkgeefster heeft op 13 september 2024 werkneemster gesommeerd om haar werkzaamheden voor bedrijf A te staken en gestaakt te houden en het contact met relaties/medewerkers van werkgeefster te staken en gestaakt te houden, zolang het concurrentie- en relatiebeding voortduurt. Tevens is aanspraak gemaakt op de contractuele boetes voor het overtreden van het concurrentie- en relatiebeding. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter werkneemster, onder meer, te veroordelen tot naleving van het geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding en haar te veroordelen, tegen behoorlijk bewijs van kwijting, een bedrag van € 11.000 te voldoen. Werkneemster verzoekt in kort geding, voor zover de vordering van werkgeefster tot handhaving van het concurrentie- en/of relatiebeding zal worden toegewezen, dat het overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding geheel dan wel gedeeltelijk moet worden geschorst. Voor het geval het concurrentie- en/of relatiebeding niet geheel wordt geschorst, verzoekt werkneemster dat de kantonrechter zal bepalen dat het concurrentie- en/of relatiebeding wordt gematigd c.q. gedeeltelijk wordt geschorst tot een straal van maximaal 18 kilometer. Indien het concurrentie- en/of relatiebeding niet geheel of gedeeltelijk wordt geschorst, verzoekt werkneemster dat werkgeefster gehouden zal zijn een maandelijkse vergoeding te voldoen teneinde in haar levensonderhoud te voldoen dan wel een andere

billijkheidsvergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Spoedeisend belang

Werkgeefster wil voorkomen dat werkneemster werkzaamheden gaat verrichten voor bedrijf A, terwijl werkneemster juist weer in dienst wil van bedrijf A. Zij loopt daarbij echter het risico dat ze het aan het concurrentie- en relatiebeding gekoppelde boetebedrag is verschuldigd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat beide partijen een spoedeisend belang hebben bij hun vorderingen.

Concurrentiebeding

Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat bedrijf A een directe concurrent is. Beide bedrijven houden zich immers bezig met het uitzenden en detacheren van personeel op het gebied van bouw en infra, zijn dichtbij elkaar gevestigd en begeven zich op dezelfde markt. Wel is de kantonrechter het met werkneemster eens dat het concurrentiebeding zeer verstrekkend en ruim is geformuleerd. Het beding is namelijk niet regionaal beperkt tot de vestiging van werkgeefster in [plaats 1], waar werkneemster voornamelijk werkzaam was. Ook is de formulering in het concurrentiebeding zodanig ruim dat elk uitzendbureau als concurrent kan worden aangemerkt. Daarom wordt aanleiding gezien om het concurrentiebeding terughoudend te toetsen.

Werkneemster heeft voldoende onderbouwd dat zij er een groot belang bij heeft om in dienst te treden bij bedrijf A. Werkneemster heeft immers voldoende aannemelijk gemaakt dat zij meer salaris kan verdienen en dit moet worden aangemerkt als een positieverbetering. Die positieverbetering wordt door het concurrentiebeding nu aanzienlijk beperkt. Ook stelt de kantonrechter vast dat het beding werkneemster verhindert om in dienst te treden bij andere uitzendbureaus. Zij kan immers in heel Twente niet werkzaam zijn in de uitzendbranche. Dit is een te grove beperking op haar recht op vrije arbeidskeuze. Tegenover het belang van werkneemster staat het belang van werkgeefster om haar bedrijfsdebiets te beschermen. De kantonrechter is daarentegen voorlopig van oordeel dat het belang van werkgeefster beperkt is. Werkneemster heeft immers onweersproken gesteld dat door haar toedoen geen klanten van werkgeefster zijn overgestapt naar bedrijf A, terwijl zij nu al een half jaar weg is bij werkgeefster. Om deze reden is al niet aannemelijk geworden dat werkgeefster in haar bedrijfsdebiets is aangetast. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd van welke essentiële relevante commerciële en/of technische informatie of van welke unieke

werkprocessen en/of strategieën werkneemster concreet op de hoogte is, die zij zou kunnen gebruiken bij bedrijf A om werkgeefster te beconcurreren. Daarbij geldt dat werkneemster gemotiveerd heeft weersproken dat zij in haar functie als assistent-planner bij werkgeefster beschikte over vertrouwelijke informatie. Daarnaast geldt dat de opgedane kennis van werkneemster bij werkgeefster niet wordt beschermd door een concurrentiebeding. Gelet op al het voorgaande, de belangen van partijen tegen elkaar afwegend, acht de kantonrechter het waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werkneemster onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het concurrentiebeding. De kantonrechter zal dan ook het concurrentiebeding gedeeltelijk schorsen, zodat werkneemster in dienst bij bedrijf A kan treden.

Relatiebeding

De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk geworden is dat werkgeefster een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het relatiebeding. Werkgeefster en bedrijf A hebben immers deels dezelfde gemeenschappelijke relaties. Dit brengt met zich mee dat de vordering van werkgeefster op dit punt zal worden toegewezen.

Overige vorderingen

Verder heeft werkneemster toegezegd dat zij zich zal houden aan het overeengekomen geheimhoudingsbeding. De kantonrechter zal de vordering van werkgeefster met betrekking tot dit beding dan ook toewijzen. Tot slot vordert werkgeefster nog een voorschot op de verbeurde boetes van € 11.000. Naar het oordeel van de kantonrechter leent deze vordering zich niet voor een beoordeling in kort geding. Deze vordering zal daarom worden afgewezen. Omdat partijen over en weer in het (on)gelijk zijn gesteld, zal de kantonrechter de proceskosten compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:5642

Zaaknummer: 11324408 \ CV EXPL 24-1895

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: P.J.G. van der Donck en G.K. Fraterman

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen (art. 7:611 BW). Werkgeefster had hoor en wederhoor moeten toepassen en werkneemster een verbeterkans of herplaatsing moeten bieden, in plaats van de arbeidsrelatie direct te beëindigen. Tevens heeft werkgeefster verzuimd een volledig beeld te geven van de zaak, hetgeen in strijd is met de waarheidsplicht van artikel 21 Rv.

Feiten

Werkgeefster maakt sinds 2019 voor de (flexibele) arbeidskrachten gebruik van payrollorganisatie A en uitzendorganisatie B. Sinds 1 juli 2021 is werkneemster werkzaam bij werkgeefster in de functie van HR-manager. Op 10 november is werkneemster, samen met haar partner, de VOF C gestart. VOF C werft voor uitzendorganisatie B uitzendkrachten. Daarvoor ontvangt VOF C een marge. Op 15 maart 2023 is tussen werkgeefster en werkneemster een overeenkomst gesloten met betrekking tot bonusuitbetalingen. In maart 2024 is een bonus aan werkneemster uitbetaald. Op 13 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgeefster. Tijdens dit gesprek is werkneemster medegedeeld dat zij (zonder overleg en goedkeuring) een uitzonderlijk hoog aantal (104) overuren heeft geboekt, dat zij eigenhandig een bonusuitbetaling aan zichzelf heeft gedaan, dat zij niet transparant is geweest over haar (neven)werkzaamheden bij uitzendbureau B en dat er – in dat kader – sprake zou zijn van een belangenverstrengeling. Op 14 juni 2024 heeft (de gemachtigde van) werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat en waarom werkgeefster heeft gekozen voor een beëindiging van de arbeidsrelatie met daarin een schikkingsvoorstel. Naast de eerdergenoemde redenen werd werkneemster ook verweten dat zij ten onrechte twee dagen per week thuis zou hebben gewerkt en ongeoorloofd KPI's heeft aangepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond. Werkneemster verzoekt, onder meer, ontbinding op grond van artikel 7:671c BW, een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, een rectificatie(tekst), een transitievergoeding van € 17.300,60 en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verzoek werkgeefster

Werkgeefster heeft onvoldoende gronden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-grond, g-grond of een combinatie van deze gronden. Ten eerste heeft werkneemster gemotiveerd en onderbouwd bestreden dat zij ongeoorloofd en zonder overleg overuren heeft gemaakt en aan zichzelf heeft laten uitbetalen. Hierbij heeft werkneemster – onder meer – verwezen naar een verklaring van haar voormalige leidinggevende, waaruit blijkt dat deze ermee bekend was en dat hij dit ook heeft gedeeld met het managementteam. Volgens de kantonrechter had werkgeefster, als zij dit wilde veranderen, hierover tijdig het gesprek moeten aangaan. Het verweer dat juist van werkneemster als HR-manager mocht worden verwacht dat zij haar nieuwe leidinggevenden – na overname van werkgeefster – op de hoogte had behoren te stellen van deze handelwijze, wordt verworpen. Het is immers onvoldoende gemotiveerd weersproken dat de statutair directeur van deze handelswijze al op de hoogte was. Daarbij komt dat dergelijke informatie onderdeel is van de overdrachtsprocedure. Daarnaast heeft werkneemster onderbouwd waar de gemaakte overuren uit (hebben) bestaan en is onvoldoende vast komen te staan dat werkneemster haar overuren aan zichzelf heeft laten uitbetalen. Ten tweede voldeed werkneemster aan de uitbetalingsvoorwaarden, hetgeen betekent dat zij terecht aanspraak heeft gemaakt op de bonusbetaling en dat deze op goede gronden aan haar is uitgekeerd. De kantonrechter begrijpt enerzijds strikt genomen dat werkgeefster verontwaardigd is dat werkneemster de aanspraak op de bonus niet eerst met werkgeefster heeft besproken, maar rekent werkgeefster anderzijds aan dat werkneemster vervolgens niet (voldoende) de kans heeft gekregen om een uitleg te geven. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter met werkneemster van oordeel dat het niet naleven van deze formaliteit niet van voldoende gewicht is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ten derde heeft werkneemster het standpunt van werkgeefster, dat werkneemster werkgeefster schade heeft berokkend door (in 2024) te veel uitzendkrachten in te huren, ontkracht. Werkneemster was vanaf 2024 immers niet meer betrokken bij de planning van het personeel. Daarnaast heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter voldoende ontzenuwd dat (het managementteam van) werkgeefster geen wetenschap had van haar rol voor/bij uitzendorganisatie B. Eind 2021/begin 2022 heeft werkneemster met werkgeefster namelijk het risico op belangenverstrengeling besproken en dit is door haar akkoord bevonden. Tevens heeft werkneemster van haar rol/hoedanigheid bij uitzendorganisatie B, via VOF C, nooit een geheim gemaakt en heeft zij betwist dat zij (en haar partner) eigenaar of aandeelhouder zijn van payrollorganisatie A of uitzendorganisatie B. Bovendien heeft werkgeefster geen bewijs geleverd voor de beschuldiging dat werkneemster het algoritme voor de inzet van

arbeidskrachten heeft aangepast. Ten vierde wordt het heimelijk opnemen van gesprekken niet gezien als grond voor ontslag, omdat de werkneemster dit noodzakelijk achtte ter verdediging van haar standpunt. De opgenomen gesprekken hebben bovendien meer duidelijkheid gegeven over de feiten. Tot slot blijkt niet dat werkneemster in strijd met de arbeidsovereenkomst te veel thuiswerkte.

Tegenverzoek werkneemster

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zich niet te gedragen als een goed werkgever (artikel 7:611 BW). Het standpunt van werkgeefster dat haar vertrouwen in werkneemster was geschaad vanwege vermeende te grote zelfstandigheid in haar werk, en het onvermogen of de onwil om dit aan te passen, is onvoldoende onderbouwd. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om hoor en wederhoor toe te passen, werkneemster een kans op verbetering te bieden, of te voldoen aan de herplaatsingsverplichting, in plaats van direct te kiezen voor beëindiging van de arbeidsrelatie. Daarbij komt dat werkgeefster – naar het oordeel van de kantonrechter – heeft verzuimd in het verzoekschrift een volledig beeld te schetsen van de zaak, door relevante feiten en stukken niet of slechts selectief naar voren te brengen, hetgeen op gespannen voet staat met de waarheidsplicht ex artikel 21 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

Gelet op bovenstaande zal werkneemster de gevorderde transitievergoeding worden toegekend. Ook heeft zij recht op een billijke vergoeding van € 62.886,84. Bij de begroting van de billijke vergoeding is, onder meer, meegenomen dat zij nog een jaar in dienst zou zijn gebleven bij werkgeefster, de goede kansen op de arbeidsmarkt en de pensioenschade. Daarnaast wordt de door werkneemster gevorderde rectificatie(tekst) en de – voldoende gespecificeerde – proceskostenveroordeling toegewezen. Tot slot krijgt werkneemster tot 6 november 2024 de gelegenheid om haar verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:4342

Zaaknummer: 11213327 AR VERZ 24-43

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: D. Lacevic en J.M. Frons

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671c BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de d-grond vanwege onvermogen van werknemer om duurzaam ongewenst gedrag te veranderen en gebrek aan daadwerkelijke zelfreflectie. Werknemer komt geen bescherming toe als klokkenluider.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2015 in dienst van Knauf B.V. (hierna: Knauf). In 2018 werd werknemer door Knauf aangesproken op zijn gedrag en samenwerking, met de vraag om een plan van aanpak voor verbetering. Ondanks enige vooruitgang met coaching, verviel werknemer herhaaldelijk in oud gedrag, wat leidde tot meerdere incidenten en negatieve feedback van collega's en leidinggevendenden. In 2021 werd een verbetertraject gestart, inclusief coaching, maar Knauf vond dat het gewenste resultaat uitbleef. In de periode 22 juni 2023 tot 14 september 2023 hebben partijen mediationgesprekken gevoerd, die uiteindelijk niet hebben geleid tot een oplossing van de tussen partijen gerezen geschillen. Op 19 september 2023 deed werknemer een melding van een vermeende misstand bij de Compliance-afdeling van Knauf Group. Het onderzoek werd op 4 december 2023 afgerond, waarbij de melding werd gesloten vanwege gebrek aan concreet bewijs en onderbouwing. Op 19 september 2023 heeft Knauf laten weten dat een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zal worden ingediend. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking het verzoek van Knauf toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2024 op de d-grond met toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft werknemer niet aangemerkt als 'klokkenluider'. Tegen deze beschikking komt werknemer op in hoger beroep.

Oordeel

Benadelingsverbod (klokkenluider)

Werknemer heeft betoogd dat hij is benadeeld, namelijk ontslagen, nadat hij melding had gemaakt van een misstand. Het hof volgt werknemer daarin niet. Het hof gaat ervan uit dat Knauf eerst na haar mededeling aan werknemer dat zij een ontbindingsverzoek zal indienen bij de kantonrechter, van de door werknemer gemelde misstand heeft gehoord. Niet is komen

vast te staan dat werknemer voor 19 september 2023 intern melding heeft gemaakt van zijn vermoeden dat sprake was van een misstand. Het hof neemt daarbij ook in aanmerking dat werknemer geen aannemelijke verklaring heeft kunnen geven voor het feit dat hij tot 19 september 2023 heeft gewacht met het doen van een officiële misstandmelding terwijl hij van mening was dat het een ernstige misstand betrof, waarop hij naar eigen zeggen meteen na 17 januari 2023 actie heeft ondernomen.

D-grond

Het hof benadrukt dat de in de jurisprudentie geformuleerde gezichtspunten onder meer een rol kunnen spelen, en er dus geen cumulatieve eisen zijn waaraan moet zijn voldaan wil een ontbinding op de d-grond kunnen plaatsvinden. Uit de door partijen overgelegde stukken en specifiek de hiervoor opgenomen vaststaande feiten met opgenomen citaten en verwijzingen blijkt: (1) dat werknemer wist welk gedrag van werknemer Knauf als problematisch ervoer, (2) dat hem geruime tijd is geboden zijn gedrag aan te passen, (3) dat Knauf diverse acties heeft ondernomen en ondersteuning heeft geboden, (4) dat werknemer het problematische van zijn gedrag erkende en daarom ook meewerkte met de aangeboden coaching, (5) dat werknemer desondanks het hem verweten gedrag bleef vertonen en (6) dat al in 2021 is aangezegd dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen als werknemer er niet in zou slagen zijn gedrag duurzaam te veranderen. Bij die stand van zaken is naar het oordeel van het hof voldaan aan de essentie van de rond de d-grond in de jurisprudentie geformuleerde waarborgen en kan van Knauf niet langer worden gevergd tijd, geld en aandacht aan werknemer te blijven besteden om te proberen alsnog tot geschiktheid voor de functie te komen. Het hof is van oordeel dat de vastlegging van het hele proces door Knauf niet de schoonheidsprijs verdient, maar kent hier geen doorslaggevende betekenis aan toe. In de gegeven omstandigheden ligt naar het oordeel van het hof herplaatsing niet in de rede omdat er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid. Niet is gesteld of gebleken dat er passende functies voor werknemer beschikbaar zijn waarin hij niet in teamverband hoeft samen te werken en die recht doen aan zijn opleiding, ervaring en capaciteiten (managersfunctie). Op grond van al het voorgaande is het hof van oordeel dat sprake is van een voldragen d-grond. Het gaat in de kern om het onvermogen van werknemer tot daadwerkelijke zelfreflectie en blijvende aanpassing van het onwenselijke gedrag, dat Knauf hem vanaf 2018 al heeft verweten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5575

Zaaknummer: 200.340.628

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, G.A. Diebels en H.G. Rottier

Advocaten: D. van Gerven en I.O.D.V. Wetzels

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d BW, 7:658c BW (oud), 7:671b BW, 7:683 BW, 17e Wbk en 17eb Wbk

RECHTSPRAAK

Werkneemster komt op tegen ontslag op staande voet wegens negeren werkinstructies en slapen op de werkvloer. Werkgeefster krijgt bewijsopdracht omdat ingebrachte foto's en verklaringen niet gedateerd zijn en onvoldoende context geven.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 9 mei 2017 bij werkgeefster, laatstelijk tegen een brutomaandsalaris van € 2.173 exclusief vakantiebijslag. Haar taken zijn onder meer het plaatsen van bigbags, gegevenscontrole en het schoonmaken van de productieomgeving. Op 18 november 2021 ontving werkneemster een officiële waarschuwing wegens het herhaaldelijk niet dragen van gehoorbescherming en het gebruik van oordopjes om naar muziek te luisteren tijdens het werk, ondanks eerdere mondelinge waarschuwingen. Dit gedrag was in strijd met de veiligheidsvoorschriften. Op 6 maart 2023 kreeg zij opnieuw een schriftelijke waarschuwing voor het dragen van oordopjes met muziek tijdens werktijd. Op 20 december 2023 toonde een andere werknemer foto's aan de ploegleider en HRM-manager waarop een persoon, die volgens werkgeefster werkneemster zou zijn, slapend op een pallet of leunend tegen een muur in de productiehal te zien was. In een gesprek op 21 december 2023 ontkende werkneemster dat zij de persoon op de foto's was. Werkgeefster heeft werkneemster uiteindelijk op staande voet ontslagen. Het ontslag is per brief op 22 december 2023 bevestigd, verwijzend naar langdurige ontevredenheid over haar functioneren, eerdere waarschuwingen en vermeend slapen tijdens werktijd. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 20.534,85, een transitievergoeding van € 6.472,34, een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon van 21 december 2023 tot aan 1 maart 2024, alsmede het verstrekken van een deugdelijke bruto-nettospecificatie en een jaaropgave over 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster onderbouwt haar stelling dat werkneemster de persoon op de foto's is en tijdens werktijd heeft geslapen of in slaaphouding heeft gelegen met schriftelijke verklaringen van vijf werknemers. Deze werknemers verklaren allen dat zij

werkneemster herkennen op de foto. Een van hen, B, verklaart aanvullend dat hij werkneemster meerdere keren heeft aangesproken op het gebruik van haar telefoon als televisie en haar heeft gewaarschuwd dat zij haar baan kon verliezen als werkgeefster doorhad hoeveel televisie zij tijdens werktijd keek. Na de mondelinge behandeling brengt werkgeefster een aanvullende verklaring van C in, waarin C stelt: “deze persoon is werkneemster, hiervan heb ik deze foto’s gemaakt.”

Uit de verklaringen blijkt niet dat andere werknemers werkneemster daadwerkelijk hebben zien slapen of liggen. Hoewel werkgeefster stelt dat werknemers aan haar hebben verklaard dat zij werkneemster regelmatig in een dergelijke houding (zoals op de foto’s) hebben gezien, blijkt dit niet uit de schriftelijke verklaringen. De verklaringen beperken zich tot het identificeren van werkneemster als de persoon op de foto’s. Aangezien de foto’s niet zijn gedateerd en de verklaring van C geen informatie geeft over het tijdstip, aanleiding en context van de foto’s, kan de kantonrechter voorlopig niet vaststellen dat de foto’s en verklaringen betrekking hebben op de gebeurtenissen rond 20 december 2023 of dat zij toen voor het eerst bij werkgeefster bekend zijn geworden.

Werkgeefster krijgt de gelegenheid om te bewijzen dat werkneemster (meermaals) tijdens werktijd heeft geslapen of in slaaphouding heeft gelegen. Als werkgeefster hier niet in slaagt, betekent dit dat het ontslag op staande voet onterecht is, waarmee vaststaat dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster heeft dan in beginsel recht op de gevorderde vergoedingen, waarvan de hoogte nog moet worden vastgesteld. Als werkgeefster het bewijs wel levert, moet worden beoordeeld of er sprake is van een dringende reden voor ontslag.

Wat betreft openstaande verlofuren is het aan werkgeefster is om als werkgever de administratie van genoten en opgenomen vakantiedagen bij te houden. In het algemeen moet de werknemer het tegoeed aan vakantiedagen bewijzen als de werkgever gemotiveerd betwist dat er nog vakantiedagen openstaan. Werkgeefster dient haar betwisting te onderbouwen met gegevens uit haar administratie. Werkneemster heeft in het verzoekschrift aangegeven niet te weten hoeveel verlofuren openstaan. Aangezien er geen verdere toelichting over eventuele aanspraak op uitbetaling van verlofuren is, wordt de vordering op dat punt als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5083

Zaaknummer: 10948836 \ EJ VERZ 24-117

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.J.T. van Stiphout en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking in ontslag op staande voet-zaak. Werkgever slaagt niet in bewijsopdracht, zodat ontslag geen stand houdt. Lagere billijke vergoeding omdat niet kan worden uitgesloten dat arbeidsovereenkomst op korte termijn zou zijn geëindigd.

Feiten

Werkgeefster is bij tussenvonnis (zie: AR 2024-1396) in de gelegenheid bewijs te leveren van haar stelling dat werknemster (meermaals) tijdens werktijd slaapt of in slaaphouding ligt. Werkgeefster brengt drie schriftelijke verklaringen in van leidinggevende A en werknemers B en C. B verklaart foto's te hebben gemaakt in juni en oktober 2022, die hij eind 2023 aan verweerster toont. B ziet verzoekster regelmatig op een pallet liggen met een mobiele telefoon. De verklaringen van A en C bevestigen echter niet dat verzoekster tijdens werktijd slaapt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De foto's uit juni en oktober 2022 vormen onvoldoende basis voor een ontslag op staande voet per 21 december 2023. Andere werknemers zouden werknemster hebben zien slapen, maar dit blijft onduidelijk en is onvoldoende aannemelijk gemaakt. Het ontslag is onrechtmatig, zodat werkgeefster handelt in strijd met artikel 7:671 BW. Werkgeefster moet daarom een gefixeerde schadevergoeding betalen, omdat de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd. De transitievergoeding van € 6.472,34 bruto wordt eveneens toegewezen, aangezien er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemster.

Werknemster heeft een billijke vergoeding verzocht ter hoogte van zeven maanden salaris. De kantonrechter gaat niet volledig mee in dit verzoek en kent een billijke vergoeding van € 3.000 bruto toe. Weliswaar is sprake van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, maar werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er diverse incidenten hebben plaatsgevonden en waarschuwingen zijn gegeven met betrekking het niet opvolgen van werk- en veiligheidsinstructies. Daarom kan niet worden uitgesloten dat op termijn (korter dan zeven maanden) als gevolg van een van die omstandigheden een einde aan de

arbeidsovereenkomst zou zijn gekomen. De vordering voor openstaande verlofuren wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. De vordering tot een bruto-nettospecificatie en een jaaropgave wordt als onbetwist toegewezen, zonder dwangsom.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5084

Zaaknummer: 10948836 \ EJ VERZ 24-117

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.J.T. van Stiphout en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek Netflix om bedrijfseconomische redenen afgewezen na eerdere afwijzing door het UWV. Kantonrechter oordeelt, anders dan het UWV, dat de arbeidsplaats van werknemer wel is vervallen. Netflix heeft echter onvoldoende gedaan aan herplaatsing.

Feiten

Werkneemster is sinds 30 september 2019 in dienst bij Netflix in de functie van production technologist - imaging workflow (EMEA), tegen een salaris van € 12.500 per maand. Per december 2023 is het PT&O UK-team geïntegreerd in het PT&O EMEA-team, waarvan werknemer deel uitmaakt(e). Op 4 december 2023 heeft Netflix eerst een e-mail gestuurd aan het EMEA-team, waarin werd aangekondigd dat vanwege veranderingen met het UK-team, een aantal rollen niet meer nodig zijn en drie werknemers, onder wie werknemer, het bedrijf zullen verlaten. Pas daarna is aan werknemer een persoonlijke e-mail gestuurd dat haar rol komt te vervallen, en is haar een aanbod gedaan om met een vaststellingsovereenkomst het bedrijf te verlaten. Daarbij is ook medegedeeld dat er al een ontslagaanvraag bij het UWV was gedaan. Op 10 januari 2024 heeft Netflix de volledige ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Op 11 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op dezelfde datum heeft Netflix aan werknemer een e-mail gestuurd waarin zij wordt uitgenodigd om te kijken naar eventuele functies waarin zij kan worden herplaatst. Bij de e-mail is tevens een overzicht van de vacatures gevoegd. Op 22 januari 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer klachten ervaart die passen bij de huidige situatie, dat dit een normale reactie is op een ongewone situatie, en niet als ziekte wordt gezien als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW. Hij adviseert om een oplossing te zoeken, zo nodig met mediation. Op 25 januari 2024 heeft Netflix een e-mail aan werknemer gestuurd dat zij nog niets heeft gehoord op de e-mail van 11 januari 2024. Het UWV heeft de ontslagaanvraag op 22 april 2024 afgewezen omdat Netflix haar keuze om juist de functie van werknemer te laten vervallen onvoldoende heeft verantwoord. Hoewel Netflix en werknemer daarna nog hebben gesproken over een minnelijke regeling, is er geen oplossing bereikt. Daarop heeft Netflix een ontbindingsverzoek vanwege bedrijfseconomische redenen (a-grond) ingediend

voor werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Inmiddels is, anders dan het UWV heeft geoordeeld, voldoende gebleken dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Netflix heeft toegelicht dat zij het UK- en EMEA-team heeft samengevoegd en de werkverdeling heeft herbeoordeeld. Ook wijzigen de rapportagelijnen. Deze aanpassingen moeten zorgen voor meer efficiëntie en minder benodigde medewerkers. Daarnaast is volgens Netflix de behoefte aan ondersteuning afgenomen doordat hun partners in het EMEA-gebied de werkwijze en kwaliteitseisen inmiddels beter begrijpen door jarenlange samenwerking. Hierdoor is ook de hoeveelheid werk voor werkneemster verminderd, die betrokken is bij deze ondersteuning. Dit heeft Netflix aannemelijk gemaakt en verantwoord met voldoende uitleg en onderbouwing. Een werkgever heeft immers enige vrijheid bij de inrichting van het werkproces.

Hoewel de functie van werkneemster vervalt, zijn de herplaatsingsinspanningen van Netflix onvoldoende. Er geldt geen resultaatsverplichting, maar de werkgever moet zich actief inzetten, bijvoorbeeld door scholing te bieden. Enkel verwijzen naar vacatures is ontoereikend, zeker binnen grotere concerns. Het is aannemelijk dat de collega van werkneemster geschikt was voor een andere functie, waardoor werkneemster daar niet geplaatst hoefde te worden. Netflix heeft echter te weinig gedaan aan herplaatsing elders. In communicatie met werkneemster ontbreekt aandacht voor mogelijke andere functies en herplaatsing, en er is geen actie ondernomen voor een vergelijkbare functie in Los Angeles. Netflix had zelf meer initiatief moeten nemen, in plaats van afwachtend te zijn en de bal bij werkneemster te leggen. Het ontbindingsverzoek op de a-grond wordt derhalve afgewezen wegens onvoldoende herplaatsingsinspanningen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6401

Zaaknummer: 11178127 \ EA VERZ 24-564

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: P.G. Vestering, H.H. Leeman en C. Geelen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Een rimpeling in de samenwerking escaleert tot een arbeidsgeschil tussen een werknemer beheersproblematische gedetineerden en de Dienst Justitiële Inrichtingen. Het weigeren van een redelijk voorstel tot overplaatsing levert in de gegeven omstandigheden verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2001 in dienst getreden bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI), en is laatstelijk werkzaam als sociaal maatschappelijk werker. Werknemer is werkzaam op de afdeling beheersproblematische gedetineerden van de Penitentiaire Inrichting (hierna: PI) Vught. In 2022 is een rimpeling ontstaan in de samenwerking tussen werknemer en een collega. Werknemer is daarop aangesproken door zijn leidinggevende en vervolgens is een coachingstraject voorgesteld. Werknemer heeft dit geweigerd. In juli 2023 heeft DJI werknemer en de collega met wie hij frictie ondervond gevraagd een overeenkomst met betrekking tot werkafspraken te ondertekenen. Werknemer heeft dat toen geweigerd. Vervolgens heeft de plaatsvervangende vestigingsdirecteur werknemer een brief gestuurd om hem aan te sporen de overeenkomst toch te tekenen, omdat hij anders overgeplaatst zou worden. Werknemer heeft de werkafspraken uiteindelijk onder druk ondertekend. Vervolgens heeft er weer een gesprek plaatsgevonden over de voorgevallen incidenten en de melding van een collega van werknemer dat zij onder druk zou zijn gezet door werknemer om de werkafspraken niet te ondertekenen en omdat werknemer tegen haar zou hebben gezegd dat hij de leidinggevende van zijn unit tegen het hoofd zou slaan als hij zou worden overgeplaatst. Op 8 december 2023 is werknemer geïnformeerd dat hij niet langer in Vught kon werken, waardoor hij op basis van detachering zou worden overgeplaatst naar Dordrecht. Nadat werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid heeft ge-reïntegreerd in Tilburg hebben gesprekken plaatsgevonden over een overplaatsing naar Dordrecht of het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Vervolgens heeft een mediationtraject tussen partijen plaatsgevonden. In juni 2024 heeft DJI werknemer opgeroepen tot het verrichten van werkzaamheden, ofwel bij de reclassering Tilburg of bij de PI te Dordrecht, onder aankondiging van een loonstop. De gemachtigde van werknemer heeft gereageerd dat

werknemer niet in Dordrecht wilde werken en vasthield aan zijn eigen functie in Vught. Per 24 juni 2024 is DJI gestopt met het betalen van loon. In de onderhavige zaak verzoekt DJI ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- en subsidiair de g-grond, omdat werknemer niet is ingegaan op de voorstellen van DJI tot verbetering van de samenwerking, het vertrouwen meermaals heeft opgezegd, onfatsoenlijk gedrag heeft vertoond, zijn collega onder druk heeft gezet en gedreigd heeft zijn leidinggevende tegen het hoofd te slaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opstelling van werknemer heeft ertoe geleid dat een rimpeling in de samenwerking is geëscaleerd tot een arbeidsgeschil tussen aanvankelijk werknemer en zijn leidinggevend en vervolgens tussen hem en de PI Vught en uiteindelijk met DJI als geheel. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld. De verzoeken die DJI aan werknemer heeft gedaan, zoals het volgen van een coachingstraject, waren redelijk. De methodes die worden aangewend om problemen op de werkvloer aan te pakken vallen binnen de eigen beoordelingsruimte van een werkgever. Werknemer heeft coaching afgehouden en vervolgens is discussie ontstaan met zijn leidinggevend, waarbij is vast komen te staan dat werknemer zich meermaals onnodig grievend heeft uitgelaten. Met zijn houding heeft werknemer zich onmogelijk gemaakt bij de PI Vught. De kantonrechter is van oordeel dat het voorstel van DJI tot overplaatsing naar de PI Dordrecht redelijk is. Gezien het voorgaande kon werknemer zijn functie niet meer uitvoeren in de PI Vught. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de inhoud van de functie in Dordrecht, die nagenoeg hetzelfde is, de functie onredelijk maakt. Werknemer had het redelijke voorstel tot overplaatsen niet mogen weigeren. Herplaatsing van werknemer ligt, gezien zijn verwijtbaar handelen, niet in de rede. Daarnaast heeft werknemer zich uitdrukkelijk tegen herplaatsing verzet. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen heeft werknemer recht op de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5085

Zaaknummer: 11189992 \ EJ VERZ 24-280

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: mr. M.E.L.U. Janssen en A.W.M. Roozeboom

Wetsartikelen: 7:660 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond toegewezen: werkneemster gedraagt zich stelselmatig onaardig tegenover collega's en past ondanks waarschuwingen haar gedrag niet aan. Geen ernstig verwijtbaar handelen omdat het gedrag van werkneemster voortkomt uit ongenoegen en het oogmerk om te kwetsen ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij Zinkunie B.V. (hierna: Zinkunie) als magazijn- en expeditiemedewerkster. Werkneemster is tijdens het dienstverband meermaals aangesproken op haar gedrag en wijze van communiceren op de werkvloer. Op 16 juni 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevende over een incident op de werkvloer waarbij werkneemster was uitgevallen tegen een collega. Op 31 maart 2023 heeft wederom een gesprek over een incident plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen. Op 5 december 2023 heeft wederom een gesprek over uitingen van werkneemster plaatsgevonden, naar aanleiding waarvan zij een tweede officiële waarschuwing heeft gekregen. Tijdens het gesprek heeft werkneemster op de vraag hoe Zinkunie verder moest met haar, aangegeven dat ze haar maar 'moesten ontslaan'. Na het gesprek is werkneemster geschorst. Vervolgens heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Zinkunie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- en subsidiair de g-grond. Zinkunie heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werkneemster ondanks herhaaldelijke waarschuwingen, meerdere werknemers van Zinkunie heeft bedreigd, beledigd en uitgescholden. Werkneemster toont geen berouw en heeft haar gedrag ook niet aangepast. Er is een vertrouwensbreuk ontstaan. Werkneemster voert aan dat zij zegt wat zij van bepaalde zaken vindt. Dit gedrag wordt veroorzaakt doordat afspraken op de werkvloer niet worden nagekomen en/of zaken bij Zinkunie slecht geregeld zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gedrag van werkneemster laat zich zo samenvatten: werkneemster uit onaardige dingen over collega's en uit hevige kritiek op de algehele bedrijfsvoering. Werkneemster heeft erkend dat zij zich zo heeft gedragen als Zinkunie heeft

gesteld. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van werknemster is aan te merken als verwijtbaar handelen. Het verweer van werknemster dat zij nu eenmaal zo is, vormt geen rechtvaardiging. Werknemster ondermijnt het gezag van Zinkunie. Dit is tijdens het eerste functioneringsgesprek met werknemster al besproken en zij heeft twee officiële waarschuwingen ontvangen. Ook als de kritiek van werknemster gebaseerd is op het disfunctioneren van haar leidinggevende of het management mag van werknemster worden verwacht dat zij haar kritiek op een constructieve wijze uit. Werknemster lijkt in te zien dat haar gedrag een negatief effect heeft op mensen en de samenwerking onmogelijk maakt, maar heeft haar gedrag desondanks niet aanpast. Daarom is sprake van verwijtbaar gedrag. Er kan niet van Zinkunie worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voldoende is komen vast te staan dat herplaatsing niet in de rede ligt. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen: het handelen van werknemster komt voort uit een ongenoegen over het functioneren van anderen en de bedrijfsvoering van Zinkunie. Niet gebleken is dat werknemster het oogmerk heeft om anderen doelbewust te kwetsen. De verklaring voor recht dat werknemster geen recht heeft op de transitievergoeding wordt daarom afgewezen. Werknemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5082

Zaaknummer: 11163819 \ EJ VERZ 24-257

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: D.H.C. van de Laar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3, onderdeel e BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft op grond van artikel 7:610b BW een loonvordering jegens werkgeefster op grond van het nog steeds voortduren van de arbeidsovereenkomst in de functie van haarstylist voor een arbeidsomvang van 87,75 uren per maand. Geen sprake van ontslagname dan wel opzegging.

Feiten

Werknemer is vanaf 2017 werkzaamheden gaan verrichten bij werkgeefster, een kapsalon. Werknemer beschikt niet over een kappersdiploma. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het kappersbedrijf van toepassing. Deze cao maakt een onderscheid tussen de functie haarstylist en de functie haarstylist allround. Op 20 februari 2021 heeft werknemer geklaagd over (de hoogte van) zijn loon. Partijen zijn vervolgens met elkaar in overleg getreden. Daarna hebben partijen nog meerdere Whatsappberichten met elkaar gewisseld. De strekking van deze Whatsappberichten is dat partijen het niet eens zijn geworden over de hoogte van het loon van werknemer; werknemer wilde een bedrag van € 12,50 bruto per uur, werkgeefster een bedrag van € 12 bruto per uur. Werkgeefster heeft om die reden aan werknemer gevraagd of het klopt dat hij het aanbod niet gaat accepteren en hij per direct stopt, wat werknemer met een "ja" heeft beantwoord. Zes dagen na dit gesprek heeft werknemer duidelijk gemaakt dat hij het aanbod niet accepteert, maar geen ontslag neemt. Werkgeefster heeft hierop gereageerd dat werknemer ontslag heeft genomen, omdat werknemer het aanbod niet heeft geaccepteerd. Sinds 3 maart 2021 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster uitgevoerd en heeft werkgeefster geen loon meer betaald aan werknemer. Werknemer heeft zich tot de kantonrechter gewend. In eerste aanleg lag de vraag voor welke betalingsverplichtingen werkgeefster jegens werknemer heeft, waarbij centraal stond of de arbeidsverhouding inmiddels is beëindigd en welke functie werknemer had (werknemer stelt haarstylist allround en werkgeefster stelt haarstylist). De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen rechtsgeldig einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst en dat werkgeefster nog € 10.258,98 bruto aan achterstallig salaris en vakantiegeld moet betalen, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging. Ook heeft de kantonrechter bepaald dat werknemer nog recht heeft op 281,66 betaalde vakantie-uren. Wel heeft de kantonrechter de loondoorbetalingsverplichting

van werkgeefster vanaf 1 maart 2021 gematigd tot een periode van zes maanden. Werknemer stelt hoger beroep in. Met zijn hoger beroep wil werknemer in het bijzonder bereiken dat zijn loon volledig wordt doorbetaald vanaf 1 maart 2021. Werkgeefster stelt incidenteel hoger beroep in en wil met dit hoger beroep bereiken dat de toegewezen vorderingen van werknemer alsnog worden afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst stelt het hof de urenomschrijving van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 februari 2020 op grond van artikel 7:610b BW vast op 87,75 uur. Dat werknemer, zoals werkgeefster stelt, in sommige maanden na 1 februari 2020 minder heeft gewerkt, staat hieraan niet in de weg. Daarbij is volgens het hof van belang dat het op de weg van werkgeefster had gelegen om aan de hand van een urenadministratie aan te tonen dat werknemer wel in de gelegenheid is gesteld deze uren te werken. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, moet worden aangenomen dat werknemer in de periode van 1 februari 2020 tot 1 maart 2021 door werkgeefster niet in staat is gesteld om maandelijks minimaal 87,75 uur te werken. Werknemer heeft derhalve nog aanspraak op uitbetaling van 46,25 uur aan te weinig gewerkte uren. Voor de functie van werknemer sluit het hof aan bij die van haarstylist. Hoewel in de cao is vermeld dat voor beide functies een kappersdiploma is vereist (wat werknemer niet heeft), heeft werkgeefster zich op het standpunt gesteld dat werknemer werkzaam was in de functie van haarstylist. Deze functie wordt door het hof dan ook als uitgangspunt genomen voor de hoogte van het loon. Ook is het hof het met de kantonrechter eens dat er geen sprake is van een ontslagname dan wel opzegging van de arbeidsovereenkomst door een van de partijen, waardoor de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat. In dat kader is van belang dat een duidelijke en ondubbelzinnige ontslagname aan de kant van werknemer ontbreekt, nu de vraag van werkgeefster uit twee componenten bestond en het dus op haar weg had gelegen om bij werknemer nog eens nadrukkelijk na te vragen of hij met “ja” ook doelde op het direct ontslag nemen. Ook valt in de Whatsappberichten geen ontslagverlening door werkgeefster te lezen. De tussenconclusie is dan ook dat werknemer in beginsel een loonvordering jegens werkgeefster heeft op grond van het nog steeds voortduren van de arbeidsovereenkomst in de functie van haarstylist voor een arbeidsomvang van 87,75 uren per maand. Voor de toewijzing van de loonvordering maakt het hof een onderscheid tussen verschillende perioden. Daarbij geldt volgens het hof dat werknemer de volgende loonaanspraken heeft: (a) betaling van achterstallig loon over de periode vanaf juli 2018 tot 1 juli 2019 voor zover zijn loon minder bedroeg dan het wettelijk minimumloon; (b) betaling van achterstallig loon over de periode 1 juli 2019 tot 1 februari 2020 voor zover zijn loon minder bedroeg dan het toen geldende loon van een haarstylist volgens de cao; (c) betaling van het loon over 46,25 uur aan in 2020 te weinig gewerkte uren op basis van het toen geldende uurloon van een haarstylist volgens de

cao; (d) betaling van het loon over een periode van zes maanden vanaf 1 maart 2021 volgens het toen geldende loon van een haarstylist op basis van 87,75 uur per maand; en (e) betaling over de periode van 24 augustus 2024 tot de datum van deze uitspraak van het loon op basis van € 12 bruto per uur of, als dat hoger is, het bruto-uurloon van een haarstylist, op basis van 87,75 uur per maand. Voor loonvorderingen d en e is van belang dat werknemer tijdens de onderhandeling – door een hoger uurloon dan de cao te eisen – een eis heeft gesteld waarvan hij niet kon verlangen dat werkgeefster daarmee instemde. Het had daarom op de weg van werknemer gelegen om zich bereid te verklaren zijn arbeid weer te verrichten tegen betaling van het loon dat werkgeefster hem aanbood. Dit heeft hij pas op de zitting van 24 augustus 2024 gedaan. Het hof matigt de wettelijke verhoging over de componenten (a) tot en met (d) tot 10%, en ziet aanleiding om de wettelijke verhoging over de aanspraak onder (e) te matigen tot nihil.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6666

Zaaknummer: 200.329.334/01

Rechters: O.E. Mulder, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: M.L. Bron en J.D. Nijenhuis

Wetsartikelen: 7:628a BW en 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling in kort geding afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst – in een gelijktijdig aanhangig gemaakte procedure – is ontbonden. De loonvordering wordt ook afgewezen, omdat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van werknemer komt. Hij weigerde zonder goede reden een redelijk voorstel van werkgever tot overplaatsing naar een andere locatie.

Feiten

Op 8 juli 2024 heeft de Staat der Nederlanden (hierna: DJI) een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen ingediend. Werknemer heeft verweer gevoerd. Op 27 september 2024 heeft de kantonrechter een beschikking gegeven. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling in zijn eigen functie in de PI Vught en doorbetaling van het loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wedertewerkstelling

Het verweer dat er geen sprake is van een spoedeisend belang, omdat werknemer de loonstop (met ingang van 24 juni 2024) volgens DJI aan zichzelf heeft te wijten, wordt verworpen. Werknemer heeft immers voldoende onderbouwd dat hij voor zijn levensonderhoud afhankelijk is van zijn loon. Hij heeft er dan ook belang bij zijn (loon)vordering en daarmee de gegrondheid van de loonstop in dit kort geding aan de kantonrechter voor te leggen. Daarmee is het spoedeisend belang gegeven. In de beschikking van 27 september 2024 heeft de kantonrechter echter beslist dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 wordt ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer. Aan dat oordeel heeft de kantonrechter (mede) ten grondslag gelegd dat werknemer ten onrechte heeft geweigerd gehoor te geven aan een redelijk voorstel van DJI tot overplaatsing naar de PI Dordrecht, omdat hij zijn functie niet langer kan uitvoeren in de PI Vught. De vordering tot

wedertewerkstelling in de PI Vught zal om die reden worden afgewezen.

Loonvordering

De loonvordering met nevenvorderingen wordt ook afgewezen. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid komt in redelijkheid voor zijn rekening, omdat werknemer zijn functie als gevolg van verwijtbaar handelen niet langer kan uitvoeren in de PI Vught en een redelijk voorstel tot overplaatsing naar de PI Dordrecht ten onrechte heeft geweigerd. Gelet op de aard van de zaak is er aanleiding om de kosten van deze procedure te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:5086

Zaaknummer: 11183029 \ CV EXPL 24-3411

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: A.W.M. Roozeboom en mr. M.E.L.U. Janssen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder vordert in kort geding schorsing van het schorsingsbesluit van werkgeefster en hervatting van de werkzaamheden. Werkgeefster vordert schorsing van werknemer als bestuurder en werknemer. Alle vorderingen worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2009 als vermogensbeheerder in dienst getreden bij Stichting Nedlloyd Pensioenfonds (hierna: Nedlloyd). Op 1 augustus 2014 is werknemer benoemd tot algemeen directeur en op 28 januari 2019 tot uitvoerend bestuurder CEO/CIO. Op 21 augustus 2023 is door twee niet-uitvoerende bestuursleden naar werknemer uitgesproken dat er onvrede bestaat over zijn functioneren. Op 31 augustus 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 31 januari 2024 wordt werknemer erop aangesproken dat hij niet zou meewerken aan zijn re-integratie door onbereikbaarheid en een non-coöperatieve opstelling. Als gevolg daarvan zijn alle procuraties, volmachten en autorisaties van werknemer ingetrokken. Daar komt bij dat Nedlloyd werknemer meermaals heeft verzocht om met haar in mediation te gaan, wat werknemers telkens afhield omdat hij afspraken wilde maken over een hervatting van de werkzaamheden in aangepaste vorm. Op 20 februari 2024 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er sprake is van een arbeidsconflict. Vervolgens heeft de bedrijfsarts op 1 april 2024 werknemer als hersteld beschouwd. Op 13 april 2024 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. De (niet-)uitvoerende bestuursleden hebben hun vertrouwen in werknemer opgezegd. Op 10 oktober 2024 heeft Nedlloyd een buitengewone bestuursvergadering uitgeroepen tegen 16 oktober 2024 (later verplaatst naar 24 oktober 2024) met als agendapunt het voorgenomen ontslag van werknemer als uitvoerend bestuurslid. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer de besluiten die zien op de schorsing per direct te schorsen totdat over de rechtsgeldigheid van deze besluiten in de bodemprocedure bij eindvonnis is beslist. Volgens werknemer is sprake van een schorsingsbesluit, nu Nedlloyd de volmachten, procuraties en autorisaties van werknemer heeft ingetrokken en werknemer heeft afgesloten van de digitale omgeving. Ook vordert werknemer op straffe van een dwangsom dat Nedlloyd hem weer toelaat tot zijn werkzaamheden, althans hem laat re-integreren. In reconventie heeft Nedlloyd gevorderd werknemer met onmiddellijke ingang als

bestuurder en als werknemer te schorsen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt de voorzieningenrechter voorop dat er geen sprake is van een formeel besluit tot schorsing. Dat Nedlloyd is overgegaan tot intrekking van de volmachten, procuraties en autorisaties van werknemer en hem heeft afgesloten van het digitale systeem, hield verband met het feit dat werknemer op dat moment nog arbeidsongeschikt was en Nedlloyd werknemer verweet dat hij onvoldoende meewerkte aan het re-integratietraject. Het ligt voor de hand dat het niet-uitvoerend bestuur deze maatregelen kan nemen in het kader van zijn toezicht op de uitvoering van de taken van de uitvoerende bestuursleden, althans niet gebleken is dat enig artikel in de statuten daaraan in de weg staat. Bovendien is niet gebleken dat het niet-uitvoerend bestuur niet in redelijkheid tot die maatregel heeft kunnen komen. Werknemer was nu eenmaal ziek en, nog belangrijker, in de visie van Nedlloyd was sprake van een arbeidsconflict dat eerst opgelost moest worden. Doordat werknemer langdurig niet bereid was zijn medewerking aan mediation te verlenen, blokkeerde hij in feite zelf de mogelijkheid om goed overleg te voeren over de mogelijkheden van re-integratie. De eerste vordering van werknemer wordt afgewezen. Verder wordt ook de tweede vordering van werknemer afgewezen. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter ligt het namelijk ook niet in de rede om Nedlloyd te verplichten om werknemer toe te laten tot het werk. Daarbij is volgens de voorzieningenrechter van belang dat de bestuursvergadering inmiddels geweest is en het voor de hand ligt dat het bestuur het besluit tot ontslag van werknemer als uitvoerend bestuurslid heeft genomen, aangezien op de zitting is uitgesproken dat alle bestuursleden (met uitzondering van werknemer zelf) geen vertrouwen meer hebben in het functioneren van werknemer. Enige vorm van werkhervatting van werknemer bij Nedlloyd lijkt in de gegeven omstandigheden in praktische zin eigenlijk niet denkbaar. Tot slot wordt ook de vordering in reconventie van Nedlloyd afgewezen. De gevorderde schorsing op grond van artikel 2:298 lid 2 BW is namelijk alleen mogelijk als er een verzoek tot ontslag bij de rechtbank is ingediend zoals bedoeld in lid 1 van dat artikel. Een dergelijk verzoek is niet ingediend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10889

Zaaknummer: C/10/686473 / KG ZA 24-916

Rechters: C. Bouwman

Advocaten: M.J. Keuss en A.J. Quant

Wetsartikelen: 2:298 BW