

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 19, 2024

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. E.L. Eijkelenboom, mr. S.C. Goedhart, mr. C.P. Kuijer, mr. D. Ottevanger, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. S. van der Slot, mr. V. Twilt en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1559](#) 02-05-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2792](#) 23-04-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2885](#) 23-04-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:371](#) 26-03-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:619](#) 20-02-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1136](#) 13-02-2024

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3997](#) 30-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2852](#) 25-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4081](#) 24-04-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:2711](#) 24-04-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:2117](#) 24-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2472](#) 24-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4080](#) 23-04-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3930](#) 22-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3805](#) 22-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2607](#) 18-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3610](#) 17-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2326](#) 17-04-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:6571](#) 16-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2166](#) 15-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:2477](#) 15-04-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3738](#) 11-04-2024

- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3711](#) 09-04-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:3710](#) 09-04-2024
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:1590](#) 04-04-2024
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:6588](#) 03-04-2024
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2151](#) 28-03-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4079](#) 28-03-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:4078](#) 28-03-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2217](#) 06-03-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2220](#) 28-02-2024
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11138](#) 07-11-2023
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11040](#) 25-10-2023
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10289](#) 16-10-2023
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7674](#) 30-06-2023

RECHTSPRAAK

Zorgmedewerker terecht op staande voet ontslagen wegens voortijdig verlaten zorgafdeling waar patiënten aan hun lot waren overgelaten. Werkgever geen recht op vergoeding wegens verzuimen stelplicht 'opzet of schuld' ex artikel 7:677 BW.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2023 bij Thuiszorg X in dienst getreden in de functie van verzorgende tegen een salaris van € 17,88 bruto per uur, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode van zeven maanden met een proeftijd van één maand. Op 5 oktober 2023 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij meermaals voortijdig het werk zou hebben verlaten om voor zijn honden te zorgen, zijn moeder en dochter tijdens werktijd in zijn auto had meegenomen, patiënten niet zou hebben bezocht die wel op zijn route lagen en werk niet naar behoren te hebben verricht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vergeten patiënt en voortijdig vertrek van zorgcentrum een dringende reden

Vast staat dat werknemer ten minste één keer een patiënt heeft vergeten te bezoeken. Ook staat vast dat als gevolg van het voortijdige vertrek door werknemer geen overdracht heeft plaatsgevonden met de opvolgende medewerker. Daarnaast staat vast dat de aan de zorg van werknemer toevertrouwde cliënten minstens tien minuten (uitgaande van de lezing van werknemer zelf) en mogelijk langer aan hun lot zijn overgelaten. De kantonrechter is van oordeel dat beide gedragingen van werknemer, in onderlinge samenhang bezien maar ook ieder afzonderlijk, een dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Van een zorgmedewerker mag immers worden verwacht dat hij zich verantwoordelijk gedraagt jegens de cliënten voor wie hij de zorg heeft. Het vergeten te bezoeken van een cliënt past daar niet bij. Als het al zo is dat werknemer zich als gevolg van rugklachten niet goed in staat voelde om zijn werk naar behoren uit te voeren, dan had hij zijn leidinggevende daarover behoren te informeren zodat deze voor vervanging kon zorgen. Op die manier had werknemer het vergeten van een cliënt kunnen voorkomen. Daar komt bij dat het al helemaal niet past bij het verantwoordelijkheidsgevoel dat van een zorgmedewerker mag worden verwacht, dat hij voor einde diensttijd vertrekt. Dat klemt temeer in het geval hij, zoals hier aan de orde, cliënten die nota bene op 24-uurszorg zijn aangewezen, aan hun lot overlaat door voortijdig te vertrekken.

Werkgever komt geen gefixeerde schadevergoeding toe wegens schenden stelplicht 'opzet of schuld' ex artikel 7:677 BW

Op grond van artikel 7:677 lid 2 BW is een vergoeding alleen verschuldigd als werknemer door opzet of schuld aan werkgever een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. De opzeggende partij moet stellen en zo nodig bewijzen dat het ontstaan van de dringende reden is veroorzaakt door opzet of schuld van zijn wederpartij. Werkgever heeft niet gesteld dat daarvan sprake is, hij heeft alleen gesteld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:1590

Zaaknummer: 10821935 \ AZ VERZ 23-156

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: H.G.M. Hilkens en S.L. Smits-Emons

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die met mes collega bedreigt in de slachterij terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werkneemster (geboren 1986) is op 15 mei 2023 voor bepaalde tijd, tot 30 april 2024, bij werkgever in dienst getreden in de functie medewerkster slacht wit bij de afdeling 'schone slacht'. Op dinsdag 19 december 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij een collega zou hebben bedreigd met een (slacht)mes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkneemster die met mes collega bedreigt in de slachterij terecht op staande voet ontslagen

Uit getuigenverklaringen volgt dat werkneemster - nadat zij door haar leidinggevende was aangesproken op het te laat terugkeren van pauze - verhaal is wezen halen bij collega 1, dat zij toen dicht bij zijn gezicht met een mes heeft gezwaaid, dat collega 1 zich daartegen heeft verweerd met zijn aanzetstaal, dat werkneemster haar aanzetstaal naar het hoofd van collega 1 heeft gegooid en zij daarna, nadat zij haar andere mes uit het messenkorf had gehaald, met twee messen dreigend op hem is afgekomen, waarna een aantal collega's tussenbeide is gekomen en werkneemster van de werkvloer hebben gehaald. Dit levert een dringende reden voor ontslag op. Zij heeft op de werkvloer, waar met scherpe messen wordt gewerkt, een zeer onveilige situatie veroorzaakt. Zij heeft zich moeten realiseren, ook voor zover zij geen kennis heeft genomen van het Personeelshandboek van de werkgever, dat dit niet is te tolereren.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:6571

Zaaknummer: 10941418 \ EJ VERZ 24-80577

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: L. Hennink

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van dwaling wegens achterhouden gezondheidstoestand bij aangaan arbeidsovereenkomst. Buitengerechtelijke vernietiging op gespannen voet met opzegverbod ziekte.*Feiten*

Werknemer (geboren 1994) is op 1 mei 2022 in dienst getreden van Installatiebureau Rutgers. Op 8 november 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 25 april 2023 heeft Rutgers de arbeidsovereenkomst met een beroep op dwaling buitengerechtelijk vernietigd. Volgens werkgever had werknemer ten tijde van zijn sollicitatie de plicht melding te maken van het feit dat hij in een diagnostisch traject zat. Hij had moeten begrijpen dat zijn mogelijke aandoening (sarcoïdose: ontstekingen in het lichaam) in de weg zat voor zijn functioneren. Nu werknemer heeft nagelaten dit te melden aan zijn werkgever, heeft hij de op hem rustende mededelingsplicht geschonden. Voorts leidt de vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens een wilsgebrek ertoe dat de arbeidsovereenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan. Dit betekent dat geen sprake kan zijn van omzeiling van een opzegverbod.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van dwaling bij aangaan arbeidsovereenkomst

De kantonrechter stelt voorop dat de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling in het arbeidsrecht niet is uitgesloten. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling, als ten tijde van het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst een werknemer over zodanige informatie met betrekking tot zijn of haar gezondheid beschikte, dat hij of zij daarvan mededeling aan de werkgever had behoren te doen. Van dergelijke informatie is sprake als een werknemer ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wist dat zijn of haar gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem of haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden.

In dit geval is onvoldoende gebleken dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst (op 1 mei 2022) over zodanige informatie over zijn gezondheid beschikte dat hij daarvan (vooraf) mededeling aan Rutgers had behoren te doen. Uit niets

blijkt dat werknemer daadwerkelijk wist dat zijn gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Ook als waar is dat werknemer bij zijn vorige werkgever is uitgevallen en volgens de bedrijfsarts aldaar niet inzetbaar zou zijn voor zwaar fysiek werk, van een causaal verband met de uitval bij Rutgers is niet gebleken.

Strijd met opzegverbod

Toen Rutgers de arbeidsovereenkomst met werknemer buitengerechtelijk vernietigde, had werknemer zich al ziek gemeld in verband met zijn klachten. Op dat moment had hij dus ontslagbescherming (bij ziekte). Ook om die reden kan een vernietiging wegens dwaling niet aan de orde zijn. Daarmee zou het opzegverbod tijdens ziekte namelijk op onaanvaardbare wijze worden doorkruist. Dit geldt temeer omdat de door Rutgers via het beroep op dwaling ingeroepen beëindiging van de arbeidsovereenkomst verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2217

Zaaknummer: 10725650 \ CV EXPL 23-4315

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: M. Heimensem en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Dienstjaren bij verschillende zelfstandige bestuursorganen tellen mee voor berekening transitievergoeding nu sprake is van een toezegging.*Feiten*

Tussen partijen geldt geen aparte schriftelijke pensioentoezegging of pensioenovereenkomst. Er is ook geen schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin naar een pensioenregeling wordt verwezen. Omdat de activiteiten van werkgever vallen onder de werkingssfeeromschrijving van de verplichtstellingsbeschikking van pensioenfonds 1, wordt op grond van artikel 2 lid 2 sub a PW de verplichtstelling met de pensioenovereenkomst gelijkgesteld. Gedurende de periode vanaf 1 juli 1982 tot 1 januari 2007 waarin werkgever dispensatie had gekregen van deelname aan de pensioenregeling van pensioenfonds 1, waren op de werknemers van werkgever de pensioenreglementen van toepassing die werkgever met pensioenfonds 2 was overeengekomen en wordt ervan uitgegaan dat de pensioentoezegging van werkgever in deze pensioenreglementen is vervat. Tussen partijen is niet in geschil dat de indexatieregeling van artikel 16 van het Pensioenreglement deel uitmaakt van de pensioentoezegging van partijen. In dit artikel is bepaald dat de pensioenen van gepensioneerden en slapers zullen worden aangepast overeenkomstig de bepalingen van artikel 25 van het pensioenreglement van het pensioenfonds 1. In dit artikel 25 is - kort samengevat - bepaald dat ingegane pensioenen en premievrije aanspraken jaarlijks worden geïndexeerd indien en voor zover de financiële middelen dat naar het oordeel van het bestuur toelaten.

De pensioentoezegging van werkgever houdt derhalve in dat gepensioneerden en slapers een indexatieperspectief wordt geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds 1). Indien het bestuur van het pensioenfonds 1 periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient werkgever dat besluit in de eigen pensioenregeling te volgen en een overeenkomstige indexering toe te kennen. Het gaat hier dus om een voorwaardelijke pensioenaanspraak.

Indexeringen

Werkgever heeft de pensioenaanspraken die werknemer in de pensioenregeling van pensioenfonds 2 heeft opgebouwd (hierna: de pensioenfonds 2-pensioenaanspraken) tot 1 januari 2022 geïndexeerd met de percentages waarmee pensioenfonds 1 de bij hem opgebouwde pensioenen heeft geïndexeerd. Blijkens een overzicht dat werknemers in het geding hebben gebracht varieerden de indexaties voor pensioengerechtigden en slapers in de periode van 1 januari 2007 tot 1 januari 2022 van 0,00% tot 2,52%. De gemiddelde indexatie was in die periode 0,52%. De regels voor het toekennen van indexatie zijn recentelijk in

verband met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) versoepeld en dit is voor pensioenfondsen 1 aanleiding geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden en slapers toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met 1,76%, per 1 juli 2022 met 0,79% en per 1 januari 2023 met 14,52%. Werkgever vond deze laatste indexaties te hoog en heeft daarom de CBSI-overeenkomst die hij ter uitvoering van artikel 16 van het Pensioenreglement met pensioenfondsen 1 had gesloten per 1 januari 2022 opgezegd. Hij heeft zich in deze procedure op het standpunt gesteld dat hij ook de indexatieregeling met toepassing van artikel 17 lid 2 van het Pensioenreglement eenzijdig heeft beëindigd, zodat werknemers hieraan geen aanspraak tot indexatie meer kunnen ontlenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Volledige stopzetting voorwaardelijke indexatie pensioenen voor gewezen werknemers in strijd met nawerkend goed werkgeverschap

De kantonrechter is van oordeel dat artikel 7:611 BW na het einde van de arbeidsovereenkomst nog steeds tussen partijen nawerkt. Dat volgt uit het ECN-arrest van de Hoge Raad van 6 september 2013 (ECLI:NL:HR2013:CA0566), waarin in r.o. 3.4.2 is geoordeeld dat indien sprake is van pensioenaanspraken, het einde van de arbeidsovereenkomst meebrengt dat de rechtsverhouding tussen partijen, zij het met gewijzigde hoedanigheid van partijen, wordt voortgezet in de pensioenovereenkomst. De Hoge Raad heeft verder geoordeeld dat artikel 7:611 BW van toepassing is op de pensioenovereenkomst als onderdeel van de arbeidsovereenkomst, ook nadat de arbeidsovereenkomst voor het overige is geëindigd. Omdat de toetsingsnorm van artikel 19 PW en artikel 7:613 BW enerzijds en artikel 7:611 BW anderzijds materieel gezien op hetzelfde neerkomt, zal de kantonrechter bij de beoordeling en de belangenafweging in aanmerking nemen wat werkgever in het kader van de toepassing van artikel 19 PW heeft aangevoerd.

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever zijn stelling dat zijn financiële draagkracht onvoldoende is om de pensioenfondsen 2-pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2022 nog op enigerlei wijze te kunnen indexeren, naar aanleiding van de betwisting door werknemers onvoldoende nader heeft onderbouwd. Het (eenzijdig doorgevoerde) voorstel om het indexatieperspectief volledig weg te nemen heeft een alles-of-nietskarakter waarvan de redelijkheid zonder gedegen onderbouwing niet valt in te zien. Die onderbouwing heeft werkgever niet geboden. Dat in ieder geval enig indexatieperspectief moet blijven bestaan, ligt namelijk zozeer voor de hand dat het voorstel van werkgever tot het volledig terzijde stellen van de indexatie niet is te beschouwen als een redelijk voorstel. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat werknemers belang hebben bij indexatie, omdat de inflatie hoog is (geweest) en de reële waarde van de pensioenfondsen 2-pensioenaanspraken daarom is afgenomen. Gesteld noch gebleken is dat bij een aangepaste indexatie nog steeds de gestelde maar betwiste financiële problemen voor werkgever bestaan. Dat dit het geval is, ligt niet voor de hand, omdat werkgever in het verleden ook (kennelijk) probleemloos indexaties heeft

doorgevoerd.

Werknemers hoeven het voorstel van werkgever tot volledige beëindiging van de indexatieregeling daarom niet als goed werknemer te accepteren. Werknemers hebben daarmee aanspraak op nakoming van de met hen gemaakte afspraak zoals neergelegd in artikel 16 van het Pensioenreglement.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2472

Zaaknummer: 10443786 UC EXPL 23-2518 MS/1270

Rechters: M.J. Sloopweg

Advocaten: A.A.M. Broos

Wetsartikelen: 7:611 BW, WTP en 19 PW

RECHTSPRAAK

Dienstjaren bij verschillende zelfstandige bestuursorganen tellen mee voor berekening transitievergoeding nu sprake is van een toezegging.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 1984 in dienst getreden bij de publiekrechtelijke rechtspersoon Kamer van Koophandel en Fabrieken Hoorn, die in 1997 is opgegaan in Kamer van Koophandel en Fabrieken Noordwest-Holland. In december 1997 heeft werknemer gesolliciteerd naar een vacature bij Kamer van Koophandel en Fabrieken Amsterdam en hij is hier per 1 maart 1998 in dienst getreden. Per 1 januari 2014 zijn de regionale Kamers van Koophandel en Fabrieken samen met de vereniging Kamer van Koophandel Nederland en de Stichting Syntens gefuseerd tot de huidige Kamer van Koophandel (een Kamer van Koophandel voor heel Nederland). De aanstelling van werknemer bij Kamer van Koophandel en Fabrieken Amsterdam is hierdoor van rechtswege overgegaan naar de huidige organisatie. De aanstelling van werknemer is per 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst, als gevolg van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Kamer van Koophandel en werknemer hebben per 1 januari 2021 de arbeidsduur als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gewijzigd van 38 uur naar 12 uur per week. Werknemer heeft in verband daarmee recht op een (gedeeltelijke) transitievergoeding. Partijen hebben de kantonrechter verzocht te beslissen over een verschil van mening over de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Deze vragen zien op (1) de aanvangsdatum van het dienstverband gezien onder meer het opvolgend werkgeverschap ex artikel 7:673 lid 4 sub b BW alsmede (2) of de harmonisatietoelagen van werknemer meegenomen dienen te worden bij de berekening van het loon.

De kantonrechter oordeelde dat geen sprake was van opvolgend werkgeverschap en derhalve de dienstjaren bij Kamer van Koophandel Hoorn niet meetellen. Voorts oordeelde de kantonrechter dat de harmonisatietoelagen wegens het dwingendrechtelijke karakter van het Besluit loonbegrip transitievergoeding geen onderdeel uitmaakt van het 'loonbegrip'.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Dienstjaren bij verschillende zelfstandige bestuursorganen tellen mee voor berekening transitievergoeding nu sprake is van een toezegging

Met de invoering van de Wnra zijn alle bestaande afspraken of toezeggingen van rechtswege

overgegaan. Derhalve dient te worden beoordeeld of er een afspraak of toezegging bestond ten aanzien van het meenemen van eerdere aanstellingen voor wat betreft de berekening van de duur van het dienstverband. Naar het oordeel van het hof was dat het geval. Dit blijkt in de eerste plaats uit afspraken die de sociale partners met elkaar hebben gemaakt voorafgaand aan de fusie per 1 januari 2014 (de definitie van diensttijd in artikel 3 lid 2 en artikel 3 lid 3 van het document Afspraken in verband met transitie naar één Kamer van Koophandel dd 15 april 2013), uit de omschrijving van de diensttijd bij overtolligheid in artikel 1.9.1 van het KvK Personeelshandboek en uit de artikelen 2a en 2g van het Basis Rechtspositiereglement dat aan het Personeelshandboek voorafging. Het meenemen van eerdere aanstellingen blijkt voorts uit de salarisspecificaties die werknemer van de Kamer van Koophandel ontving, uit een overgelegd overzicht van het ABP en uit een uitdraai van de jubilea van werknemer, waarop steeds 1 december 1984 als datum indiensttreding is vermeld. Daarnaast heeft de Kamer van Koophandel werknemer in de loop der jaren meerdere brieven gestuurd waarin staat dat zijn eerdere dienstjaren meetelden. In de brief van 26 april 2013 is de diensttijd van werknemer per 1 april 2014 berekend op 29,08 jaren en in die van 8 februari 2021 zijn overheids- en KvK diensttijd op 36,08 jaren, terwijl de KvK-diensttijd in de bijlage bij die laatste brief is gedefinieerd als: 'Dit zijn de jaren die je aaneengesloten in dienst bent geweest bij de Kamer van Koophandel of eventuele rechtsvoorgangers van de KvK (bv. Syntens). Deze diensttijd is gelijk aan je KvK jubileumdatum'. Tot slot valt ook steun voor het oordeel van het hof te vinden in het Besluit rechtspositie Kamer van Koophandel van 7 juli 2020 en bijlage 13 bij de cao Rijk. In de cao Rijk zelf wordt niet van een ruimer aantal dienstjaren dan dat van artikel 7:673 BW uitgegaan, maar in artikel 2 van genoemd besluit is bepaald dat voor medewerkers van de Kamer van Koophandel voor wat betreft de toepassing van de volledige arbeidsduur en de berekening van het aantal in overheidsdienst doorgebrachte jaren kan worden afgeweken van de cao Rijk. In bijlage 13 bij de cao Rijk is vervolgens voor wat betreft de overtolligheid uitgegaan van de overheidsdiensttijd, waarbij expliciet als hulpmiddel om tot die overheidsdiensttijd te komen is verwezen naar een diensttijdopgave van het ABP of de registratie van de diensttijd voor de vaststelling van een jubileumuitkering. In beide documenten wordt, zoals hiervoor is overwogen, voor werknemer uitgegaan van 1 december 1984 als datum indiensttreding.

Er was dus sprake van een toegezegd ruim begrip diensttijd bij de Kamer van Koophandel dat per 1 januari 2020 geacht moet worden te zijn overgegaan naar de civielrechtelijke arbeidsovereenkomst van werknemer. In zoverre was er dus wel degelijk sprake van een zelfstandige arbeidsvoorwaarde die mee overging. Dat die toezegging uitsluitend zou zien op reorganisaties of de jubileumuitkering, zoals de Kamer van Koophandel heeft betoogd, mist - zo blijkt uit het voorgaande - feitelijke grondslag. Ook kan, gelet op de hiervoor geciteerde passages uit de parlementaire geschiedenis bij de Wnra, niet als juist worden aanvaard het standpunt van de Kamer van Koophandel dat met de woorden 'de duur van het dienstverband' als bedoeld in artikel 14 lid 1 Ambtenarenwet 2017 uitsluitend wordt bedoeld op de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. De Kamer van Koophandel heeft zich verder nog beroepen op het arrest van de Hoge Raad van 20 januari 2023 (ECLI:NL:HR:2023:65), maar de vergelijking met die zaak gaat niet op. Daarin lag ter

beoordeling voor of anciënniteit mee overgaat ingeval van overgang van onderneming en dus niet de vraag hoe artikel 14 lid 1 van de Ambtenarenwet 2017 moet worden uitgelegd.

De slotsom luidt dat 1 december 1984 als datum indiensttreding voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding moet worden gehanteerd.

Harmonisatietoelagen vormen geen loonbestanddeel transitievergoeding

Het hof verwerpt het standpunt van werknemer dat de harmonisatietoelagen bij de berekening van de transitievergoeding moeten worden meegenomen omdat dit overeengekomen loon is. Ook al is juist dat in § 1.6 van de cao Rijk eventuele toelagen tot het maandinkomen worden gerekend, werknemer miskent met zijn stellingen dat artikel 7:673 BW een zelfstandig loonbegrip kent. Niet van belang is wat in de cao Rijk of in artikel 7:628 BW als loon is aangemerkt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:619

Zaaknummer: 200.311.323/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en F.J. van de Poel

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en L.M. Burger

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering en vordering tot wedertewerkingstelling toegewezen. Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd.*Feiten*

Op 2 januari 2024 heeft werknemer gesolliciteerd bij SDG voor de functie van chauffeur. Werknemer heeft op 4 en 9 januari 2024 gewerkt voor SDG. Op 10 januari 2024 heeft hij zich verslapen, waarop hij telefonisch contact heeft opgenomen met SDG. Aan het einde van de dag was er opnieuw telefonisch contact en is tegen werknemer gezegd dat hij niet meer hoefde te komen. Volgens werknemer is op 2 januari 2024 een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand gekomen. Die arbeidsovereenkomst loopt nog steeds en SDG moet haar verplichtingen nakomen, aldus werknemer. Daarom eist werknemer loon vanaf 10 januari 2024 en wedertewerkingstelling.

Oordeel

Partijen zijn er niet aan toegekomen om een schriftelijke arbeidsovereenkomst te tekenen, omdat SDG al op 10 januari 2024 besloot dat zij niet verder wilde met werknemer. Partijen zijn het er in ieder geval over eens dat zij na 4 januari 2024 allebei wilden dat werknemer bij SDG in dienst zou treden als chauffeur voor 40 uur per week. Volgens werknemer was 4 januari al zijn officiële eerste werkdag, maar SDG stelt zich op het standpunt dat het ging om een (onbetaalde) meeloopdag. Ook als 4 januari 2024 slechts een (onbetaalde) meeloopdag was, stelt SDG zelf dat zij na afloop van die dag heeft besloten dat sprake was van een “match” en dat werknemer bij haar in dienst mocht treden. Dat is volgens SDG telefonisch besproken met werknemer, waarbij SDG naar eigen zeggen ook de uitgangspunten van de arbeidsovereenkomst heeft afgesproken met werknemer. Op 9 januari 2024 heeft werknemer gewerkt voor SDG en volgens SDG lag de arbeidsovereenkomst, met daarin de hiervoor genoemde uitgangspunten, klaar om na de dienst van werknemer getekend te worden. Dat is, om wat voor reden dan ook, niet gebeurd. De volgende dag, op 10 januari 2024, heeft werknemer zich verslapen en heeft SDG aan het einde van de dag medegedeeld dat werknemer niet meer hoefde te komen. Diezelfde dag heeft SDG een brief gestuurd aan werknemer, waarin zij het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer bevestigt. Daaruit blijkt dat ook SDG ervan uitging dat een arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand was gekomen. Dat zij daarvan uitging, blijkt ook uit het feit dat SDG loon voor één werkdag heeft betaald aan werknemer en daarvoor een loonstrook heeft opgemaakt waarop onder andere staat dat werknemer op 9 januari 2024 in dienst is getreden van SDG. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer het aanbod van SDG heeft geaccepteerd, ook

omdat hij op 9 januari 2024 is verschenen op het werk en heeft erkend dat het de bedoeling van partijen was om de arbeidsovereenkomst voorafgaand daaraan te ondertekenen, maar dit kennelijk op dat moment niet gelukt is. Voor de stelling van werknemer dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 2 januari 2024 is ingegaan, ziet de kantonrechter onvoldoende aanknopingspunten. SDG heeft de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd. Alleen al omdat werknemer de arbeidsovereenkomst die SDG hem op 10 januari 2024 heeft gestuurd, niet heeft ondertekend. SDG moet loon betalen aan werknemer en hem weer toelaten tot het werk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3805

Zaaknummer: 10995939

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: S.B. Epozdemir en Z. Aliar

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Afwijzing nettoloonvordering in kort geding. Er zijn aanwijzingen dat werknemer heeft verzuimd zaken waaronder een Iphone en simkaart in te leveren.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2023 in dienst getreden van Tropicalia. Tussen partijen bestaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 30 juni 2024. Op 17 november 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij heeft vervolgens niet meer gewerkt bij Tropicalia. Bij brief van 30 november 2023 heeft Tropicalia werknemer verzocht om een notebook, een telefoon, kabels en sleutels van Tropicalia in te leveren. Bij brief van 25 januari 2024 heeft Tropicalia het verzoek aan werknemer herhaald. Tropicalia heeft vervolgens € 2.813,56 netto ingehouden op het loon van februari 2024 van werknemer. Bij e-mail van 29 februari 2024 heeft Tropicalia aan werknemer gemeld dat wanneer werknemer de sleutels, de notebook, de iPhone met simkaart en toebehoren van Tropicalia op haar kantoor inlevert, het ingehouden deel van het loon wordt betaald aan werknemer. Partijen hebben met elkaar gecorrespondeerd, maar zij hebben ter zake geen overeenstemming bereikt. Werknemer vordert in kort geding het ingehouden nettoloon.

Oordeel

Tropicalia stelt dat werknemer heeft verzuimd de notebook, de iPhone en de simkaart in te leveren. Zij legt daarvoor over een lijst met inloggegevens waaruit volgens haar blijkt dat werknemer na zijn ziekte heeft ingelogd met de notebook vanuit zijn woning. Volgens Tropicalia is inloggen op de notebook slechts mogelijk als men ook over de iPhone beschikt. De kantonrechter overweegt dat in de lijst van inloggegevens staat dat er is ingelogd. De kantonrechter leest daarin niet dat dit is gebeurd met de betreffende notebook en dat daarbij gebruik is gemaakt van de betreffende iPhone. Er staan tabellen met codes, maar zonder nadere toelichting, die ontbreekt, kan thans niet worden vastgesteld hoe die codes zich verhouden tot de notebook en de iPhone. Ten aanzien van de simkaart legt werknemer een foto over van de zaken die volgens hem op 4 maart 2024 per aangetekende brief naar Tropicalia zijn verzonden. Daartegenover voert Tropicalia aan dat zij de brief heeft ontvangen, maar dat bij de brief niet de simkaart zat. Op de door werknemer overgelegde foto is een simkaart te zien. Dat bewijst echter nog niet dat hij die simkaart met de brief heeft verzonden en dat de simkaart vervolgens door Tropicalia is ontvangen. Er zijn dus omstandigheden die een aanwijzing vormen dat werknemer heeft verzuimd om de simkaart in te leveren en voor het antwoord op de vraag wat er met de notebook en de iPhone is gebeurd, is nader onderzoek

en bewijslevering op zijn plaats. Het bestaan van de vordering van werknemer is niet voldoende aannemelijk geworden om in dit kort geding vooruit te kunnen lopen op toewijzing daarvan in een bodemprocedure. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2852

Zaaknummer: 10980055 VV EXPL 24-24 (E)

Rechters: mr. Borm

Advocaten: mr. L.A.J.M.P. Leijdekkers en E.F. Gomes

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Recherchebureau. Redelijke kosten. Verrekening met loonvordering.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden van Mondi in de functie van monteur TD voor 36 uur per week. Op 1 september 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld bij Mondi. De bedrijfsarts heeft op 7 oktober 2022 geconcludeerd dat sprake is van een algemene beperking voor de mentale en energetische belastbaarheid en dat werknemer op dat moment nog geen arbeidsmogelijkheden heeft. Daarnaast heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer vanaf 17 oktober 2022 weer geleidelijk kan hervatten. Het advies om per 17 oktober (geleidelijk) te hervatten heeft de bedrijfsarts daarna ingetrokken. Uiteindelijk heeft werknemer zijn werkzaamheden pas vanaf april 2023 op basis van een opbouwschema hervat. Omdat Mondi het vermoeden kreeg dat werknemer zijn re-integratie tegenwerkte en elders werkzaam was, heeft zij aan recherchebureau Corvus opdracht gegeven hiernaar onderzoek te verrichten. Op 11 mei 2023 heeft werknemer zich wegens toegenomen klachten ziek gemeld omdat hij zich niet in staat achtte de (aangepaste) werkzaamheden te verrichten. Corvus is haar onderzoek gestart op 5 mei 2023. Zij heeft haar bevindingen vastgelegd in een op 26 mei 2023 opgemaakt rapport. Tijdens een telefoongesprek op 17 mei 2023 heeft Mondi werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is schriftelijk bevestigd in een brief van dezelfde datum. Mondi vordert de onderzoekskosten. Werknemer vordert achterstallig loon.

Oordeel

Mondi heeft het achterstallige loon ten bedrage van € 7.556,80 niet aan werknemer betaald. Zij beroept zich daarbij op verrekening met de door haar gemaakte kosten in verband met het inschakelen van het recherchebureau. Hieruit volgt dat Mondi, doordat zij met succes een beroep doet op verrekening, op 17 mei 2023 niets meer aan werknemer verschuldigd was. Zij is dus voor wat betreft de betaling van de eindafrekening ten bedrage van € 7.556,80 niet in verzuim geraakt. Uit het onderzoek van Corvus blijkt dat werknemer in de periode dat hij naar eigen zeggen arbeidsongeschikt was, werkzaamheden verricht heeft voor een onderneming genaamd Green Future en/of (indirect) voor een onderneming genaamd Volta Solar. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de door de onderzoekers gerapporteerde feiten wel is komen vast te staan dat werknemer werkzaamheden heeft verricht voor Green Future (althans Volta Solar) in een periode waarin hij naar eigen zeggen arbeidsongeschikt was. Werknemer heeft uitvoerig betoogd dat de kosten die Corvus aan Mondi in rekening heeft gebracht en die Mondi op haar beurt op werknemer wenst te verhalen, veel te hoog zijn. Dat betoog slaagt. Mondi heeft niet uit kunnen leggen waarom zij ervoor gekozen heeft Corvus,

dat in Nieuwegein is gevestigd, het onderzoek te laten verrichten. Doordat Corvus in Nieuwegein is gevestigd, hebben de rapporteurs een zeer hoog aantal reizen en gereisde kilometers gedeclareerd. Werknemer wijst er verder terecht op dat de observaties zijn gedaan door twee en soms door drie personen. De kantonrechter is van oordeel dat de daarmee gepaard gaande kosten hoger zijn dan wat redelijk geacht kan worden. De observaties hadden ook door één/twee personen gedaan kunnen worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2117

Zaaknummer: 10708758 \ CV EXPL 23-4004

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.C. Breuls

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding voor zover het de duur van een jaar overstijgt en voor zover het een straal van 30 kilometer te buiten gaat. Wel wordt eiseres verboden het concurrentiebeding te schenden op straffe van een dwangsom.*Feiten*

Eiseres is per 1 november 2016 in dienst getreden van uitzendonderneming Euro Werk Aanneembedrijf B.V. (hierna: EWA). Per 1 januari 2022 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentie-, relatie- en boetebeding opgenomen. EWA heeft de arbeidsovereenkomst per november 2023 opgezegd. Eiseres is daarna in dienst getreden bij Optimal Perroneelsdiensten B.V. EWA heeft eiseres per brief in december 2023 gesommeerd om haar werkzaamheden te staken, omdat zij met de werkzaamheden het concurrentie- en relatiebeding schond. Eiseres werkte immers bij de concurrent en benaderde actief uitzendkrachten van EWA. In januari 2024 heeft EWA eiseres gedagvaard en op 9 februari 2024 is in kort geding een verstekvonnis gewezen. Op diezelfde dag is het dienstverband van eiseres geëindigd. Op 20 februari 2024 is verlov verleend aan EWA om conservatoir beslag te leggen op de bankrekening van eiseres. In het bodemgeschil vordert EWA, onder meer, een verbod voor eiseres om nog langer in strijd te handelen met het concurrentie- en relatiebeding. De voorzieningenrechter heeft eiseres verboden nog langer in strijd met het concurrentie- en relatiebeding te handelen. Eiseres is het niet eens met het verstekvonnis en vordert in kort geding vernietiging van het verstekvonnis en een niet-ontvankelijkverklaring van EWA. In reconventie vordert eiseres EWA te veroordelen de bedingen te schorsen en voor de periode dat zij aan het beding wordt gehouden, een vergoeding van € 2.691,92 per maand toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiseres voert aan de bedingen niet voldoende te hebben begrepen omdat Nederlands niet haar moedertaal is. Gezien haar functie, waarbij zij juist als tolk kon worden ingezet en veel in contact kwam met uitzendkrachten, is onvoldoende onderbouwd dat ze de bedingen niet heeft kunnen begrijpen. Eiseres voert eveneens aan dat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken vanwege haar promotie, maar onderbouwt die stelling onvoldoende. Eiseres voert daarnaast aan dat EWA geen rechten kan ontlenen aan de bedingen omdat jegens haar ernstig verwijtbaar is gehandeld, door discriminatie, het niet naleven van regels en andere problemen op de werkvloer. EWA stelt dat de sfeer juist prettig was en dat eiseres had mogen blijven, waardoor er voor de kantonrechter onvoldoende

houvast is om in het kort geding zonder nader onderzoek een conclusie te trekken. Wel is de voorzieningenrechter van oordeel dat het concurrentiebeding, dat geografisch niet beperkt is en twee jaar duurt, eiseres onbillijk benadeelt. Haar belangen, zoals een aanzienlijke positieverbetering en meer ruimte om voor haar zieke moeder te zorgen, wegen zwaarder dan de belangen van EWA. Nu haar nieuwe werkgever een directe concurrent is, heeft eiseres het concurrentiebeding, hoewel dat wordt gematigd, niettemin geschonden. Een gematigde dwangsom wordt opgelegd om haar te sommeren de werkzaamheden te stoppen. De vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW waar eiseres aanspraak op wenst te maken wordt niet toegekend, nu zij tijdelijk ook in een andere sector aan de slag kan en niet dermate ernstig wordt belemmerd. De vordering van eiseres om het derdenbeslag dat op haar bankrekening is gelegd op te heffen wordt niet toegekend, omdat zij niet heeft aangevoerd waarom het belang bij EWA om het beslag te continueren zou ontbreken. De proceskosten van partijen worden gecompenseerd omdat beide partijen in het ongelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:6588

Zaaknummer: C/09/662365 / KG ZA 24-185

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: R.M. van der Zwan en F. Özer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking. Vaststelling na te betalen achterstallig salaris en ziekgeld en veroordeling van de werkgever tot betaling van dit bedrag.*Feiten*

Werkneemster heeft in haar akte van 3 mei 2023 een aangepaste berekening op basis van een gemiddeld arbeidsvolume van 30,9 uur per week ingediend. Werkgeefster heeft in haar akte van 31 mei 2023 bezwaren geuit tegen de berekening van werkneemster en een eigen berekening ingebracht. De kantonrechter heeft werkneemster in de beschikking van 30 juni 2023 in de gelegenheid gesteld zich hierover uit te laten. Dit heeft zij in haar akte van 23 augustus 2023 gedaan, waarbij zij haar berekening op enkele punten heeft aangepast. De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking van 14 november 2023 een nieuwe mondelinge behandeling bepaald. Werkgeefster is daarbij opgedragen om op eigen kosten een berekening op te laten stellen door een deskundige op het gebied van loonberekeningen op grond van de cao Gehandicaptenzorg van het verschuldigde salaris van 2019 tot 1 juni 2023 en deze berekening gebaseerd op een zestal uitgangspunten voorafgaand aan de mondelinge behandeling in het geding te brengen. Partijen blijven het over en weer oneens over de inhoud van de berekeningen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster met het overleggen van de berekeningen van een deskundige aan de opdracht heeft voldaan. Met betrekking tot de klacht van werkneemster over het gebrek aan inzichtelijkheid en controleerbaarheid van de runoverzichten en loonstaten die aan de berekeningen ten grondslag liggen, wordt opgemerkt dat een salarisberekening in een situatie als deze niet exact kan worden vastgesteld en afhankelijk is van de gekozen uitgangspunten en de daarin gemaakte keuzes. Het is inherent aan dit soort berekeningen dat de genoemde bedragen niet altijd even goed controleerbaar zijn. Dit geldt zeker in dit geval, waarin het om een salarisberekening over meerdere jaren gaat. De kantonrechter gaat er gelet op de deskundigheid van de deskundige echter van uit dat haar berekeningen voldoende betrouwbaar zijn om bij de beoordeling als uitgangspunt te kunnen dienen en ziet in hetgeen werkneemster heeft aangevoerd geen aanleiding om daaraan te twijfelen. Werkneemster heeft de stelling van de deskundige dat het vakantiegeld over 2021 en de wettelijke verhoging over het nabetaalde salaris zijn uitbetaald, niet gemotiveerd weersproken. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat dit inderdaad is gebeurd. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat het door werkgeefster na te betalen

achterstallig salaris en ziekgeld over de periode van 1 januari 2019 tot 1 juni 2023 overeenkomstig de berekening van [onderneming] € 24.890,78 bruto bedraagt. Verder wordt op grond van de berekening van de deskundige aangenomen dat werknemster nog aanspraak heeft op 40,91 PBL-uren en dat werkgeefster in dat verband nog een bedrag van € 1.184,46 bruto inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering aan haar moet betalen. De kantonrechter neemt op grond van de berekening verder als vaststaand aan dat de wettelijke verhoging van 50% over het achterstallige ziekgeld en salaris € 12.445,39 bruto bedraagt. De door werknemster verzochte vergoeding van de wettelijke rente over de hoofdsom is ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2477

Zaaknummer: 10291169 \ UE VERZ 23-15

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.D.E. Hoekstra en L.E. Roberts-Hafkamp

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Partijen worden in de gelegenheid gesteld nadere aktes te nemen over de berekening van de verzochte nabetaling van het achterstallige salaris en ziekengeld.*Feiten*

De kantonrechter heeft werkneemster in de beschikking van 5 april 2023 in de gelegenheid gesteld om bij akte een aangepaste berekening van haar tegenverzoek tot nabetaling van het achterstallige salaris en ziekengeld over de periode van 2019 tot en met februari 2023 in te dienen met inachtneming van de in de beschikking vermelde uitgangspunten. Deze uitgangspunten zijn (a) een gemiddeld arbeidsvolume van 30,9 uur per week, (b) een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het salaris in het tweede ziektejaar en (c) wettelijke verhoging over het achterstallige ziekengeld/salaris tot een maximum van 50%.

Oordeel

Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat werkgeefster haar in 2018 een contract van 32 uur per week had moeten aanbieden en dit van invloed is op de berekening van het gemiddeld arbeidsvolume in de door de kantonrechter gehanteerde referteperiode. Volgens werkneemster moet het gemiddeld arbeidsvolume eigenlijk 31,83 uur per week zijn. Zij heeft daarom één berekening op basis van een gemiddeld arbeidsvolume van 30,9 uur en één berekening op basis van een gemiddeld arbeidsvolume van 31,83 uur ingediend. De kantonrechter zal in de beoordeling alleen de berekening van werkneemster op basis van een gemiddeld arbeidsvolume van 30,9 uur per week betrekken omdat in de beschikking van 5 april 2023 al op dit punt is beslist. De kantonrechter ziet in hetgeen werkneemster heeft aangevoerd geen aanleiding om te oordelen dat deze beslissing onjuist is en dat hiervan moet worden teruggekomen. Werkgeefster kan zich niet vinden in deze berekening en heeft een eigen berekening opgesteld. De kantonrechter acht het voor een goede beoordeling van het tegenverzoek van werkneemster tot nabetaling van het achterstallige salaris en ziekengeld over de periode van 2019 tot en met februari 2023 noodzakelijk dat zij bij akte nog inhoudelijk reageert op de bezwaren die werkgeefster tegen haar berekening heeft ingebracht en op de eigen berekening van werkgeefster. Werkgeefster zal daarna in de gelegenheid worden gesteld om bij akte op de reactie van werkneemster te reageren. Volgt aanhouding van iedere verdere beslissing.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 30-06-2023
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7674
Zaaknummer: 10291169 \ UE VERZ 23-15
Rechters: J.E.H.M. Pinckaers
Advocaten: T.D.E. Hoekstra en J.K. den Haan
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geen nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen.

Werknemer is op 1 januari 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar in dienst getreden bij werkgeefster. Hij was werkzaam in de functie van sales account executive tegen een brutoloon van laatstelijk € 4.850 per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 4 december 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster, in de persoon van [A]. In dat gesprek hebben partijen gesproken over een arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2024 tot 1 juli 2024 voor de functie van merchant sales. Partijen verschillen uitdrukkelijk van mening over wat er tijdens dat gesprek is afgesproken. Op 11 december 2023 heeft werknemer [A] de wekelijkse update gestuurd die een overzicht bevatte van de werkzaamheden die hij in die week had verricht. In de wekelijkse update heeft hij vermeld dat hij de functie van merchant sales graag wil hebben. Op 13 december 2023 heeft werknemer aan [A] via Google Chat gevraagd of het kan kloppen dat hij het nieuwe contract nog niet binnen heeft. [A] heeft daarop geantwoord dat het nieuwe contract de week daarop zou komen. Werknemer heeft [A] op 17 december 2023 verschillende documenten toegestuurd. [A] heeft werknemer meegedeeld dat hij de toegestuurde informatie zal gaan bestuderen en hier op 22 december 2023 op terug zal komen. Op 22 december 2023 heeft [A] werknemer zowel mondeling als schriftelijk meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege eindigt op 31 december 2023. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Omdat werkgeefster het einde van de arbeidsovereenkomst niet tijdig heeft aangezegd, heeft zij bij de eindafrekening de wettelijke aanzegvergoeding aan werknemer betaald. Werknemer stelt dat werkgeefster hem in het gesprek op 4 december 2023 onvoorwaardelijk heeft toegezegd dat hij met ingang van 1 januari 2024 een nieuwe arbeidsovereenkomst zou krijgen voor de duur van zes maanden in de functie van merchant sales. Hij beschouwt die arbeidsovereenkomst als een verlenging van de eerdere arbeidsovereenkomst onder gelijkblijvende arbeidsvoorwaarden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit de stukken, de stellingen van partijen en hetgeen zij op de zitting hebben verklaard, niet kan worden afgeleid dat werkgeefster een onvoorwaardelijk aanbod heeft gedaan dat door werknemer is aanvaard. Op werknemer rust de last die stelling te onderbouwen en zo nodig te bewijzen. Om hieraan te voldoen heeft werknemer met name verwezen naar de door hem opgestelde weergave van het gesprek van 4 december 2023. Werkgeefster heeft daartegenover gesteld dat de door werknemer gegeven weergave van het gesprek op 4 december 2023 niet klopt. Volgens haar is er op 4 december 2023 wel gesproken over de mogelijkheid om een nieuwe aansluitende arbeidsovereenkomst

aan te gaan voor de functie van merchant sales, maar heeft [A] in dat gesprek duidelijk gezegd dat werknemer eerst diende aan te tonen dat hij kwalificeerde voor die functie. De kantonrechter stelt vast dat de door [A] gegeven toelichting op de zitting aansluit bij de inhoud van de mailwisseling tussen partijen en de gang van zaken vanuit het perspectief van werkgeefster verklaart. Omdat tegenover de verklaring van werknemer bij de mondelinge behandeling over de gang van zaken op 4 december 2023 de geloofwaardige verklaring van [A] staat die op de mondelinge behandeling is afgelegd, is niet komen vast te staan dat er met ingang van 1 januari 2024 een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand is gekomen. De primaire en subsidiaire verzoeken die zijn gebaseerd op de stelling dat tussen partijen op en na 1 januari 2024 een arbeidsovereenkomst bestaat, worden afgewezen. Dat geldt ook voor de verzochte voorlopige voorziening. Het verzoek van werknemer om een afschrift te krijgen van een aantal documenten wordt ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2326

Zaaknummer: 10958451 \ UE VERZ 24-53

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M. Degelink

Wetsartikelen: 237 tot en met 240 Rv; 843 Rv; 6:119 BW; 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek met een zieke werknemer in verband met het opzegverbod. Gedeeltelijke toewijzing tegenverzoek van de werknemer tot betaling van achterstallig loon en doorvoering van een looncorrectie.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2014 in dienst bij werkgever, een tandartsenpraktijk, als preventieassistente. Medio februari 2022 stuurt werkneemster een e-mail aan werkgever waarin zij onder meer aangeeft zich op het werk onveilig te voelen en het gedrag en de uitlatingen van de tandarts als niet gepast worden ervaren. Werkneemster heeft zich op 5 september 2022 ziek gemeld. In de probleemanalyse van 15 november 2022 wordt melding gemaakt van medische gronden en belastende factoren in de werksituatie. Partijen raken vervolgens in discussie over een aantal door werkgever geuite verwijten. Er vindt mediation plaats met als uitkomst dat partijen hun samenwerking nog een kans wilden geven.

Werkneemster is volgens het rapport van de bedrijfsarts van 16 juni 2023 vanaf 14 februari 2023 50% arbeidsongeschikt. Vanaf 16 maart 2023 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt en heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Vanaf dat moment verloopt de communicatie tussen partijen via hun gemachtigden. Werkgever stelt dat er sprake is van een langdurig verstoorde arbeidsverhouding en wil overleg over een beëindigingsregeling. Werkneemster betwist dat er sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie. In het kader van de re-integratie wil zij hervatten. Werkneemster heeft een kortgedingprocedure gestart waarin zij achterstallig loon en wedertewerkstelling vordert. De vorderingen zijn toegewezen, waarna werkgever tegen de beslissing tot wedertewerkstelling een appèlprocedure is gestart. Het gerechtshof Amsterdam heeft het vonnis vernietigd en de vordering tot wedertewerkstelling alsnog afgewezen. Het hof oordeelt dat de samenwerking tussen partijen en de overige medewerkers van de tandartspraktijk zo verstoorde is dat in redelijkheid niet van werkgever verwacht kan worden dat werkneemster binnen haar eigen bedrijf re-integreert en dat ze mocht volstaan met een aanbod tot re-integratie in het tweede spoor. Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst op g-, h- en i-grond. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een opzegverbod, omdat werkneemster sinds 5 september 2022 ziek is. Op de zitting is gebleken dat zij nog steeds arbeidsongeschikt is. Het verzoek tot ontbinding is ingediend na de ziekmelding. Dat betekent dat het opzegverbod

tijdens ziekte van toepassing is. Het verzoek kan daarom in beginsel niet worden toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat er pas na de ziekmelding van werknemer een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan die inmiddels ernstig en duurzaam is en dat deze verstoorde arbeidsverhouding zich niet laat abstraheren van de ziekte. De meeste feiten die werkgever ter onderbouwing van de verstoorde relatie stelt, hebben zich voorgedaan voor de ziekmelding van werknemer op 5 september 2022 en voordat partijen het mediationtraject in november 2022 positief hebben afgesloten. De kantonrechter kan niet vaststellen dat de arbeidsrelatie tussen partijen al vóór de ziekmelding van werknemer ernstig en duurzaam verstoord was. Het staat vast dat partijen vervolgens op 5 oktober 2022 een ernstige ruzie hebben gehad. In zijn brief van 12 oktober 2022 verwijt werkgever werknemer vervolgens dat zij sinds het begin van 2020 heel frequent wegens ziekte afwezig is en dat het bijna altijd gaat om ziekmeldingen op het laatste moment. De kantonrechter leidt hieruit af dat het incident verband houdt met de ziekte van werknemer. De slotsom is dat het opzegverbod aan ontbinding wegens de g-grond in de weg staat, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter ook geldt voor de h- en de i-grond. De vorderingen van werknemer bij tegenverzoek worden gedeeltelijk toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10289

Zaaknummer: ECLI:NL:RBNHO:2023:10289

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: K.J. Hillebrandt en C.J. Roest

Wetsartikelen: 282 Rv; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband een salaris ontvangen gebaseerd op de salaristabel Participatiewet, artikel 32b van de cao Metaalbewerking. Heeft werkgeefster dit artikel juist toegepast? De kantonrechter komt met toepassing van de cao-norm tot het oordeel dat dit het geval is. Doelgroepregister.*Feiten*

Werkgeefster is een las- en constructiebedrijf met ongeveer dertien werknemers in dienst. Werknemer heeft in de periode van 12 februari 2018 tot 1 oktober 2018 op basis van een proefplaatsing (in de zin van de Participatiewet) werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Daarna is hij op 1 februari 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker. De arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2019 verlengd voor onbepaalde tijd. Werknemer verdiende met zijn werkzaamheden bij indiensttreding een brutomaandloon van € 1.700 exclusief 8% vakantietoeslag. Het laatstverdiende maandsalaris bedroeg € 1.922,83 bruto exclusief 8% vakantietoeslag. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juni 2023. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaalbewerking ("cao") van toepassing verklaard. In artikel 32b van de cao is de toepassing van de salaristabel Participatiewet vastgelegd. Het salaris van werknemer is gebaseerd op toepassing van artikel 32b cao. Werknemer is opgenomen geweest in het landelijk doelgroepregister. De inschrijving in dit register is tot stand gekomen via de zogenoemde praktijkroute. Deze sinds 1 januari 2017 bestaande route houdt in dat de gemeente aan de hand van een gevalideerde methodiek vaststelt of de persoon met een arbeidsbeperking zelf in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen op de werkplek. Is dat niet het geval, dan geeft de gemeente dit door aan het UWV en wordt de persoon met een arbeidsbeperking in het doelgroepregister opgenomen. Een extra beoordeling door het UWV is dan niet meer nodig. De beslissing waarin bepaald is dat werknemer werd opgenomen in het doelgroepregister is (anders dan had moeten) niet aan hem toegezonden. Werkgeefster heeft op 4 februari 2019 een doelgroepverklaring loonkostenvoordeel van de gemeente Oosterhout ontvangen. Werkgeefster heeft in de periode van 1 februari 2019 tot 1 februari 2022 loonkostenvoordeel ontvangen voor werknemer. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon omdat hij van mening is dat werkgeefster artikel 32b cao ten onrechte heeft toegepast. Volgens werkgeefster is werknemer niet-ontvankelijk in zijn vorderingen. Zijn vorderingen zijn gebaseerd op een ontorechte en niet juist bekendgemaakte registratie in het doelgroepregister.

Oordeel

De inhoudelijke beoordeling concentreert zich op de betekenis van de zinsnede ‘naar het oordeel van het UWV’ in artikel 32b cao. Partijen zijn het er niet over eens hoe die zinsnede moet worden uitgelegd. Om te beoordelen hoe de zinsnede ‘naar het oordeel van het UWV’ in artikel 32b cao moet worden uitgelegd, past de kantonrechter de zogenoemde cao-norm toe. De cao-norm houdt in dat aan een cao-bepaling een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat de zinsnede waar het hier om gaat zo moet worden uitgelegd dat het niet alleen gaat om een eigen beoordeling door het UWV van het verdienvermogen, maar ook om de vaststelling van het verdienvermogen van werknemer via de praktijkroute. Deze praktijkroute loopt via de gemeente, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de Participatiewet. Naar het oordeel van de kantonrechter is het gelet op de wettelijke vastlegging van de praktijkroute met ingang van 1 januari 2017 onaannemelijk dat met de bewoordingen in de cao enkel bedoeld is op de route van de (theoretische) beoordeling van de verdiencapaciteit door het UWV zelf. In geval van werknemer is de praktijkroute toegepast. Dit betekent dat voldaan is aan alle voorwaarden die artikel 32b cao stelt. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:2711

Zaaknummer: 10724497/CV EXPL 23-3231 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: J.C.M. de Roover en C. Riemens

Wetsartikelen: Participatiewet, art. 2.10 Wet tegemoetkoming loondomein, 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst zonder toestemming/instemming opgezegd. Arbeidsovereenkomst kan niet met terugwerkende kracht worden opgezegd. Toewijzing billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is op 6 september 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 6 maart 2024. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van assistent-kok voor 36 uur per week. Op 1 juli 2023 heeft werknemer van werkgever een e-mail met een bijlage ontvangen. De bijlage betreft een brief van 15 juni 2023 waarin werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juni 2023 beëindigt in verband met tegenvallende inkomsten en alsmaar oplopende exploitatiekosten. In een brief van 31 juli 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever verzocht om over te gaan tot betaling van het volledige salaris inclusief emolumenten en te bevestigen dat het dienstverband voortduurt. Werkgever heeft op deze brief niet gereageerd. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 15.498 bruto, een transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Ook vordert hij betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat een arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht kan worden opgezegd, omdat werkgevers dan de vervaltermijn zouden kunnen omzeilen. De arbeidsovereenkomst is dus niet opgezegd per 1 juni 2023, maar per 1 juli 2023. Dit betekent dat het verzoek tijdig is ingediend; het verzoek is immers ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Vast staat – vanwege het ontbreken van toestemming/instemming – dat de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet is gedaan. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is daarom niet rechtsgeldig. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding wordt toegewezen. Een billijke vergoeding van zes maandsalarissen doet naar het oordeel van de kantonrechter recht aan de situatie en hiermee wordt werknemer voldoende gecompenseerd. Daarmee komt de kantonrechter uit op een billijke vergoeding van € 13.284 bruto. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen en vastgesteld op een bedrag van € 2214 bruto. Ook de transitievergoeding van € 669,59 bruto wordt toegewezen. Werknemer maakt verder aanspraak op € 427,42 netto (het resterende salaris voor de maand mei 2023), € 2.050 bruto

(het gehele salaris voor de maand juni 2023) en het vakantiegeld. Deze bedragen worden toegewezen als onvoldoende betwist.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11040

Zaaknummer: 10662304 / AO VERZ 23-53

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: L. Oass

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst op eenduidige en ondubbelzinnige wijze opgezegd en kon niet eenzijdig op die opzegging terugkomen. Werknemer dient zich te onthouden van negatieve berichtgeving over werkgever op sociale media, op straffe van een dwangsom.*Feiten*

Werknemer is op 16 augustus 2022 voor de bepaalde tijd van een jaar in dienst getreden bij Stadswerk 072 N.V. (hierna: Stadswerk). Hij was werkzaam als coördinator kabels en leidingen. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst op 15 september 2022 eindigt, indien werknemer niet binnen een maand vanaf 16 augustus 2022 een VOG overlegt. Werknemer heeft op 15 september 2022 tijdens een werkoverleg laten weten te overwegen zijn arbeidsovereenkomst met Stadswerk op te zeggen. Op 20 september 2022 heeft hij aan zijn manager laten weten zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit heeft hij bevestigd in een e-mail van 22 september 2022 aan zijn leidinggevende en collega's, waarin hij ook de einddatum 1 november 2022 noemt. Tijdens een bedrijfsuitje van 22 september 2022 heeft werknemer nogmaals verteld dat hij zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2022 heeft opgezegd. Werknemer heeft Stadswerk een aantal dagen later gevraagd om een werkgeversverklaring, ten behoeve van het huren van een woning, waarin is ingevuld dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Stadswerk heeft de werkgeversverklaring afgegeven, maar daarin vermeld dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Op 29 september 2022 stelt werknemer in een e-mail dat hij zijn arbeidsovereenkomst in een opwelling heeft opgezegd en dat hij de opzegging per direct wil intrekken. Stadswerk heeft met die intrekking niet ingestemd. Partijen zijn het niet eens over de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Volgens Stadswerk is dit 15 oktober 2022, vanwege het in werking treden van de ontbindende voorwaarde; volgens werknemer is dit 15 augustus 2023 (einddatum arbeidsovereenkomst) omdat hij zijn opzegging tijdig heeft ingetrokken. In dat kader vordert Stadswerk veroordeling van werknemer tot terugbetaling van een bedrag aan onverschuldigd betaald salaris. Werknemer maakt aanspraak op betaling van zijn loon over de periode van 1 november 2022 tot 15 augustus 2023. Stadswerk vordert voorts betaling van € 982,85 ten aanzien van door werknemer op rekening van Stadswerk bestelde boeken en veroordeling van werknemer zich te onthouden van iedere vorm van negatieve berichtgeving over Stadswerk en haar personeel op sociale media.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst per 1 november 2022 geëindigd

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in zijn e-mail van 22 september 2022 de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2022 eenduidig en ondubbelzinnig heeft opgezegd en dat deze e-mail niet voor enig misverstand vatbaar is. Dit betekent dat werknemer op 29 september 2022 niet eenzijdig kon terugkeren op zijn opzegging. Zeker niet bijna twee weken na zijn mondelinge opzegging terwijl hij er in de tussentijd geen misverstand over heeft laten bestaan deze opzegging te hebben gewild. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de intrekking van de opzegging te maken heeft met de weigering van Stadswerk om de door werknemer verzochte werkgeversverklaring in strijd met de waarheid in te vullen. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat de arbeidsovereenkomst per 15 augustus 2023 is geëindigd dus niet. De kantonrechter volgt ook niet het standpunt van Stadswerk dat de arbeidsovereenkomst op 15 oktober 2022 is geëindigd. De kantonrechter heeft bij dit oordeel betrokken dat Stadswerk zich in de correspondentie met werknemer steeds consequent aan de opzegging per 1 november 2022 heeft gehouden. Stadswerk heeft vervolgens ook dienovereenkomstig gehandeld door het salaris tot 1 november 2022 door te betalen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 november 2022 is geëindigd.

Boeken

Vast staat dat werknemer uit rancune op 10 november 2022 zonder toestemming en op kosten van Stadswerk voor € 982,85 boeken heeft besteld en geleverd gekregen. De arbeidsovereenkomst was toen al geëindigd. Werknemer heeft deze boeken dus zonder recht of titel besteld. De kantonrechter is van oordeel dat Stadswerk recht heeft op betaling van het gevorderde bedrag.

Sociale media

Stadswerk heeft er belang bij dat werknemer niet opnieuw (negatieve) berichtgevingen over Stadswerk en haar personeel op sociale media op internet plaatst. Anders dan werknemer kennelijk meent, gaat de vrijheid van meningsuiting niet zover dat het een (ex-)werknemer is toegestaan om over zijn (ex-)werkgever onjuiste of negatieve mededelingen te doen, dan wel onbewezen en onvoldoende vaststaande feiten openbaar te maken, met de intentie de (ex-)werkgever in zijn reputatie te schaden dan wel het gevolg op de koop toe te nemen dat de reputatie wordt geschaad. Dit deel van de vordering wijst de kantonrechter dus toe. Er wordt een dwangsom aan verbonden van € 500 per dag(deel) dat werknemer niet aan de veroordeling voldoet, met een maximum van € 5000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2220

Zaaknummer: 10613816 / CV EXPL 23-3169

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Een ontslag op staande voet dat vanwege een bedreiging per e-mail gegeven is, houdt stand. De verzoeken van werknemster om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 29 maart 2021 in dienst getreden bij Horrex Horren B.V. (hierna: Horrex) in de functie Inside Sales. Op 24 oktober 2023 is zij op staande voet ontslagen. Horrex heeft als dringende reden in de ontslagbrief aangevoerd dat werknemster op 13 oktober 2023 een e-mail heeft verstuurd naar diverse collega's, waarin zij haar collega's heeft bedreigd: 'als jullie zo doorgaan, beloof ik dat het niet prettig eindigt. Het noodnummer is 112'. Werkneemster is het niet eens met het ontslag op staande voet en verzoekt derhalve een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de bewoordingen in de e-mail van 13 oktober 2023 kon de e-mail niet anders worden gelezen dan als bedreiging. Bij een van de collega's is redelijkerwijs de vrees ontstaan dat hem iets zou worden aangedaan. Dit heeft zonder meer een dringende reden opgeleverd om in te grijpen omdat Horrex verantwoordelijk is voor een veilige werkomgeving. Diezelfde dag is werknemster naar huis gestuurd. Werkneemster weigerde, waardoor is besloten dat de bedreigde collega en werknemster in separate ruimtes zouden werken. Op 16 oktober 2023, toen werknemster weer op werk verscheen, is zij direct apart genomen en op non-actief gesteld. Werkneemster voert aan niet geslapen te hebben en de e-mail in een opwelling te hebben geschreven. Het betreft echter een e-mail van anderhalve pagina met een verzorgde lay-out. Werkneemster heeft gesteld dat zij rondom het opstellen van de e-mail met mentale klachten kampte maar heeft niets aangevoerd om dit medisch te onderbouwen. Werkneemster heeft de e-mail verstuurd nadat zij op 12 oktober 2023 een gesprek heeft gehad waarin zij officieel is gewaarschuwd in verband met het niet volgen van procedures. Dit levert echter geen rechtvaardiging op om tot bedreiging over te gaan. Het feit dat de door werknemster bedreigde collega eerder op een barbecue opmerkingen over haar gewicht zou hebben gemaakt rechtvaardigt bedreiging eveneens niet. Aan de onverwijldheidseis is voldaan, Horrex heeft de periode tussen 13 oktober en 24 oktober 2023 genomen om in te grijpen door middel van een op non-actiefstelling en het horen en begrijpen van werknemster, alsmede het inwinnen van juridisch advies. Werkneemster heeft zich ziek gemeld voor het geplande gesprek van 24 oktober 2023 waar zij haar verhaal had

kunnen doen, maar heeft dat dus nagelaten. De reden is daarnaast onverwijld medegedeeld in de ontslagbrief van 24 oktober 2023. Horrex is geen transitievergoeding verschuldigd omdat het handelen van werkneemster te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar. Ook hoeft Horrex geen gefixeerde schadevergoeding te betalen omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3710

Zaaknummer: 10852191 VZ VERZ 23-10528

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: A.A. Slager en A.T. Leigh

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2023 op oproepbasis bij werkgever in dienst getreden als chauffeur. De arbeidsovereenkomst is op initiatief van werknemer (wegens zijn detentie) per 4 december 2023 geëindigd met instemming van werkgever. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgever tot betaling van € 1.937 bruto aan achterstallig salaris over november 2023, € 188,50 bruto aan achterstallig salaris over december 2023 en (in totaal) € 1.428,76 bruto betreffende de juiste eindafrekening van het vakantiegeld en de niet opgenomen vakantiedagen. Werkgever is niet op de mondelinge behandeling verschenen; tegen hem is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering van werknemer toe, nu deze naar haar aard spoedeisend is en niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4078

Zaaknummer: 10970657 \ VV EXPL 24-42

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: L.M.L. van Berkel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Terminalmedewerker die heeft gefaciliteerd dat zonder opdracht daartoe vijf pallets met voorraad van werkgever zijn uitgeleverd, is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 17 september 2001 bij (de rechtsvoorganger van) Lineage NL 3 TRS B.V. (hierna: Lineage) in dienst getreden. Lineage houdt zich bezig met laad-, los- en opslagactiviteiten voor onder meer visproducten. Werknemer is werkzaam als terminalmedewerker. In die functie hield hij zich kort gezegd bezig met laad- en loswerkzaamheden, voornamelijk per vorkheftruck. Naar aanleiding van door Lineage geconstateerde onverklaarbare voorraadverschillen, is bij Lineage de verdenking ontstaan dat haar medewerkers hier iets mee te maken hadden. Hierom is zij de camerabeelden intensiever gaan bekijken. Op beelden van 4 december 2023 is te zien dat – samengevat – werknemer in de vroege ochtend drie pallets uit ‘zijn’ loods naar de loods van zijn collega heeft gebracht en dat de collega die pallets, samen met nog twee andere pallets, in een witte vrachtwagen zonder bestickering heeft geladen. Lineage heeft in het ordersysteem geen bestelling of order(bon) voor de vijf pallets gevonden. Op 5 december 2023 heeft een gesprek met werknemer – en ook afzonderlijk met zijn collega – plaatsgevonden. Hij is na afloop van het gesprek op non-actief gesteld. Op 6 december 2023 heeft Lineage werknemer op staande voet ontslagen vanwege – kort samengevat – het zich schuldig maken aan (het medeplegen van) diefstal/verduistering. Werknemer verzoekt toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven en de dringende reden(en) ook onverwijld is/zijn medegedeeld. Ook de dringende reden is komen vast te staan. Gelet op de feiten en omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat het voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer heeft gefaciliteerd dat zonder bestelling en/of bon voorraad van Lineage is uitgeleverd en dat door de omstandigheden waaronder deze voorraad is uitgeleverd en de wisselende en tegenstrijdige verklaringen die hierover zijn afgelegd, werknemer terecht de verdenking van medeplegen/medeplichtigheid aan diefstal/verduistering in dienstbetrekking of het faciliteren daarvan op zich heeft geladen. Daardoor heeft werknemer de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk veronachtzaamd en is hij het vertrouwen van Lineage onwaardig geworden. Als niet door werknemer betwist staat vast dat hij in de vroege ochtend van 4 december 2023 drie pallets

van loods 1 naar loods 2 heeft gebracht en dat zijn collega die pallets, samen met twee andere pallets, in de vrachtwagen heeft geladen. Vaststaat dat in deze procedure geen voorraadbon of order voor deze pallets is overgelegd. Werknemer heeft ook wisselend over de beweerdelijke opdracht verklaard. Lineage heeft voorts voldoende aangetoond dat de levering van de pallets niet volgens het gebruikelijke proces is verlopen. De kantonrechter vindt het bovendien niet begrijpelijk dat werknemer – als hij zich daadwerkelijk van geen kwaad bewust was – de pallets, die een aanzienlijke waarde vertegenwoordigen, zonder aan iemand nadere vragen te stellen, heeft verplaatst naar een loods waar op dat tijdstip nog niet werd gewerkt en waartoe ook geen aanleiding was. De transactie heeft plaatsgevonden in alle vroegte terwijl nog geen andere werknemers van Lineage aanwezig waren, waardoor werknemer, zijn collega en de chauffeur van de vrachtwagen ongestoord hun gang konden gaan. Tot slot roept de wijze waarop de chauffeur de onderneming van Lineage heeft benaderd (niet via het dockstation) en verlaten – op een drafje en met gedoofde lichten – en zijn verklaring minst genomen vraagtekens op. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft evenmin recht op de transitievergoeding, nu zijn handelen als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4081

Zaaknummer: 10920355 \ AO VERZ 24-16

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.W.J. Koenen en J.L. van Schouten

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

RECHTSPRAAK

Het verzoek van een op staande voet ontslagen werknemer tot toekenning van onder meer een billijke vergoeding wordt toegewezen omdat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, er is geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 26 juli 2021 in dienst getreden bij werkgever in de functie van chauffeur. Op 27 juni 2023 is werkgever naar de woning van werknemer gegaan en heeft de voordeur ingetrapt en heeft vervolgens de slaapkamer van werknemer betreden. Op 10 juli 2023 heeft werkgever werknemer een bericht gestuurd waarin hij aangeeft dat hij de woning van werknemer was binnengetreden omdat hij zich zorgen maakte nu het niet lukte om werknemer te bereiken, en heeft daarbij toegezegd de schade te vergoeden. Werknemer is in de twee weken nadien zonder het geven van een reden niet meer op werk verschenen. Werkgever heeft vervolgens de beëindiging van het dienstverband van werknemer per 28 juni 2023 bekrachtigd. Werknemer heeft vervolgens aanspraak gemaakt op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, een billijke vergoeding en loon tot 28 juni 2023. Aan de verzoeken legt werknemer ten grondslag dat hij per 28 juni 2023 op staande voet ontslagen is maar dat voor dit ontslag geen dringende reden bestaat. Werkgever heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend in verband met een lening die werknemer aan werkgever verschuldigd is, van € 13.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 22 juli 2023 met nagenoeg dezelfde inhoud als het bericht van 10 juli 2023 heeft werkgever omstandigheden aangevoerd, zoals het na 28 juni 2023 niet meer op werk verschijnen, die zich na 28 juni 2023 hebben voorgedaan. Die omstandigheden rechtvaardigen dus geen ontslag op staande voet per 28 juni 2023. Ook als het ontslag per 10 juli 2023 is gegeven is geen sprake van een dringende reden nu het begrijpelijk is dat werknemer na het incident van 27 juni 2023 zijn werkzaamheden niet direct heeft hervat. Het had op de weg van werkgever gelegen om over het incident in gesprek te gaan en dat uit te praten en werknemer pas daarna weer op te roepen. Als werknemer na een dergelijk gesprek niet was verschenen, had werkgever kunnen waarschuwen dat ontslag zou kunnen volgen. Daarnaast blijkt het juist werknemer te zijn geweest die tevergeefs heeft geprobeerd werkgever diverse malen te bereiken na het incident. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen waarbij wordt uitgegaan van een opzegtermijn van één maand. Partijen zijn het niet eens over de omvang van het maandsalaris omdat het aantal

gewerkte uren van werknemer nogal schommelde. De kantonrechter overweegt dat de berekening van werkgever, waarbij het gemiddelde over een jaar wordt genomen, het meest representatief is. Wel worden extra uren en toeslagen meegenomen bij de berekening van het gemiddelde, niet enkel het basissalaris. De transitievergoeding wordt eveneens toegewezen omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Ook het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen, omdat is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarbij wordt meegenomen wat de resterende inkomensschade van werknemer is door het ontslag op staande voet, waarbij rekening wordt gehouden met de reeds toegekende gefixeerde schadevergoeding. Eveneens speelt mee dat met de billijke vergoeding kan worden tegengegaan dat werkgever ervoor kiest om op deze wijze een ongeldig ontslag op staande voet te geven en dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het nachtelijke bezoek aan werknemer. De toegewezen billijke vergoeding bedraagt € 7.500. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten. Voor wat het zelfstandig tegenverzoek betreft, wordt werknemer veroordeeld tot het terugbetalen van een lening van ongeveer € 13.000. Werknemer heeft ruime mogelijkheden gehad om te onderbouwen dat de lening, zoals hij stelt, van kleinere omvang was, maar heeft dat niet gedaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11138

Zaaknummer: 10665091 / AO VERZ 23-54

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: P. de Haan en R. Muurlink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding op nihil gesteld.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2023 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden voor gemiddeld 32 uur per week. Bij brief van haar accountant van 15 augustus 2023 heeft werkgever aan werkneemster aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dat deze eindigt op 30 september 2023. Bij WhatsApp-bericht van 16 augustus 2023 heeft werkgever aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met één jaar wordt verlengd. Bij WhatsApp-bericht van 12 november 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgever heeft hierop gereageerd door te stellen dat de ziekmelding niet wordt geaccepteerd. In reactie op een ander WhatsApp-bericht van werkgever van 13 november 2023, waarin staat: 'Semtember uitdienst', heeft werkneemster gereageerd door te stellen dat de arbeidsovereenkomst reeds met een jaar is verlengd. Werkgever reageert: 'Ik heb ontslagen gegeven. Jij mag rechter Gaan.' Werkneemster berust in het ontslag op staande voet en verzoekt de kantonrechter om werkgever onder andere te veroordelen aan haar de billijke vergoeding, alsmede de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding te betalen. Werkneemster legt aan haar verzoek ten grondslag dat het haar gegeven ontslag op staande voet van 13 november 2023 niet rechtsgeldig is, omdat een ziekmelding geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werkgever voert verweer.

Oordeel

Allereerst moet de vraag worden beantwoord per wanneer en op welke wijze de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd. De kantonrechter overweegt daarover het volgende. Het primaire verweer van werkgever dat de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 is geëindigd ingevolge het aanzeggingsbericht van de accountant van 15 augustus 2023 wordt verworpen. Bij het WhatsApp-bericht van 16 augustus 2023 heeft werkgever immers (ondubbelzinnig) aan werkneemster meegedeeld dat haar contract (alsnog) met een jaar wordt verlengd. Ook van (schriftelijke) instemming door werkneemster met de opzegging op 13 november 2023 of van een beëindiging met wederzijds goedvinden op die datum is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest. De woorden van werkneemster in het WhatsApp-bericht van 13 november 2023, 'Maar als je het zo wilt is dat prima', kunnen naar het oordeel van de kantonrechter niet als een duidelijke en ondubbelzinnige instemming van werkneemster met het eindigen van de arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Naar het

oordeel van de kantonrechter heeft werkgever in zijn WhatsApp-bericht van 13 november 2023 de arbeidsovereenkomst dus eenzijdig en, gelet op de woorden: 'jij hoeft niet meer te komen', met onmiddellijke ingang (dus 'op staande voet') opgezegd. De in dit geval voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst opgegeven reden, te weten het (elke maand) zich ziek melden door werkneemster, kan niet als een dringende reden voor een ontslag op staande voet worden aangemerkt. Het ontslag op staande voet is aldus niet rechtsgeldig gegeven. Nu werkneemster berust in het ontslag op staande voet, is de arbeidsovereenkomst op 13 november 2023 geëindigd. Werkneemster heeft aldus recht op de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, is het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding toewijsbaar. De kantonrechter ziet echter aanleiding de billijke vergoeding op nihil te stellen. Daarbij is het volgende in aanmerking genomen. De hele situatie is uitermate ongelukkig, onprofessioneel en op zeker moment onaangenaam verlopen, maar de kantonrechter heeft de indruk gekregen dat werkgever op zich goede bedoelingen had jegens werkneemster. Bovendien heeft werkneemster een nieuwe baan sinds medio december 2023.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4079

Zaaknummer: 10867847

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: R. Meijers en mr. W.L. Lam

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsrelatie ernstig verstoord. Opzegverbod tijdens ziekte. Afwijzing ontbindingsverzoek.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2019 bij werkgeefster in dienst getreden als medewerker controller/P&C. Van begin 2022 tot augustus 2022 was er een interim-leidinggevende. Werknemer stelt dat deze interim-leidinggevende zich in die periode schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Werknemer heeft van dit alles melding gemaakt bij de vertrouwenspersoon, waarna er op 23 juni 2022 een gesprek tussen partijen heeft plaatsgevonden. Na dit gesprek heeft werknemer geen grensoverschrijdend gedrag van de interim-leidinggevende meer ervaren. Vanaf augustus 2022 is [A] de leidinggevende van werknemer. Hoewel werknemer de periode met de interim-leidinggevende graag achter zich had willen laten, heeft [A] hem laten weten dat hij werknemer zou beoordelen mede aan de hand van de input van de interim-leidinggevende. Op 8 november 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde dag heeft hij werkgeefster laten weten dat hij een officiële klacht zal indienen bij de klachtencommissie van werkgeefster betreffende grensoverschrijdend gedrag. Werknemer is eind 2022 gestart met re-integratie, maar heeft zich op 28 december 2022 weer volledig ziek gemeld. Partijen hebben op 4 januari 2023 een mediationgesprek gevoerd. Dit gesprek heeft niet tot een oplossing geleid. Partijen hebben ook onderling veelvuldig gecommuniceerd over de verwijten van werknemer, zijn functioneren en zijn re-integratie. Ook dat heeft niet geleid tot een verbetering van de situatie. Na een periode van arbeidsongeschiktheid en re-integratie verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn onder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer. Werknemer voert verweer.

*Oordeel**Disfunctioneren*

Voor zover er al sprake zou zijn van onvoldoende functioneren van werknemer in de door werkgeefster ter zitting nader omschreven zin, blijkt nergens uit dat werkgeefster werknemer van die reden in kennis heeft gesteld. Evenmin is gebleken dat werkgeefster aan werknemer de gelegenheid heeft geboden om zijn functioneren aan te passen op de punten waarvan werkgeefster vond (of vindt) dat het nodig is. Anders dan werkgeefster stelt, kan uit de stukken niet worden opgemaakt dat werknemer elk gesprek hierover uit de weg is gegaan.

Verwijtbaar handelen/nalaten

Anders dan werkgeefster heeft betoogd, kan de kantonrechter uit de stukken niet afleiden dat werknemer tijdens zijn ziekte herhaaldelijk de re-integratievoorschriften van de bedrijfsarts niet heeft nageleefd. Nu niet gebleken is dat werknemer na de loonsancties re-integratieverplichtingen heeft verzaakt, is voor een ontslag wegens het niet naleven van re-integratievoorschriften geen grond.

Resumerend

Evenmin kan het verzoek worden toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van gronden. De arbeidsrelatie tussen partijen is weliswaar ernstig verstoord, maar werknemer heeft terecht een beroep gedaan op het opzegverbod tijdens ziekte. Gelet op het voorgaande wordt het ontbindingsverzoek van werkgeefster afgewezen. De vordering van werknemer tot doorbetaling van 100% loon vanaf 1 november 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde komt, is niet toewijsbaar. Wel is toewijsbaar de toeslag van 30% van het loon over een tijdvak van 52 weken zoals bedoeld in de cao.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2166

Zaaknummer: 10942769

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en K.C. de Koning

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing werknemer. Veroordeling werkgever om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Geen sprake van een redelijke en voldoende zware grond.*Feiten*

Werknemer werkt op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever. Werknemer werkt al meer dan 38 jaar bij werkgever, op de afdeling Veiligheid. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij tot 2022 altijd naar tevredenheid van werkgever heeft gefunctioneerd. Op 31 januari 2024 heeft werkgever hem geschorst, met behoud van zijn loon. Volgens werknemer is er geen aanleiding voor die schorsing. Hij eist daarom dat werkgever wordt veroordeeld om hem binnen 24 uur na dit vonnis weer toe te laten tot zijn werk, op straf van een dwangsom. Werkgever is het niet eens met de eis. Volgens werkgever is er wel een aanleiding voor de schorsing, omdat werknemer het gezag van zijn leidinggevende ondermijnt en voor een onveilige werksfeer op de afdeling zorgt. Er loopt op dit moment een onderzoek naar de rol van de sectiechefs binnen de afdeling. De resultaten daarvan worden verwacht op 1 mei 2024. Als de kantonrechter de eis toch wil toewijzen, dan vraagt werkgever dat pas te doen per die datum, en onder de voorwaarde dat het onderzoek geen aanleiding geeft voor verlenging van de schorsing.

Oordeel

De vraag die moet worden beantwoord is of werkgever in dit geval als goed werkgever tot schorsing kon overgaan. Dat is alleen het geval als werkgever daarvoor een redelijke en voldoende zware grond heeft. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende aannemelijk is dat hiervan sprake is. Daarbij stelt de kantonrechter voorop dat een schorsing een vergaande maatregel is. Iedere werknemer heeft er belang bij dat hij zijn werk kan doen. Voor werknemer geldt dit zeker, omdat hij al ongeveer twee derde van zijn leven bij werkgever werkt. Schorsing van de ene op de andere dag heeft een grote impact, zeker ook omdat werknemer een leidinggevende functie heeft. Werkgever is mede met het oog op dit uitgangspunt te snel overgegaan tot de schorsing. Een vorm van wederhoor alvorens tot een vergaande maatregel van schorsing over te gaan mag in een situatie als deze van een goed werkgever worden verwacht. Dit geldt temeer omdat werknemer al zo lang bij werkgever werkt en niet gebleken is van eerdere - vastgelegde - zwaarwegende aanmerkingen op zijn functioneren. Werkgever heeft dit niet gedaan. Voorts heeft gedaagde onvoldoende onderbouwd dat de emmer al bijna vol was. Uit niets blijkt dat er al grote zorgen waren over het functioneren van werknemer. In het functioneringsgesprek van juli 2023 is wel gesproken over zijn manier van leidinggeven en

over de vraag of hij achter de plannen van de leidinggevende staat. Maar uit het verslag blijkt dat de leidinggevende “niet veel heeft aan of op te merken” over werknemer. De partijen zijn daarbij volgens het verslag uit elkaar gegaan met het voornemen om “er samen verder de schouders onder te zetten”. Volgens de leidinggevende heeft hij het bewust wat positiever opgeschreven, om werknemer zo mee te krijgen in zijn visie. Zelfs als dat zo zou zijn, dan kan ook met goede wil hierin niet gelezen worden dat de emmer van werkgever zich begon te vullen. Op dit moment voert een extern bureau een onderzoek uit bij werkgever. Voor zover werkgever heeft bedoeld dat dit onderzoek op zichzelf een redelijke grond vormt voor de schorsing, volgt de kantonrechter hem niet. Daarbij heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat terugkeer leidt tot een onveilige situatie. De spanningen binnen het management rechtvaardigen geen schorsing, aldus de kantonrechter. Tot slot biedt de cao geen zelfstandige grondslag voor schorsing. Het artikel uit de cao is een open norm, maar dat geeft werkgever uiteraard geen blanco cheque. Kort en goed moet werkgever werknemer per 19 april 2024 weer toelaten tot zijn werk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3610

Zaaknummer: 10967043

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: K. ten Broek en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

AH e-Commerce heeft in redelijkheid tot het besluit kunnen komen over het groepsgewijs inlenen van uitzendkrachten. AH e-Commerce heeft hierbij voldoende duidelijk gemaakt waarom zij de door de OR gestelde voorwaarde over de invulling van de doelstelling van 25% vaste medewerkers niet overneemt.

Feiten

AH e-Commerce verwerkt de online bestelde boodschappen vanuit verschillende home shop centers (hierna: HSC's). De werkzaamheden in de HSC's vallen uiteen in twee onderdelen: Fulfilment en Delivery. Binnen deze twee onderdelen werken circa 7.500 mensen, voornamelijk uitzendkrachten. AH e-Commerce heeft twee voorgenomen besluiten aan de ondernemingsraad (hierna: OR) ter advies voorgelegd over met uitzendorganisaties te sluiten overeenkomsten voor het groepsgewijs inlenen van uitzendkrachten. Het eerste voorgenomen besluit (hierna: het Fulfilment-besluit) ziet op de samenwerking met uitzendbureaus voor alle HSC's (met uitzondering van Zwolle) en het tweede voorgenomen besluit ziet op het inzetten van uitzendkrachten op het nieuwe HSC in Zwolle (hierna: het HSC Zolle-besluit). In beide adviesaanvragen geeft AH e-Commerce aan de ambitie te hebben het percentage eigen medewerkers binnen e-commerce operations te verhogen naar 25%. De OR heeft in het advies op beide adviesaanvragen voorwaarden opgenomen. AH e-Commerce heeft in haar besluit alle voorwaarden overgenomen, behalve de voorwaarde hoe de doelstelling van de 25% vaste medewerkers dient te worden bereikt. Nader overleg hierover heeft niet tot een oplossing geleid, waarna de OR beroep heeft aangetekend tegen beide besluiten bij de Ondernemingskamer (hierna: OK). In deze uitspraak staat de vraag centraal of AH e-Commerce bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot het Fulfilment-besluit en het HSC Zwolle-besluit heeft kunnen komen.

Oordeel

Uitgangspunt is dat AH e-Commerce ernaar streeft om het percentage vaste medewerkers te verhogen naar 25% binnen het geheel van e-Commerce (en niet bij elk afzonderlijke HSC). Tegen die achtergrond heeft AH e-Commerce voldoende duidelijk gemaakt waarom zij de door de OR gestelde voorwaarden hierover niet overneemt. Kort gezegd komt het erop neer dat AH e-Commerce al de nodige initiatieven neemt om de ambitie van 25% vaste medewerkers waar te maken, dat de door de OR gewenste voorwaarde niet effectief zal zijn, dat het aanbieden van vaste dienstverbanden met een vaste omvang gelet op de grote fluctuaties in vraag bedrijfseconomisch niet verantwoord is en het aanbieden van volledige

diensten aan de medewerkers van Fulfilment niet altijd mogelijk is, en dat AH e-Commerce ook andere mogelijkheden onderzoekt om het aandeel vaste medewerkers op een duurzame wijze te verhogen. De OK is van oordeel dat AH e-Commerce daarmee voldoende inzichtelijk heeft gemaakt op welke wijze zij invulling wil geven aan haar ambitie om het percentage vaste medewerkers bij AH e-Commerce geheel te verhogen naar 25% en wat in dat kader binnen de afdeling Fulfilment de specifieke belemmeringen en mogelijkheden zijn. Dat AH e-Commerce op basis daarvan tot een andere afweging komt dan de OR en dat zij daarbij ook haar bedrijfseconomische belangen laat meewegen, maakt niet dat het besluit om de door de OR gestelde voorwaarde niet over te nemen in redelijkheid niet genomen kon worden. Het verzoek van de OR zal worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-05-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1559

Zaaknummer: 200.337.605/01 OK

Rechters: A.W.H. Vink, M.A.M. Vaessen, A.C. Faber, M.A. Scheltema en G. van Vollenhoven-Eikelenboom

Advocaten: mr. dr. L.C.J. Sprengers, J.M. van Slooten en D.E.J. van Wijk

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

60-plussers uitsluiten van drieploegendiensten en ploegentoeslag in dit geval toegestaan. Geen arbeidsvoorwaarde, geen verworven recht en geen verboden onderscheid.*Feiten*

Werknemers zijn werkzaam bij Mitsubishi Turbocharger and Engine Europe B.V. (hierna: MTEE) in de functie van productiemedewerkers tegen een brutomaandsalaris van € 3.410. Tot 1 januari 2023 verrichtten zij hun werkzaamheden in drieploegendiensten waarvoor zij een ploegentoeslag van 21% op het vaste brutomaandloon ontvingen. Hun arbeidsovereenkomsten kennen een eenzijdig wijzigingsbeding. Op de arbeidsovereenkomsten is de Cao Metalelektro van toepassing, waarin onder meer is bepaald dat de werknemer verplicht is in ploegendienst te werken tenzij hij 55 jaar of ouder is én sinds zijn 50ste jaar niet meer in ploegen heeft gewerkt. Op 29 september 2022 heeft MTEE een definitieve instemmingsvraag bij de OR ingediend voor het wijzigen van haar duurzame-inzetbaarheidsbeleid. Op 13 oktober 2022 hebben de OR en FNV ingestemd met de instemmingsvraag. MTEE heeft vervolgens een aantal activiteiten ondernomen voor het leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Ook is vanaf 2018, in verband met gewijzigde marktomstandigheden, een kostenbesparingsplan in werking gesteld. Onderdeel daarvan is het terugbrengen van het aantal productielijnen waaraan in ploegendienst wordt gewerkt, om zodoende te besparen op de ploegentoeslag. Op 11 oktober 2022 heeft MTEE aan werknemers (allen 60-plus) laten weten dat zij per 1 december 2022 in dagdiensten gaan werken en dat daarmee ook de ploegentoeslag komt te vervallen. Werknemers vorderen dat hun vorderingen, inhoudende toelating tot de ploegendienst op straffe van een dwangsom en uitbetaling van de ploegentoeslag, alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomsten van werknemers bepalen niet dat zij in dienst zijn getreden als productiemedewerker in ploegendienst en de ploegentoeslag staat niet vermeld als vast onderdeel van het brutomaandsalaris. Er is daarom geen sprake van overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Ook is het hof, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat geen sprake is van een verworven recht. Hoewel werknemers vanaf hun indiensttreding steeds in drieploegendienst werkzaam zijn geweest – hetgeen inmiddels een periode van acht jaar bestrijkt – en het financiële belang aanzienlijk is, bieden de arbeidsovereenkomsten expliciet de mogelijkheid van roosterwijzigingen, staat vast dat vaker roosterwijzigingen worden doorgevoerd en laat de cao deze ruimte ook. Het hof komt daarom tot het voorlopig oordeel dat MTEE de werkroosters mocht aanpassen na overleg met de

betrokken werknemers. Ook als in een bodemprocedure zou worden geoordeeld dat wel sprake is van een verworven recht, dan betekent dat gelet op het eenzijdig wijzigingsbeding echter niet dat MTEE alsdan niet tot wijziging zou mogen overgaan. MTEE heeft haar zwaarwichtig belang (noodzaak kostenreductie) daarbij immers genoegzaam aangetoond. Bovendien is de beslissing of al dan niet in ploegendiensten gewerkt wordt ook aan de werkgever. Verder oordeelt het hof dat MTEE voor piekmomenten een beroep mag doen op uitzendkrachten en tegelijkertijd voor de langere termijn het aantal productielijnen met drieploegendiensten mag afschalen. Tot slot is het hof van oordeel dat MTEE de keuze om 60-plussers niet langer in drieploegendiensten te laten werken heeft mogen maken, dat de vermindering van de ploegendiensten voor ouderen een legitiem doel is en dat het middel van uitsluiting van ploegendiensten voor 60-pluseers hier ook passend is. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:2885

Zaaknummer: 200.330.548/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: R.A. Severijn en E. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW, 7:660 BW, 1 Wgbla, 3 Wgbla en 7 Wgbla

RECHTSPRAAK

Bekrachtiging verstekvonnis waarbij werkgever is veroordeeld tot betaling achterstallig loon en het ziekmelden van de werknemer bij de arbodienst.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 23 januari 2023 chauffeurswerkzaamheden voor werkgever verricht. Werknemer heeft tot zijn ziekmelding op 2 januari 2024 ten minste 40 uur per week gewerkt, met uitzondering van de maand oktober 2023. De onderneming van werkgever valt onder de werkingssfeer van de Cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (de cao). Op grond van de cao valt de functie van chauffeur in functiegroep C-0, waarvoor in 2023 het loon per vier weken € 2.095,36 bruto en per uur € 13,10 bruto bedraagt. Werkgever heeft werknemer in de periode vanaf 23 januari 2023 tot 23 januari 2024 in totaal € 5.250 aan (voorschot op) loon betaald via bankoverschrijvingen. Werkgever heeft werknemer in deze periode ook contant loon betaald. In mei 2023 heeft werknemer aan werkgever gevraagd om loonstroken te verstrekken. In de maanden november en december 2023 heeft de vader van werknemer, mondeling en per e-mail aan werkgever gevraagd om een overzicht van de openstaande uren, een voorstel voor een contract en loonstroken voor oktober en november 2023. Werknemer heeft zich op 2 januari 2024 ziekgemeld. Op 11 januari 2024 heeft de gemachtigde van werknemer per e-mail aan werkgever verzocht het loon te betalen, loonstroken te verstrekken, de door werknemer voorgeschoten brandstofkosten terug te betalen, werknemer ziek te melden bij de arbodienst en de begeleiding door de bedrijfsarts op te starten. Werknemer vordert onder andere € 27.721,61 bruto aan achterstallig salaris, achterstallig vakantiegeld en tot het ziekmelden van werknemer bij de bedrijfsarts. Bij verstekvonnis zijn de vorderingen van werknemer toegewezen. Werkgever vordert in verzet dat het verstekvonnis wordt vernietigd en dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij een mondelinge arbeidsovereenkomst heeft voor een werkweek van tussen de 50 en 60 uur. Werkgever heeft daartegenover gesteld dat er een schriftelijke arbeidsovereenkomst op oproepbasis is gesloten. Werknemer betwist dit. Omdat werknemer stellig ontkent dat hij de overgelegde schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten en ondertekend, levert de overgelegde arbeidsovereenkomst geen bewijs op van het bestaan van de afspraken zoals die zijn opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Gelet op de aard van de kortgedingprocedure is er geen ruimte voor

nadere bewijslevering. De kantonrechter zal hierna voor de beoordeling de overgelegde schriftelijke arbeidsovereenkomst buiten beschouwing laten en ervan uitgaan dat werknemer op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever. Werkgever heeft zich tijdens de zitting op het standpunt gesteld dat werknemer over 2023 januari 2024 recht heeft op een lager brutoloon van in totaal op € 22.531, gebaseerd op € 21.231 over 2023 en € 1.300 over januari 2023. Werkgever heeft ter zitting erkend dat werknemer vanaf 23 januari 2023 recht heeft op een brutoloon behorend bij functiegroep C-o van de cao. De kantonrechter leidt uit de loonstroken af dat werknemer in 2023 volgens werkgever niet (gemiddeld) 40 uur per week heeft gewerkt en zich voor de omvang van de gewerkte uren op de loonstroken heeft gebaseerd op het jaar- en het maandoverzicht van de gewerkte tijd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever alleen met het overgelegde jaar- en maandoverzicht over 2023, de geschatte werktijd, onvoldoende heeft onderbouwd hoeveel uur werknemer tijdens het dienstverband heeft gewerkt, na aftrek van pauzes. Verder heeft werkgever niet onderbouwd dat in de maand oktober 2023 geen loon was verschuldigd vanwege genoten vakantie. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft weersproken dat werknemer over de periode vanaf 23 januari 2023 recht heeft op het loon over 12 (vier-weken) loonperiodes van € 2.095,36 bruto en één weekloon van € 523,84 bruto, vermeerderd met 8% vakantiegeld van € 2.053,45 bruto, in totaal € 27.721,61.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2607

Zaaknummer: 10999115

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en J.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens werkweigering is niet terecht gegeven. Werkgever heeft niet gereageerd op het verweer van werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2022 bij werkgever in dienst getreden waarbij hij de werkzaamheden volledig vanuit huis verrichtte. Op 16 december 2022 heeft werkgever werknemer een laatste waarschuwing gegeven omdat hij voor de derde keer een lead die zich via de site aanbiedt of inkomende telefoongesprekken niet of niet voldoende heeft opgevolgd. Bij brief van 10 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege werkweigering. Werknemer heeft het ontslag op staande voet bij de kantonrechter aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het voornaamste geschilpunt tussen partijen betreft de rechtsgeldigheid van het op 10 februari 2023 gegeven ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van een dringende reden voor ontslag op staande voet geen sprake is. Het hof constateert dat in de brief de redenen verder niet zijn toegelicht of gespecificeerd. In de brief wordt echter verwezen naar een bijgevoegd overzicht van openstaande taken en werkzaamheden waarbij werkgever opmerkt dat hij ze nogmaals heeft gecontroleerd. Klaarblijkelijk moet dit overzicht worden begrepen als toelichting of specificatie van de aan werknemer medegedeelde dringende redenen. Tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg heeft werknemer de inhoud van het overzicht per onderwerp besproken en van commentaar voorzien. Een en ander komt er kort gezegd op neer dat werknemer een aantal verwijten van werkgever feitelijk betwist en bij andere verwijten omstandigheden noemt die deze verwijten in een ander licht plaatsen. Het verweer van werknemer tegen de door werkgever gestelde ontslaggronden noopte daarom tot een reactie van werkgever. Werkgever heeft echter niet, althans niet kenbaar, hierop gereageerd. Het komt erop neer dat het bij de opzeggingsbrief gevoegde overzicht tegen de achtergrond van hetgeen werknemer daartegen heeft ingebracht, ontoereikend is om de door werkgever bedoelde dringende redenen te kunnen dragen. In deze brief zelf zijn deze redenen verder niet toegelicht of gespecificeerd. De opzeggingsbrief zelf, dus los van het overzicht, kan daarom niet worden aangemerkt als mededeling van de redenen aan werknemer zoals voorgeschreven in artikel 7:677 lid 1 BW. Voor zover de stellingen van werkgever zo moeten worden begrepen dat zijn constatering op 10 februari 2023 - dat werknemer nog geen antwoord had gegeven op een vraag van Talpa van 2 februari 2023 - de

druppel was die voor hem de emmer deed overlopen, geldt dat deze 'druppel' dan wel moet komen vast te staan. Dat is niet het geval. De voorgaande overwegingen brengen mee dat het hof het oordeel van de kantonrechter onderschrijft dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:371

Zaaknummer: 200.332.130/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.G.C. Veneman en L.G. Verburg

Advocaten: Z. Aliar en P.M.J. Nijboer

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Aftoppingsregeling vertrekpremie in Sociaal Plan ABN Amro 2017-2020 levert geen verboden leeftijdsdiscriminatie op.*Feiten*

Werknemer is van 15 januari 1980 tot 1 oktober 2017 in dienst geweest van ABN AMRO tegen een salaris dat laatstelijk € 8.074,05 bruto bedroeg. ABN AMRO heeft werknemer als gevolg van een reorganisatie boventallig verklaard en hem geen andere functie aangeboden. Op (de beëindiging van) de arbeidsovereenkomst is onder meer het als cao aangemelde Sociaal Plan 2017-2020 van toepassing. Het Sociaal Plan 2017-2020 bevat een arbitrageclausule over de toepassing ervan, inclusief geschillen over een beëindigingsovereenkomst. Werknemer heeft niet gekozen voor de mogelijkheid om, tegenover een lagere (65%) vertrekpremie, geplaatst te worden in de Mobiliteitsorganisatie van ABN AMRO. Voor de vertrekpremie gold voor werknemer, na aftopping op grond van de zogenaamde 'fictieve pensioendatum' van werknemer, bij vrijwillig vertrek een bodem van 12 maanden salaris. Op 29 september 2017 is tussen partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft vanaf 1 oktober 2017 gedurende 29 maanden een WW-uitkering ontvangen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om bij beschikking de bepaling in het Sociaal Plan 2017-2020 inzake de aftopping van de vertrekregeling nietig te verklaren of te vernietigen wegens verboden leeftijdsdiscriminatie en te bepalen dat hij recht heeft op een aanvullende vertrekpremie van € 139.016. Deze vordering is toegewezen. ABN AMRO heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de aftoppingsregeling op het terrein van arbeid een (direct of indirect) onderscheid maakt naar leeftijd en dus in beginsel strijdig is met artikel 3 lid 1 WGBLA. De aftoppingsmaatregel dient gezien te worden in de gehele context van het Sociaal Plan 2017-2020. Het hof beoordeelt in dat licht de korting (voor degenen wier 'fictieve pensioendatum' daar aanleiding voor gaf) op de belangrijkste ontslagvergoeding van 56% als 'fors' of zelfs 'zeer hoog', maar daarmee nog niet als 'excessief', zeker niet in het licht van de voordien door ABN AMRO verbeterde pensioenaanspraken van de door de korting geraakte werknemers, namelijk diegenen voor wie de als uitgangspunt voor de toepassing gehanteerde maatstaf (namelijk de 'fictieve pensioendatum') nabij of zelfs al gepasseerd was. In dit verband is tevens van belang dat de in het Sociaal Plan 2017-2020 opgenomen aftoppingsregeling een correctie kende, namelijk een 'bodembedrag', dat in het geval van werknemer de 'garantie' van een jaarsalaris als vertrekpremie opleverde (bij vrijwillig vertrek). Daarmee is het mogelijk wel excessieve karakter van de eerdere regeling (het volledig

vervallen van de vertrekpremie) ongedaan gemaakt, als gezegd, als resultaat van de vrije onderhandelingen van ABN AMRO met de sociale partners, vastgelegd in de vorm van een cao. Voldoende is dat door rekening te houden bij de toepassing van de aftoppingsmaatregel met de fictieve pensioendatum, de middelen eerlijker kunnen worden verdeeld tussen degenen wier fictieve pensioendatum nabij of gepasseerd (zoals werknemer) is en degenen voor wie de pensioendatum na ontslag nog ver weg in de tijd ligt. Daarmee kan ook worden geoordeeld dat het middel niet kennelijk ongeschikt is om het doel - eerlijke verdeling van de beschikbare middelen - te bereiken. Resumerend komt het hof tot het oordeel dat niet is komen vast te staan dat de toepassing van de aftoppingsregel niet passend of noodzakelijk was voor het beoogde doel (de eerlijke verdeling van middelen ten behoeve van alle vertrekkende werknemers), omdat daarmee niet op excessieve wijze inbreuk is gemaakt op de rechten van werknemers in de positie van werknemer, noch op de rechten van werknemer zelf. Ook is niet komen vast te staan dat het middel kennelijk ongeschikt was om het beoogde doel te bereiken. De grieven van ABN AMRO slagen dan ook.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1136

Zaaknummer: 200.269.175/01

Rechters: H.T. van der Meer, E. de Greeve en A. van Zanten-Baris

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en H. den Besten

Wetsartikelen: 3 lid 1 WGBLA

RECHTSPRAAK

Terminalmedewerker heeft zonder bestelling/opdracht daartoe vijf pallets aan voorraad van werkgever uitgeleverd, waarmee hij terecht de verdenking van medeplichtigheid aan diefstal/verduistering in dienstbetrekking op zich heeft geladen. Ontslag op staande voet terecht gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2005 bij (de rechtsvoorganger van) Lineage NL 3 TRS B.V. (hierna: Lineage) in dienst getreden. Lineage houdt zich bezig met laad-, los- en opslagactiviteiten voor onder meer visproducten. Werknemer is werkzaam als terminalmedewerker. In die functie hield hij zich kort gezegd bezig met laad- en loswerkzaamheden, voornamelijk per vorkheftruck. Naar aanleiding van door Lineage geconstateerde onverklaarbare voorraadverschillen, is bij Lineage de verdenking ontstaan dat haar medewerkers hier iets mee te maken hadden. Hierom is zij de camerabeelden intensiever gaan bekijken. Op beelden van 4 december 2023 is te zien dat – samengevat – werknemer met medewerking van een collega vijf pallets nog vóór aanvang van de normale werktijden uit de koelcel heeft gehaald en heeft klaargezet voor belading, waarna werknemer de pallets in een witte vrachtwagen zonder bestickering heeft geladen. Lineage heeft in het ordersysteem geen bestelling of order(bon) voor de vijf pallets gevonden. Op 5 december 2023 heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden. Hij is na afloop van het gesprek op non-actief gesteld. Op 6 december 2023 heeft Lineage werknemer op staande voet ontslagen vanwege – kort samengevat – het zich schuldig maken aan (het medeplegen van) diefstal/verduistering. Werknemer verzoekt toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook verzoekt hij veroordeling van Lineage tot betaling van € 1235,01 netto wegens ten onrechte ingehouden loon.

Oordeel

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven en de dringende reden(en) ook onverwijld is/zijn medegedeeld. Ook de dringende reden is komen vast te staan. Gelet op de feiten en omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat het voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer zonder bestelling voorraad van Lineage heeft uitgeleverd en dat door de omstandigheden waaronder deze voorraad is uitgeleverd en de wisselende en tegenstrijdige verklaringen die werknemer hierover heeft afgelegd, werknemer terecht de verdenking van medeplegen/medeplichtigheid aan diefstal/verduistering in dienstbetrekking of het faciliteren daarvan op zich heeft geladen.

Daardoor heeft werknemer de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk veronachtzaamd en is hij het vertrouwen van Lineage onwaardig geworden. Als niet door werknemer betwist staat vast dat hij vijf pallets uit de koelcel heeft gehaald en heeft klaargezet voor belading, waarna hij de pallets in de vrachtwagen heeft geladen. Vaststaat dat in deze procedure geen voorraadbon of opdracht voor deze pallets is overgelegd. Werknemer heeft ook wisselend over de beweerdelijke opdracht verklaard. Lineage heeft voorts voldoende aangetoond dat de levering van de pallets niet volgens het gebruikelijke proces is verlopen. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij vanuit 'zijn' loods helemaal niet heeft kunnen zien wat voor vrachtwagen de betreffende pallets kwam halen (wat op zichzelf juist is) en dat ook hij de chauffeur niet kende. De kantonrechter vindt het juist in dat geval niet begrijpelijk dat werknemer de pallets, die een aanzienlijke waarde vertegenwoordigden, zomaar heeft meegegeven aan een hem onbekende chauffeur. Daarbij komt dat de transactie op 4 december 2023 heeft plaatsgevonden in alle vroegte terwijl nog geen andere werknemers van Lineage aanwezig waren, waardoor werknemer, zijn collega en de chauffeur ongestoord hun gang konden gaan. Tot slot roept de wijze waarop de chauffeur de onderneming van Lineage heeft benaderd (niet via het dockstation) en verlaten – op een drafje en met gedoofde lichten – en zijn verklaring minst genomen vraagtekens op. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft evenmin recht op de transitievergoeding, nu zijn handelen als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Lineage wordt wel veroordeeld een bedrag van € 1235,01 netto aan ingehouden loon te betalen. Haar beroep op verrekening met een haar mogelijk toekomstige schadevergoeding wordt verworpen, nu die schadevergoedingsvordering nog niet vaststaat en dus nog niet opeisbaar is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4080

Zaaknummer: 10913335 \ AO VERZ 24-13

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: L.N. Hermes en J.L. van Schouten

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris. Bedrag aan vakantie- en eindejaarsuitkering is nog niet opeisbaar, zodat dit deel van de vordering wordt afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2023 voor de duur van negen maanden in dienst getreden bij Keys Empowers You B.V. (hierna: KEY) in de functie van arbeidstrainer en arbeidscoach. Werkneemster eist in kort geding dat KEY wordt veroordeeld aan haar te betalen het achterstallige loon over de maanden november 2023 tot en met januari 2024 en de daarover te berekenen vakantietoeslag en de opbouw van de eindejaarsuitkering over januari 2024. Daarnaast eist werkneemster dat KEY wordt veroordeeld tot betaling van de eindejaarsuitkering over 2023 en de reis- en parkeerkosten. KEY heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter gaat uit van de juistheid van de stellingen van werkneemster. Omdat de eisen van werkneemster de kantonrechter niet ongegrond of onrechtmatig voorkomen, zullen zij (grotendeels) worden toegewezen. De eis om KEY te veroordelen tot betaling van de vakantietoeslag en de opbouw van de eindejaarsuitkering over de maand januari 2024 wordt afgewezen. In artikel 5 lid 2 van de arbeidsovereenkomst is immers bepaald dat de vakantietoeslag eenmaal per jaar in de maand mei aan werkneemster wordt betaald naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst in de periode tussen 1 juni en 31 mei. Dat betekent dat werkneemster pas in de maand mei 2024 recht heeft op betaling van de vakantietoeslag over de periode vanaf aanvang van de arbeidsovereenkomst tot en met heden. Voor wat betreft de eindejaarsuitkering is in artikel 5 lid 3 van de arbeidsovereenkomst bepaald dat de eindejaarsuitkering eenmaal per jaar in de maand december wordt betaald, zodat het over de maand januari 2024 opgebouwde bedrag aan eindejaaruitkering op dit moment ook nog niet opeisbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3997

Zaaknummer: 10967191

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.W. Dijke

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer had per 1 april 2017 tot projectbegeleider met indeling in hogere salarisschaal moeten worden benoemd. Werkgever veroordeeld tot nabetaling salaris (op basis van hogere salarisschaal) en re-integratiebonus.*Feiten*

Werknemer was in dienst van BAM Bouw en Techniek B.V. (hierna: BAM). Op de arbeidsovereenkomst was de cao Bouwnijverheid (thans cao Bouw & Infra, hierna: de cao) van toepassing. Door een ongeval bij hem thuis is werknemer blijvend arbeidsongeschikt geraakt. De arbeidsovereenkomst is door BAM daarna opgezegd. Werknemer is van mening dat hij tijdens het dienstverband met BAM te laag is ingeschaald. Daarom heeft hij gevorderd dat de kantonrechter bepaalt dat hij in een hogere loonschaal had moeten worden ingedeeld. Deze vordering is in eerste aanleg afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld waarmee hij wil bereiken dat BAM wordt veroordeeld hem in deze hogere loonschaal in te delen. Verder gaat het hoger beroep nog om een andere vordering die de kantonrechter heeft afgewezen, te weten de re-integratiebonus op grond van de cao die BAM niet aan werknemer heeft uitbetaald. Het hof heeft in een tussenarrest (zie AR 2023-0626) geoordeeld dat werknemer in elk geval vanaf 1 april 2017 recht heeft op de hogere loonschaal 8 in plaats van 7. Op dat moment zou werknemer zijn benoemd tot projectbegeleider met indeling in schaal 8. Aan BAM is de gelegenheid gegeven een berekening op te stellen van het salaris dat werknemer op grond van deze indeling vanaf 1 april 2017 tot 2 mei 2018 (einde loondoorbetalingsverplichting) zou hebben moeten verdienen. Verder heeft het hof geoordeeld dat werknemer in principe recht heeft op de re-integratiebonus. Ook hiervoor is BAM gevraagd een berekening op te stellen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Nabetaling salaris

Het hof stelt voorop dat de rechter terughoudendheid moet betrachten bij de beoordeling van de beslissing van de werkgever in welke functieschaal een werknemer moet worden ingedeeld. BAM heeft uitgelegd dat per 1 april 2017 werknemer in functiegroep 7 was ingedeeld met een Relatieve Salaris Positie (hierna: RSP) van 91%. Bij de promotie naar salarisschaal 8 zou werknemer uitkomen op een RSP van 86%. Werknemer vindt dat moet worden gerekend met een RSP van 100%. Een dergelijk percentage moet volgens hem worden

gezien als een inhaaleffect, omdat collega's die precies dezelfde werkzaamheden verrichtten toen al in schaal 8 waren ingedeeld en dus wel correct werden beloond. Het hof onderschrijft dit argument niet. De vaststelling van de RSP geeft de waardering van de werkgever weer voor de prestaties van de werknemer en biedt een uitgangspunt voor de doorgroei naar een hoger loon, maar ziet niet op door werknemer verricht overwerk. Evenmin acht het hof doorslaggevend dat BAM zich niet zou hebben gehouden aan haar eigen loonhuis. In het licht van de door de rechter te betrachten terughoudendheid die hiervoor is genoemd heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat en waarom het eigen loonhuis van BAM zonder meer leidend is en BAM als werkgever niet de vrijheid heeft om daar in een specifiek geval van af te wijken. De bezwaren van werknemer tegen de berekening van BAM moeten worden gepasseerd. Dit leidt ertoe dat aan werknemer wordt toegewezen het door BAM berekende bedrag van € 2.175,96 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente.

Re-integratiebonus

Partijen zijn het erover eens dat moet worden gekeken naar de maanden september en oktober 2017, omdat dit de gunstigste maanden voor werknemer zijn, zodat ook het hof hiervan uitgaat. Werknemer heeft in die maanden gere-integreerd bij de eigen werkgever. Dit betreft de situatie die is opgenomen in artikel 79 lid 2 onder a van de cao. Voor de berekening van de bonus volgt het hof de berekening van BAM. In de cao is opgenomen dat het gaat om een aanvulling tot 100% van 'het vast overeengekomen loon of salaris dat hij verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd'. Werknemer is op 2 mei 2016 arbeidsongeschikt geworden. Op dat moment werd hij beloond in schaal 7. De datum van 2 mei 2016 is bovendien gelegen vóór de datum van 1 april 2017 waarop naar het oordeel van het hof werknemer had moeten worden ingeschaald in schaal 8. Er zijn geen aanwijzingen voor de juistheid van de stelling van werknemer dat de re-integratiebonus moet worden gebaseerd op schaal 8, zodat deze stelling wordt verworpen. Als bonus wordt toegewezen een bedrag van € 753,44 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:2792

Zaaknummer: 200.296.059

Rechters: A.J.J. van Rijen, C. Hoogland en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: B. van Meurs en P.H. Mahieu

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkingsfeer cao-beroepsgoederenvervoer, vervoer van afval en inzamelcontainers over de weg. FNV vordert naleving van de cao tijdens de algemeen verbindend verklaarde periodes. Verklaring voor recht en schadevergoeding toegewezen*Feiten*

MSN verzamelt zakelijk- en kantoorafval, geeft daarover advies en levert aan zakelijke afnemers facilitaire diensten op het gebied van afvalbeheer. In het kader daarvan verhuurt en plaatst MSN inzamelcontainers en leegt deze (ter plaatse) of voert deze containers af naar de overslaglocatie of een afvalverwerkingsbedrijf. MSN heeft ongeveer 170 werknemers in dienst, van wie 55 chauffeurs en 20 medewerkers die zich bezighouden met logistieke werkzaamheden. Het wagenpark van MSN bestaat uit ongeveer 50 voertuigen die worden ingezet voor het vervoeren van afval. FNV is partij bij de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. FNV vordert te verklaren voor recht dat de activiteiten van MSN vallen onder de werkingssfeer van de cao en MSN te veroordelen tot naleving met terugwerkende kracht van de algemeen verbindend verklaarde cao over de periodes als genoemd in de dagvaarding, en veroordeling van MSN om aan te tonen dat zij de cao over de AVV-periode correct heeft nageleefd. Ten slotte vordert FNV MSN te veroordelen om aan haar op grond van artikel 3 Wet AVV een schadevergoeding te betalen van € 25.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkingsfeer cao

Of MSN onder de werkingssfeerbepaling valt, moet worden beantwoord aan de hand van de zogenoemde cao-norm, op grond waarvan een cao-bepaling naar objectieve maatstaven moet worden uitgelegd, waarbij in beginsel de bewoordingen van de bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis zijn. In tegenstelling tot wat MSN stelt, maakt de cao geen onderscheid tussen beroepsgoederenvervoer en eigen vervoer. Volgens het tweede gedeelte van de werkingssfeerbepaling van artikel 2 lid 1 sub a van de cao moet het gaan om “tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen”. MSN verricht (over de weg) vervoer anders dan van personen, aangezien zij containers en afval transporteert. Voorts staat voldoende vast dat zij dat tegen vergoeding doet. De vergoeding is afhankelijk van de locatie van het bedrijf dat een beroep doet op de diensten van

MSN, zodat vaststaat dat vervoer in de prijs is verdisconteerd. Verder heeft FNV voldoende aannemelijk gemaakt dat de tarieven die MSN hanteert ook een vergoeding inhouden voor het afvoeren van het afval. De conclusie is dan ook dat voldoende vaststaat dat de klant die gebruikmaakt van de diensten van MSN (ook) een vergoeding aan MSN betaalt voor het vervoer van het afval. Van doorslaggevend belang bij de bepaling of een werkgever onder de werkingssfeer van de cao valt, is of de werkgever voor zichzelf vervoert of ten behoeve van een derde. Zonder klanten had MSN geen producten om te vervoeren, wat logischerwijs meebrengt dat het vervoer van de producten (in dit geval afval) afkomstig van klanten geen eigen vervoer is. Géén van de uitzonderingen van artikel 2 lid 2 sub a van de cao is van toepassing, zodat MSN als onderneming onder de werkingssfeer van de cao valt en de gevraagde verklaring voor recht toewijsbaar is. Als gevolg daarvan wordt MSN eveneens veroordeeld tot naleving met terugwerkende kracht van de algemeen verbindend verklaarde cao over de periodes als gevorderd van 17 augustus 2017 tot en met 31 december 2019, 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en 29 september 2021 tot en met 31 december 2022. Ook wordt MSN veroordeeld om aan te tonen dat de cao in deze periodes correct is nageleefd.

Schadevergoeding FNV

FNV heeft voorts schadevergoeding gevorderd op grond van artikel 3 Wet AVV. Volgens FNV lijdt zij door het niet-naleven van de cao schade, waaronder reputatieschade en verlies aan werkkracht. Daarnaast hebben FNV en VNB vele uren aan de kwestie besteed. MSN heeft hiertegen aangevoerd dat niet is aangetoond dat zij handelt in strijd met de algemeen verbindend verklaarde bepalingen in de cao en dat FNV daartoe juist een vordering heeft ingesteld. Nu de vordering van FNV dat MSN de cao moet naleven toewijsbaar is en MSN niet heeft bestreden dat zij (ook over het verleden) de cao niet (steeds) heeft toegepast – onder meer op het gebied van loon, loon bij ziekte, atv-dagen en extra verlof voor oudere werknemers – is het verweer van MSN ongegrond. Cijfermatig heeft zij de vordering niet betwist. Daarmee is de schadevergoeding, door FNV beperkt tot € 25.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2151

Zaaknummer: 10374792 CV EXPL 23-3252

Rechters: A. Sissing

Advocaten: mr. M. Bahrmand en S. van der Vegt

Wetsartikelen: 3 Wet AVV

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon nadat uitzendwerkgever loonstop had toegepast omdat werknemer vervangend werk heeft geweigerd. Vordering werknemer afgewezen.*Feiten*

Werknemer en werkgever zijn op 31 juli 2022 een uitzendovereenkomst fase 1/2 aangegaan, op basis waarvan werknemer de functie van chauffeur uitvoert. Op de uitzendovereenkomst is de NBBU-cao van toepassing. De uitzendovereenkomst duurt in beginsel 52 weken en wanneer deze periode is voltooid en de uitzendovereenkomst wordt voortgezet of binnen zes maanden een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, treedt fase 3 in werking. Na 52 weken heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet. Op 6 oktober 2023 heeft de inlener aan werknemer laten weten dat zij geen werk meer voor hem had. Tijdens een gesprek op 30 oktober 2023 is aan werknemer vervangend werk aangeboden, dat bestond uit chauffeurswerkzaamheden voor dezelfde inlener maar ditmaal inclusief laden en lossen, waarmee werknemer niet akkoord is gegaan. Deze werkzaamheden zijn volgens werknemer niet passend vanwege zijn rugklachten. Werkgever heeft vervolgens de loonbetaling aan werknemer stopgezet en werknemer heeft na 6 oktober 2023 geen werkzaamheden meer verricht. Werknemer eist in kort geding primair dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon en subsidiair wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de eerste uitzendovereenkomst (fase 1/2) is aangegaan voor 52 gewerkte weken. Omdat werknemer na afloop van de eerste uitzendovereenkomst - zonder tegenspraak van werkgever - is blijven doorwerken, moet de uitzendovereenkomst met werknemer op grond van artikel 7:668 lid 4 sub b BW worden geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, te zijn voortgezet. Dat leidt ertoe dat, anders dan werkgever stelt, de tweede uitzendovereenkomst niet op 3 maart 2024 is geëindigd, maar nog altijd doorloopt, tot in elk geval 31 juli 2024.

Werknemer stelt dat bij aanvang van het dienstverband is afgesproken dat hij enkel chauffeurswerkzaamheden zou uitvoeren, zonder laden en lossen (vanwege rugklachten). Ter zitting heeft werknemer echter erkend dat dit enkel met de inlener is besproken. Welke werkzaamheden werknemer uitvoert in het kader van de uitzendovereenkomst moet echter overeen worden gekomen met de formele werknemer, niet met de inlener. Tevens heeft werknemer niet met een medische verklaring onderbouwd dat hij last heeft van rugklachten,

die hem bij fysieke werkzaamheden belemmeren. Werknemer heeft tevens erkend dat hij bij een van zijn vorige werkgevers, Post NL, wél laad- en loswerkzaamheden uitvoerde. Uit de door werknemer overgelegde WhatsApp-gesprekken van 26 januari 2023 tussen hem en werkgever kan bovendien worden afgeleid dat hij eind januari 2023 nog laad- en loswerkzaamheden heeft verricht. Derhalve is niet vast komen te staan dat werknemer met werkgever heeft bedongen dat hij vanwege rugklachten geen laad- en loswerkzaamheden zou verrichten. Op werkgever rustte, op het moment dat de oorspronkelijke werkzaamheden bij inlener werden beëindigd, de verplichting gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden (artikel 23 lid 1 NBBU-cao). Hieraan heeft werkgever voldaan, zodat werknemer de vervangende aan hem aangeboden werkzaamheden ten onrechte heeft geweigerd. Op grond van artikel 23 lid 5 onder a van de NBBU-cao voor uitzendkrachten vervalt de verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk én de loondoorbetalingsverplichting, als de uitzendkracht een aanbod tot passende en vervangende uitzendarbeid weigert. De eis tot loondoorbetaling wordt derhalve afgewezen. Omdat werknemer ten onrechte weigert de aan hem aangeboden vervangende werkzaamheden te verrichten, bestaat tevens geen aanleiding werkgever tot wedertewerkstelling te veroordelen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3738

Zaaknummer: 10954256 VV EXPL 24-100

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: S. van Buuren en A.R. Oosthout

Wetsartikelen: 7:900 BW en 7:668 lid 4 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging van arbeidsovereenkomst alsmede doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Toewijzing doorbetaling van loon, omdat opzegging niet rechtsgeldig is. Afwijzing wedertewerkstelling; werknemer heeft inmiddels zelf opgezegd.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 april 2020 in dienst bij Ilaria in de functie van ambulante begeleider, tegen een salaris van € 1.594,41 bruto per maand. Op 7 februari 2024 heeft Ilaria een brief aan werknemer verzonden, met als onderwerp: 'Ontslagbrief als gevolg van gedwongen stopzetting van activiteiten als zorgaanbieder'. De inhoud is – in het kort – dat Ilaria vanwege bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen is haar activiteiten als zorgaanbieder te beëindigen zodat de arbeidsovereenkomst van werknemer wordt opgezegd. Werknemer heeft op 26 februari 2024 per brief geprotesteerd tegen het ontslag en zich beschikbaar gehouden om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Diezelfde dag heeft Ilaria te kennen gegeven dat er geen geld meer is om het loon te betalen. Per brief van 29 februari 2024 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 maart 2024. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en Ilaria te veroordelen tot betaling van loon. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag – kort weergegeven – dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging omdat er geen ontslagvergunning van het UWV is en er daarnaast geen sprake is van een dringende reden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ilaria heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen. Het verweer van werknemer is derhalve niet gemotiveerd betwist, zodat moet worden aangenomen dat de opzegging niet voldoet aan de wettelijke eisen. Hieruit volgt dat de opzegging zoals verzocht zal worden vernietigd. Werknemer heeft recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren na 7 februari 2024. De vordering van werknemer tot loonbetaling zal daarom als onbetwist worden toegewezen. Werknemer heeft ook verzocht dat Ilaria veroordeeld wordt tot wedertewerkstelling. Dit verzoek wordt afgewezen omdat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd tegen 1 april 2024. De arbeidsovereenkomst is dus al beëindigd. Het verzoek om Ilaria te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding hoeft niet behandeld te worden omdat dit verzoek slechts is ingesteld voor het geval de opzegging niet wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3930

Zaaknummer: 11001519 \ AO VERZ 24-42 (rvk)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.*Feiten*

Werkneemster is in dienst van Infinitascare B.V. Werkneemster stelt in kort geding een loonvordering in. Infinitascare is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat sprake is van een spoedeisend belang, aangezien het gaat om een loonvordering. De eis wordt toegewezen omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond lijkt. Infinitascare wordt veroordeeld aan werkneemster te betalen (1) het loon over de maanden september en oktober 2023, (2) de wettelijke verhoging over voormeld loon en (3) de wettelijke rente over voormeld loon en de wettelijke verhoging. Infinitascare wordt voorts veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3711

Zaaknummer: 10954836

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: B. Blanckenburg

Wetsartikelen: 7:628 BW