

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 44, 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. Kuijter, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:916](#) 24-10-2024

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:1540](#) 25-10-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3321](#) 24-10-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1877](#) 22-10-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6464](#) 21-10-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6312](#) 14-10-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:6311](#) 14-10-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3032](#) 26-09-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3033](#) 26-09-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:1455](#) 13-08-2024

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:17274](#) 24-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10903](#) 23-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10467](#) 16-10-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:4808](#) 16-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10181](#) 15-10-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:10182](#) 15-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6979](#) 15-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6985](#) 15-10-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:10333](#) 14-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5746](#) 09-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5802](#) 09-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5735](#) 08-10-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:6868](#) 27-09-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6835](#) 24-09-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6286](#) 04-09-2024

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:4974](#) 25-04-2024

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau en uitzendkracht volgens EU-recht ondanks ontbreken noodzakelijke vergunning naar nationaal recht. Inlener hoofdelijk aansprakelijk voor ontslag zwangere werkneemster door uitlener?*Feiten*

LM is tussen 2011 en 2017 via verschillende ondernemingen, laatstelijk via Leadmarket, werkzaam geweest voor Microsoft. Leadmarket beschikt niet over een uitzendvergunning die noodzakelijk is in Spanje om te kwalificeren als uitzendbureau. Terwijl LM zwanger was, heeft Microsoft, met een beroep op budgettaire redenen, Leadmarket meegedeeld dat de dienstverleningsovereenkomst tussen hun twee ondernemingen op 30 september 2020 zou eindigen en niet zou worden verlengd. Vanaf 22 september 2020 was LM tijdelijk arbeidsongeschikt en vervolgens genoot zij, na de geboorte van haar kind op 8 december 2020, bevallingsverlof, onmiddellijk gevolgd door ouderschapsverlof en jaarlijkse vakantie. Op de datum van hervatting van het werk, te weten 29 april 2021, heeft LM van Leadmarket een brief ontvangen waarin haar werd meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst met ingang van 27 april 2021 was beëindigd. Leadmarket beriep zich op objectieve redenen voor dit ontslag, die waren gebaseerd op een daling van de vraag als gevolg van de stopzetting van bepaalde geplande projecten. LM vordert wedertewerkstelling bij onder meer Microsoft.

De verwijzende rechter wenst te vernemen of (1) de werkrelatie van LM onder de reikwijdte van de Uitzendrichtlijn valt ondanks het ontbreken van een noodzakelijke vergunning naar Spaans recht; (2) of LM onder leiding en toezicht van Microsoft stond of niet en (3) of uit artikel 5 lid 1 Uitzendrichtlijn volgt dat Microsoft als inlener hoofdelijk aansprakelijk is voor het discriminatoir ontslag van LM door Leadmarket.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontbreken vergunning naar nationaal recht, staat niet aan toepasselijkheid Uitzendrichtlijn in de weg

Volgens artikel 3 lid 1 onder b van Richtlijn 2008/104/EG wordt als „uitzendbureau” aangemerkt „iedere natuurlijke of rechtspersoon die, overeenkomstig het nationale recht, een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding aangaat met uitzendkrachten teneinde deze ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar onder toezicht en leiding van deze ondernemingen tijdelijk te werken”. Om te beginnen blijkt uit de bewoordingen van

deze bepaling dat zij geen enkele precisering bevat over de hoedanigheid van „uitzendbureau”. Zij geeft immers enkel aan dat het uitzendbureau een natuurlijke of rechtspersoon moet zijn.

Deze bepaling preciseert evenwel dat dit begrip enkel van toepassing is op ondernemingen die overeenkomstig het nationale recht arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen aangaan met uitzendkrachten en voornemens zijn deze werknemers ter beschikking te stellen van een inlenende onderneming (zie in die zin HvJ EU 22 juni 2023, *ALB FILS Kliniken*, C-427/21, ECLI:EU:C:2023:505, punt 44). Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt dat het vereiste van overeenstemming met het nationale recht betrekking heeft op de procedure voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten of op de wijze waarop de arbeidsverhoudingen tot stand zijn gekomen. Tevens moet worden opgemerkt dat Richtlijn 2008/104/EG de hoedanigheid van „uitzendbureau” niet afhankelijk stelt van een aantal of een percentage werknemers dat een onderneming ter beschikking van een andere onderneming moet stellen om als uitzendbureau in de zin van artikel 3 lid 1 onder b van die richtlijn te worden beschouwd. Niets in de definitie van „uitzendbureau” in artikel 3 lid 1 onder b van Richtlijn 2008/104/EG vereist dat een onderneming, om als uitzendbureau in de zin van deze richtlijn te kunnen worden beschouwd, over een voorafgaande administratieve vergunning beschikt om deze activiteit uit te oefenen in de lidstaat waar die onderneming actief is. Indien de verwijzende rechter van mening zou zijn dat de werkgever van de werkneemster een onderneming is met als – al dan niet voornaamste – activiteit het sluiten van arbeidsovereenkomsten of het aangaan van arbeidsverhoudingen met werknemers teneinde deze tijdelijk ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar onder hun toezicht en leiding te werken, dan moet hij oordelen dat Richtlijn 2008/104/EG in het hoofdgeding van toepassing is en kan hij aan de hand daarvan bepalen of de werkneemster in het hoofdgeding kan worden beschouwd als uitzendkracht die haar taken uitoefent onder toezicht en leiding van een inlenende onderneming, in de zin van Richtlijn 2008/104/EG.

Onder leiding en toezicht

De terbeschikkingstelling van uitzendkrachten is echter een complexe en specifieke figuur in het arbeidsrecht, die een dubbele arbeidsverhouding inhoudt tussen enerzijds het uitzendbureau en de uitzendkracht en anderzijds de uitzendkracht en de inlener, alsook een verhouding tussen het uitzendbureau en de inlener ter zake van de terbeschikkingstelling (HvJ EU 11 april 2013, *Della Rocca*, C-290/12, ECLI:EU:C:2013:235, punt 40). De bijzonderheid van deze arbeidsverhouding is gelegen in het feit dat het uitzendbureau in het kader van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een arbeidsverhouding met die werknemer behoudt, maar het toezicht en de leiding, waarvoor in beginsel elke werkgever verantwoordelijk is, aan de inlenende onderneming overdraagt, waardoor een nieuwe band van ondergeschiktheid ontstaat tussen de uitzendkracht en de inlener, waarbij die werknemer een prestatie verricht die het uitzendbureau contractueel aan die onderneming verschuldigd is en daartoe onder leiding en toezicht van deze onderneming is geplaatst. Hieruit volgt dat het bestaan van een dergelijke band van ondergeschiktheid en de mate waarin de uitzendkracht ondergeschikt is aan de inlenende onderneming in de uitoefening van zijn functie, in elk concreet geval moeten worden beoordeeld aan de hand van alle aspecten en omstandigheden

die de verhoudingen tussen de partijen kenmerken, welke beoordeling de verwijzende rechter dient te verrichten (zie in die zin HvJ EU 20 november 2018, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In dit verband vormt het feit dat het uitzendbureau maandelijks een activiteitenverslag van de aan de inlenende onderneming ter beschikking gestelde werknemer ontvangt, een omstandigheid waarmee in de betrekkingen tussen het uitzendbureau en de werknemer in voorkomend geval, naargelang van het specifieke doel van dat verslag, rekening kan worden gehouden. Met betrekking tot het feit dat het uitzendbureau de vakanties van de uitzendkracht goedkeurt en zijn werkroosters vaststelt, moet worden opgemerkt dat het a priori niet abnormaal is dat dit uitzendbureau, dat de werkgever van die werknemer blijft, dit formeel goedkeurt en vaststelt, zonder dat dit afdoet aan de realiteit van het toezicht op en de leiding over de werknemer die de inlenende onderneming in het kader van de terbeschikkingstelling van deze werknemer op zich neemt. Het staat evenwel aan de nationale rechter om in het licht van alle omstandigheden van het concrete geval te bepalen of andere omstandigheden kunnen impliceren dat dit uitzendbureau de controle op en de leiding over de door haar ter beschikking gestelde werknemer heeft behouden. Wat in de derde plaats het begrip „inlenende onderneming” betreft, bepaalt artikel 3 lid 1 onder d van Richtlijn 2008/104/EG dat zij leiding geeft aan en toezicht uitoefent op de uitzendkracht. Uit dien hoofde kan zij de uitzendkracht verplichten interne regels en werkmethoden in acht te nemen, maar ook toezicht en controle uitoefenen op de wijze waarop hij zijn taken uitvoert. Om te kunnen spreken van uitoefening van een bevoegdheid van de inlenende onderneming om leiding te geven aan en toezicht uit te oefenen op de uitzendkrachten, volstaat het in dit verband niet dat deze onderneming het verrichte werk verifieert of louter algemene instructies aan deze werknemers geeft (zie in die zin HvJ EU 18 juni 2015, *Martin Meat*, C-586/13, ECLI:EU:C:2015:405, punt 40).

Hoofdelijke aansprakelijkheid?

Uit het aan het Hof overgelegde dossier blijkt geenszins dat er tussen Microsoft en LM nog een arbeidsverhouding bestond op het tijdstip van haar ontslag. LM werd door Leadmarket immers vanaf het begin van haar zwangerschapsverlof niet meer ter beschikking gesteld aan Microsoft, en volgens de verwijzende rechter was de contractuele relatie tussen Microsoft en Leadmarket op 30 september 2020 geëindigd, verschillende maanden vóór het ontslag van LM door Leadmarket, hetgeen de twee gestelde vragen hypothetisch maakt. Derhalve wordt deze prejudiciële vraag niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:916

Zaaknummer: C-441/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: Richtlijn 2008/104/EG en Richtlijn 2006/54/EG

RECHTSPRAAK

Administratief medewerkster vordert loon tijdens arbeidsongeschiktheid. Wettelijk minimumloon wordt toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2022 in dienst getreden bij haar werkgeefster, een onderneming die onder andere (elektrische) fietsen produceert. Zij heeft een tijdelijk contract als administratief medewerkster voor 24 uur per week, dat tot 31 oktober 2023 liep en daarna stilzwijgend is verlengd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf van toepassing. Werkneemster is sinds 28 december 2023 arbeidsongeschikt. Conform haar arbeidsovereenkomst heeft zij na zes maanden ziekte recht op 90% van haar loon. Deze 90% komt echter neer op een uurloon van € 13,178, wat lager is dan het wettelijke minimumuurloon van € 13,68. Dit is in strijd met artikel 7:629 lid 1 BW. Daarnaast volgt uit de salarisspecificatie van juli 2024 dat werkgeefster voor ogen heeft om geen korting toe te passen, aangezien het volledige loon daarin is opgenomen. Daarnaast heeft werkgeefster het vakantiegeld dat eind juni 2024 verschuldigd was, niet betaald. Ook ontving werkneemster haar loon over juli 2024 niet. Om die reden vordert werkneemster betaling van zowel het vakantiegeld als haar loon. Verder eist zij de wettelijke verhoging en rente vanwege het niet tijdig uitbetalen van haar loon en vakantiegeld.

Oordeel

De kantonrechter verleent verstek tegen werkgeefster omdat de dagvaarding op de voorgeschreven manier is betekend en werkgeefster niet is verschenen. Dit betekent dat de kantonrechter de vorderingen van werkneemster beoordeelt op basis van (alleen) de stellingen van werkneemster. Omdat werkgeefster niet is verschenen zijn de vorderingen van werkneemster niet weersproken. De kantonrechter is van oordeel dat de vorderingen niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen. Werkgeefster is immers verplicht om bij arbeidsongeschiktheid 90% van het loon door te betalen. Dit loon moet minstens gelijk zijn aan het wettelijk minimumloon. Dat werkgeefster het volledige loon in de loonstrook van juli 2024 heeft opgenomen maakt nog niet dat zij er bewust voor heeft gekozen het volledige loon door te betalen. De vorderingen worden dan ook toegewezen. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tegen behoorlijk bewijs van kwijting onder overlegging van een loonstrook, tot betaling van achterstallig loon over de maand juli 2024, achterstallig vakantiegeld tot en met juni 2024 en de wettelijk verhogingen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6868

Zaaknummer: 11279216 \ VV EXPL 24-47 (E)

Rechters: mr. Luijks

Advocaten: P.H. Pijpelink

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt vernietiging van opzegging. Vordering wordt toegewezen, nu sprake is van een contract voor onbepaalde tijd in plaats van bepaalde tijd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van medewerkster bediening. Zij heeft zich op 2 maart 2024 ziek gemeld. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster in een e-mail aan werkneemster meegedeeld dat het “contract niet verlengd gaat worden” en dat het contract afloopt op 1 juni 2024. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van loon. Werkneemster legt aan haar verzoek ten grondslag dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt, dat de hiervoor genoemde e-mail van werkgeefster moet worden aangemerkt als een opzegging en dat die opzegging niet rechtsgeldig is. Werkgeefster meent dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesproken en dat die van rechtswege is geëindigd per 1 juni 2024. Werkneemster heeft daarom na die datum geen recht meer op loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen en dat dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt. Vast staat dat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook mondeling worden aangegaan. Maar er is niet gebleken dat dit het geval is. Werkneemster heeft gesteld en toegelicht dat nooit een afspraak is gemaakt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op de zitting heeft werkgeefster gezegd dat wel een bepaalde tijd is afgesproken, maar zij heeft niet duidelijk kunnen aangeven wanneer dit dan is afgesproken en wat daarover precies is afgesproken, en ook niet welke bepaalde tijd dan is overeengekomen. De enkele opmerking van werkgeefster dat zij denkt dat het waarschijnlijk om een jaar zou gaan, schiet tekort. Bij het ontbreken van een schriftelijke en door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is het aan werkgeefster om te bewijzen dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan. Maar voor bewijslevering is pas plaats als werkgeefster eerst duidelijke stellingen naar voren brengt en die stellingen voldoende motiveert en onderbouwt. Dat laatste is niet het geval, zoals volgt uit wat hiervoor is overwogen. Er is dus geen aanleiding om werkgeefster de gelegenheid te geven tot bewijslevering. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Werkneemster heeft de e-mail van

30 april 2024 derhalve mogen opvatten als een opzegging. Er was immers geen sprake van het aflopen van een bepaalde tijd. Het verzoek van werknemster tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat de opzegging niet rechtsgeldig is. De vordering van werknemster om werkgeefster te veroordelen tot loonbetaling vanaf 1 juli 2024 zal daarom worden toegewezen. Het loon dat moet worden uitbetaald is exclusief vakantiegeld, omdat dit in mei 2024 al is betaald aan werknemster. Ook de gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente worden toegewezen. De vordering om werkgeefster te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemster wordt afgewezen, omdat werknemster wegens ziekte ongeschikt is voor haar werk en er geen concreet zicht is dat zij op korte of langere termijn weer in staat zal zijn tot werkhervatting.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10903

Zaaknummer: 11271335

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S.L. Soedamah

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt op basis van de g-grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Beëindigingsvergoeding wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 14 oktober 2019 in dienst van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt op basis van de g-grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Werkgeefster voert daartoe aan dat tussen partijen verschil van inzicht is ontstaan over de wijze waarop werknemer invulling dient te geven aan de door hem uit te voeren taken. Ondanks inspanningen van partijen is het niet gelukt om het verschil van inzicht te overbruggen en in overleg tot een aanvaardbare oplossing te komen. Hiervan kan geen van partijen een verwijt worden gemaakt. Herplaatsing in een andere passende functie is, ook met behulp van scholing, niet mogelijk gebleken. De arbeidsverhouding is zodanig verstoord geraakt dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Werknemer betwist niet wat werkgeefster aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd. Hij benadrukt dat hij zich steeds naar behoren voor zijn werk heeft ingezet en dat hem van de ontstane situatie geen verwijt treft. Hij heeft in zijn voorwaardelijk tegenverzoek verzocht om toekenning van een aantal vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van partijen. Hij heeft geconstateerd dat partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, dat de verstoring zodanig is dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren, dat geen van de partijen hiervan een verwijt treft en dat er geen herplaatsing van werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is. Partijen hebben de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 1 februari 2025. Nu deze datum niet eerder ligt dan de wettelijk voorgeschreven datum is er geen bezwaar tegen toekenning van dit deel van het verzoek. Ook zijn partijen het eens over de beëindigingsvergoeding, waar de transitievergoeding en de compensatie van rechtsbijstand bij zijn inbegrepen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5802

Zaaknummer: 11210466 \ UE VERZ 24-198

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A. Klaassen en B.C. Doolaard

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding op de a-grond. Al overeenstemming bereikt over de (financiële) afwikkeling van het dienstverband. Werknemer vervult al sinds 1989 dezelfde functie, herplaatsing ligt niet in de rede. Toewijzing ontbindingsverzoek.*Feiten*

Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer op basis van bedrijfseconomische omstandigheden volgens artikel 7:671b en artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek. Werkgever stelt dat de functie van werknemer is vervallen door centralisatie van ICT-taken naar Duitsland en een dalende vraag in Europa. Hierdoor is de aanwezigheid van een netwerkbeheerder in Nederland niet langer vereist. Herplaatsing is niet mogelijk, ook niet buiten Nederland, gezien de inkrimping van het internationale ICT-team en de specifieke functie van de werknemer.

Werknemer erkent de verslechterde bedrijfsresultaten en ziet geen herplaatsingsmogelijkheden. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van het dienstverband, waaronder de transitievergoeding. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter over de ontbinding.

Tussen partijen staat vast dat sprake is van een opzegtermijn van vier maanden. Partijen verzoeken de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 1 januari 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat de bedrijfseconomische situatie een wijziging van de bedrijfsvoering rechtvaardigt. Het vervallen van de functie van de werknemer is noodzakelijk voor kostenbesparing. Herplaatsing met scholing is niet mogelijk, en er is geen zicht op een passende functie binnen een redelijke termijn. De kantonrechter ziet een redelijke grond voor ontbinding en beslist tot ontbinding per 1 januari 2025, met inachtneming van de opzegtermijn. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6985

Zaaknummer: 11241269 / AZ VERZ 24-40

Rechters: V. van Dam

Advocaten: J.P.G. van Roeyen en R.S. Vriend

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst via Whatsapp opgezegd. Werkgeefster heeft zich vervolgens voldoende ingespannen om zich te overtuigen van de wil van werkneemster door gesprekken met haar te voeren.*Feiten*

Werkneemster is – na een stage – per 1 april 2022 bij DPG in dienst getreden. Op 6 september 2023 heeft de directeur van DPG aan werkneemster een e-mail gestuurd, waarin kort samengevat werkneemster erop werd gewezen dat zij een fout had gemaakt in het verzenden van documenten aan een derde. Werkneemster heeft vervolgens op 7 september 2023 per Whatsapp aan de directeur bericht dat zij denkt dat het beter is als zij uit dienst gaat bij DPG. Een paar uur later heeft de directeur gereageerd dat ze verrast is en in gesprek wil met werkneemster. Werkneemster heeft vervolgens gereageerd dat ze niet te snel zal vertrekken, maar in overleg wil over de wijze van uitdiensttreding. Op 22 september 2023 vindt een gesprek plaats waarbij onder andere aan de orde komt de mogelijkheid om een vaststellingsovereenkomst te sluiten zodat de WW-rechten van werkneemster zo goed als mogelijk worden veiliggesteld. Werkneemster heeft de toegestuurde vaststellingsovereenkomst niet ondertekend. Op 3 oktober 2023 heeft werkneemster op LinkedIn een bericht geplaatst dat zij (vrije vertaling) ‘vaarwel zegt tegen wat haar familie was de afgelopen jaren bij Dutch Power Group’. Op 4 oktober 2023 heeft werkneemster de maand oktober 2023 als einddatum voor haar dienstverband bij DPG vermeld op LinkedIn. Op 13 oktober 2023 heeft zij de bedrijfseigendommen ingeleverd. Bij brief van 27 oktober 2023 heeft DPG de opzegging van 7 september 2023 bevestigd en aangegeven dat de arbeidsovereenkomst op 31 oktober 2023 eindigt. Werkneemster heeft daar per e-mail d.d. 31 oktober 2023 bezwaar tegen gemaakt. Per brief van 3 november 2023 bericht de advocaat van werkneemster aan DPG dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat werkneemster wél haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en heeft haar verzoeken tot wedertewerkstelling en doorbetaling loon afgewezen. Werkneemster komt tegen deze beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat uit het whatsappbericht van 7 september 2023 volgt dat werkneemster aan DPG meldt dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigt. De woorden “*I think the best way for me is to quit DPG*” duiden daar niet zonder meer op maar de woorden uit de volgende zin wel: “*I will surely take some weeks to leave everything organize for the next person. (...) Thanks for*

everything you have done for me, I am truly grateful (...).” Deze maken duidelijk dat werkneemster op dat moment een beslissing heeft genomen om uit dienst te gaan. In reactie op het bericht van de directeur naar aanleiding van de opzegging schrijft werkneemster: *“If you are worried about leaving too soon, I won’t do that.”*, waaruit het hof afleidt dat werkneemster de volgende dag bij haar beslissing de arbeidsovereenkomst te beëindigen blijft. Ook tijdens het gesprek op 22 september 2022 is werkneemster niet teruggekomen op haar beslissing de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkneemster heeft op geen enkel moment tijdens dat gesprek, maar evenmin door communicatie of gedragingen in de dagen nadien, laten blijken haar arbeidsovereenkomst niet te willen beëindigen. Het hof overweegt dat uit deze gang van zaken volgt dat DPG ervan uit mocht gaan dat werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Het hof overweegt verder dat DPG door niet onmiddellijk het whatsapp-bericht van 7 september 2023 als opzegging te accepteren maar daarover te willen praten en vervolgens daadwerkelijk het gesprek daarover aan te gaan, heeft voldaan aan haar onderzoeksplicht of de wil van werkneemster wel overeenstemde met haar mededeling. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6311

Zaaknummer: 200.340.630

Rechters: A.J.J. van Rijen, M.P.C.J. van Bavel en A.C.M. Kuypers

Advocaten: M. Bouman en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft verwijtbaar gehandeld door zich onvoldoende in te spannen om de verhoudingen tussen werknemster en collega's te normaliseren. Het hof acht een billijke vergoeding van € 100.000 passend.*Feiten*

Bij tussenbeschikking heeft het hof (kort samengevat) geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden en dat werknemster (in plaats van herstel) recht heeft op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Het hof heeft partijen in de gelegenheid gesteld zich schriftelijk uit te laten over de hoogte van de billijke vergoeding en iedere verdere beslissing aangehouden. Partijen hebben zich op 14 december 2023, 23 januari 2023, 12 juli 2024 en 29 augustus 2024 schriftelijk en onderbouwd met stukken uitgelaten.

Oordeel

Het hof sluit voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding aan bij de gezichtspunten die zijn genoemd in het *New Hairstyle*-arrest. Meer specifiek verwijst het hof naar het arrest *Van der Wekke*. Het hof is van oordeel dat werkgever verwijtbaar heeft gehandeld. Kort samengevat had werkgever zich meer moeten inspannen om de verhoudingen tussen werknemster en de volgens werkgever gekwetste collega's te normaliseren. Zo had werknemster van werkgever eerst de gelegenheid moeten krijgen tot gesprek(ken) met die collega's, in plaats van dat werkgever haar vrijwel meteen na de (eerste) commotie over het boek heeft geschorst. Daarmee had werkgever de verhoudingen - voor zover feitelijk al (enigszins) verstoord - mogelijk kunnen herstellen. Het hof is - de specifieke omstandigheden van werknemster afwegend - van oordeel dat zij per 1 januari 2026 in staat moet worden geacht weer een soortgelijk inkomen te verdienen. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zonder ontbinding in elk geval tot die datum zou hebben voortgeduurd en zal bij de bepaling van de waarde van de arbeidsovereenkomst uitgaan van die einddatum. Bij de berekening neemt het hof verder gederfde inkomsten tot 1 januari 2026 en pensioenschade tot die datum mee. Het hof houdt voor de (verdere) bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding geen rekening met een bedrag aan immateriële schade. Werknemster heeft onvoldoende concreet aangevoerd op grond van welke uitlatingen van werkgever en in welke context gedaan, moet worden aangenomen dat sprake is van een zodanige aantasting in haar eer en goede naam, onder meer als kinderboekenschrijfster, dat dit een immateriële schadevergoeding rechtvaardigt. Ook houdt het hof geen rekening met de

door werknemster verzochte werkelijke juridische kosten, nu zij niet althans onvoldoende heeft gesteld op welke grondslag zij van mening is dat deze kosten aan haar vergoed moeten worden. De transitievergoeding wordt niet in mindering gebracht op de billijke vergoeding. Alles afwegend acht het hof een billijke vergoeding van € 100.000 passend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3321

Zaaknummer: 200.326.054_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.P. Zweers-van Vollenhoven en M. van der Schoor

Advocaten: W.E. Pors en V.N. van Waterschoot

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:683 lid 3 BW en 6:106 BW

RECHTSPRAAK

Absolute competentie. De vorderingen moeten mede met inachtneming van arbeidsrechtelijke normen worden beantwoord. Het is dan ook een zaak betreffende een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 93 sub c Rv. Verwijzing naar kantonrechter.

Feiten

VieCuri vordert in het incident de zaak door te verwijzen naar de kantonrechter. Werknemer heeft hiertegen verweer gevoerd.

Oordeel

Uit de rechtspraak van de Hoge Raad volgt dat de zinsnede 'betreffende een arbeidsovereenkomst' in artikel 93 aanhef en onder c Rv ruim moet worden uitgelegd. In onderhavige zaak vordert werknemer (1) om te verklaren voor recht dat VieCuri onrechtmatig heeft gehandeld door hem zijn functie te ontnemen en door, kort gezegd, uitlatingen over werknemer te doen die onrechtmatig zijn, (2) om te verklaren voor recht dat VieCuri schadeplichtig is en (3) om VieCuri te verplichten, kort gezegd, haar onrechtmatige uitlatingen over werknemer te rectificeren. De vraag of de door werknemer ingestelde vorderingen moeten worden toegewezen zal, naar het voorlopige oordeel van de rechtbank, worden beantwoord mede met inachtneming van arbeidsrechtelijke normen, waaronder de norm van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). De vorderingen kunnen niet los worden gezien van de arbeidsovereenkomst en de wijze van beëindiging daarvan. Ook heeft werknemer schending van de norm van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) (mede) aan zijn vordering ten grondslag gelegd. Omdat dit een zaak betreffende een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 93 sub c RV is, zal de zaak zoals verzocht worden verwezen naar de kantonrechter.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:4808

Zaaknummer: C/01/406784 / HA ZA 24-466

Rechters: E.J.C. Adang

Advocaten: C.A.M.J.M. Joosten en M.H.G. van de Mortel

Wetsartikelen: 93 Rv en 93 sub c Rv

RECHTSPRAAK

Attractiepark Duinrell moet aanzegvergoeding betalen omdat met aanzegging op voorhand in de arbeidsovereenkomst niet aan aanzegverplichting wordt voldaan, als tweemaal in weerwil van de tekst in arbeidsovereenkomst wordt verlengd en de derde keer niet.*Feiten*

Werknemer heeft bij Duinrell gewerkt vanaf 19 juli 2022 tot en met 6 mei 2024 op basis van drie aaneengesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In die arbeidsovereenkomsten staat steeds de volgende bepaling: *“De werkgever informeert de werknemer, dat de arbeidsovereenkomst, na het verstrijken van de overeengekomen duur niet zal worden voortgezet (art. 7:668 Burgerlijk Wetboek).”* Duinrell beroept zich op deze bepaling in de laatste arbeidsovereenkomst, die duurde van 7 mei 2023 tot en met 6 mei 2024, en stelt dat zij hiermee aan de aanzegverplichting heeft voldaan. Werknemer stelt dat geen sprake is van een geldige aanzegging en vraagt derhalve om toekenning van een aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze situatie is niet aan de wettelijke aanzegverplichting voldaan. Uit de wet volgt dat een aanzegging schriftelijk moet worden gedaan. Het gaat om een regel van dwingend recht. Op zich heeft werkgever gelijk dat uit de parlementaire geschiedenis van de aanzegplicht blijkt dat de werkgever meteen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan aangeven dat er geen sprake van een opvolgend contract zal zijn. Maar in de onderhavige situatie, waarin deze aanzegging tot driemaal toe in de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft gestaan, en er tweemaal in weerwil van deze aanzegging wel is verlengd, is de aanzegging in de arbeidsovereenkomst niet voldoende meer.

De bedoeling van de (schriftelijke) aanzegging is dat de werknemer tijdig duidelijkheid krijgt over de vraag of zijn arbeidsovereenkomst wel of niet zal worden voortgezet en er geen onzekerheid is bij de werknemer over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst. Niet weersproken is dat de manager pas ongeveer een week voor het verstrijken van de bepaalde duur van de derde arbeidsovereenkomst mondeling aan werknemer heeft meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Hiermee is dus geen (tijdige) duidelijkheid verstrekt aan de werknemer over het al dan niet verlengen van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, laat staan schriftelijk. Duinrell heeft niet aan haar aanzegverplichting voldaan. Daarom is zij de aanzegvergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:10333

Zaaknummer: 11230641 VZ VERZ 24-7113

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en M. Koolhoven

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op verzoek van werknemer. Verwijten van grensoverschrijdend gedrag niet komen vast te staan na onderzoek door extern bureau. Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever. Toekenning billijke vergoeding en transitievergoeding.*Feiten*

Déhora Consultancy Group B.V. (hierna: Déhora) is een adviesbureau gespecialiseerd in personeelsplanning en -management met ongeveer 220 medewerkers. Werknemer is sinds 5 augustus 2020 in dienst van Déhora, laatstelijk als Business Development Director. Het fulltimesalaris bedraagt € 8.000 bruto per maand, exclusief overige emolumenten. In september 2022 heeft werknemer een coachingsessie gevolgd met als belangrijkste aandachtspunt het bereiken van een verbetering van de emotionele stabiliteit. Eind 2022 heeft werknemer een gesprek gehad met een (ondergeschikte) vrouwelijk collega van het commerciële binnendienstteam. Volgens werknemer heeft de betreffende collega in dat gesprek aangeboden bij hem in bad te komen zitten. Volgens de collega zou juist werknemer dat hebben voorgesteld. De collega heeft eind 2022 melding gedaan van dit incident. HR heeft daarvan kennis genomen. De melding is door HR onderzocht en heeft geen arbeidsrechtelijke gevolgen gehad. Per 1 januari 2023 heeft werknemer een promotie gekregen naar zijn huidige functie. Er volgt een tweede coachingstraject gericht op persoonlijke effectiviteit. In november 2023 hebben partijen het plan ontwikkeld om werknemer deel uit te gaan laten maken van het kernteam dat zich richt op de herpositionering van Déhora. Op donderdag 23 november 2023 is werknemer aangesproken en is hem medegedeeld dat er meldingen over hem zijn binnengekomen, waardoor hij per direct is vrijgesteld van werkzaamheden. De timing van de meldingen is opvallend te noemen. Er is geen intern onderzoek gedaan en werknemer heeft zich niet direct kunnen verweren. Déhora heeft primair gereageerd op de meldingen en zich gefocust op de klager, waarbij werknemer in de kou kwam te staan. Déhora heeft vervolgens aan alle medewerkers een e-mail gestuurd over de meldingen en de op non-actiefstelling van werknemer. Ook heeft zij werknemer daarna laten bungelen en aan zijn lot overgelaten. Pas na 69 dagen vond het eerste gesprek met het onderzoeksbureau plaats en kon hij kennisnemen van de verwijten. Uit het gespreksverslag daarvan blijkt al dat van de vage beschuldigingen niets overblijft, en dat blijkt ook uit het conceptrapport en het definitieve rapport. Het gaat bovendien om meldingen/situaties die al eerder bij Déhora bekend waren, terwijl hij nooit een officiële waarschuwing heeft gehad. Het heeft Déhora volledig aan zorgvuldigheid ontbroken en werknemer is in zijn belangen geschaad. Hij heeft niet binnen een aanvaardbare termijn vernomen waarvan hij werd beschuldigd en hij is zeer negatief

neergezet richting zijn 220 collega's, hetgeen onzorgvuldig, beschadigend en ernstig verwijtbaar te noemen is. Werknemer meldt zich ziek en dient een ontbindingsverzoek in en verzoekt een billijke vergoeding van € 565.156,91 bruto, een transitievergoeding van € 15.550,03 bruto, een immateriële schadevergoeding van € 20.000 netto, vergoeding van daadwerkelijke advocaatkosten en een rectificatie-e-mail. Déhora verzet zich tegen toewijzing van het verzoek en voert aan dat er een onterecht beeld wordt geschetst van Déhora.

Oordeel

Déhora heeft werknemer na de ontvangst van twee meldingen direct op non-actief gesteld en al haar werknemers (in Nederland) de dag erna per e-mail geïnformeerd over het feit dat er meldingen over werknemer waren binnengekomen en er een extern onderzoek werd gestart, waarbij hem is gevraagd zijn werk neer te leggen. Duidelijk is dat Déhora de twee meldingen serieus diende te nemen en zorgvuldig diende te (laten) onderzoeken. Die meldingen kwamen gezien de bij Déhora uit het verleden bekende gedragingen van werknemer echter niet uit de lucht vallen. Eerdere meldingen over ongewenst gedrag van werknemer zijn voor Déhora nooit aanleiding geweest om concrete maatregelen te treffen, zoals een schriftelijke waarschuwing en/of het aanbieden van een verbetertraject. De coaching betrof geen verbetertraject. Déhora heeft vervolgens na de start van het onderzoek ook niet gecommuniceerd met werknemer. Déhora valt te verwijten dat zij onvoldoende regie op (de duur van) het onderzoek heeft uitgeoefend. Uit het onderzoek is vervolgens niet gebleken dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de hem verweten gedragingen. Déhora had ten tijde van de gedragingen geen gedragsprotocol over relaties tussen collega's. Het gedrag van werknemer is volgens de kantonrechter niet het gedrag dat je van een directeur mag verwachten. Dit valt hem te verwijten. Déhora heeft daar echter nimmer adequaat op ingegrepen. Ook nadat bleek dat het onderzoek onvoldoende aanwijzingen bood, heeft Déhora in de tussentijd nieuwe verklaringen verzameld van medewerkers over (het gedrag van) werknemer. Deze heeft zij niet laten onderzoeken door het onderzoeksbureau, hoewel het onderzoek op het moment van ontvangst van een aantal van die verklaringen nog liep. Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert de handelwijze van Déhora als ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000 bruto en een transitievergoeding van € 14.452,85. Daarnaast kan Déhora geen rechten ontlenen aan het concurrentie-en/of relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6286

Zaaknummer: 11091038 EA VERZ 24-413

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: R. Ruiten en T.A. Opbroek-Booij

Wetsartikelen: 6:248 BW; 7:653 BW; 7:671c BW; 7:673 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling in kort geding afgewezen. Op non-actiefstelling is niet in strijd met de Cao Huisartsenzorg en levert geen onrechtmatige discriminatie wegens ziekte op. Vordering tot doorbetaling van loon wordt (deels) toegewezen.*Feiten*

Werkneemster volgt bij de Hogeschool Utrecht de opleiding tot physician assistant (PA). Een belangrijk deel van deze opleiding bestaat uit het opdoen van ervaring in de praktijk onder begeleiding van een huisarts. Tussen werkneemster en de huisartsenpraktijk Laila B.V. (hierna: huisartsenpraktijk) is per 1 juli 2022 een 'onderwijsarbeidsovereenkomst' gesloten voor een bepaalde tijd tot 1 april 2024. Daarnaast is per 1 juli 2022 tussen partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor de functie van 'PA in opleiding', met een arbeidsduur van 32 uur per week tegen een salaris conform salarisschaal 9, trede 21 van de toepasselijke Cao Huisartsenzorg. Deze arbeidsovereenkomst is per 28 februari 2023 stilzwijgend verlengd en eindigt van rechtswege per 28 februari 2025. Bij werkneemster is op 29 juli 2022 de diagnose ADHD-C vastgesteld. De opleider van de huisartsenpraktijk (tevens huisarts) heeft werkneemster, nadat zij een patiënt had beloofd oorbellen te geven, erop aangesproken dat zij hiermee de grenzen van een gezonde behandelaar-patiëntrelatie heeft overschreden. Werkneemster heeft voor de maanden februari en maart 2024 onbetaald verlof opgenomen met als doel te kunnen afstuderen. Op 12 februari 2024 heeft werkneemster voor dezelfde patiënt aan wie zij eerder de oorbellen had beloofd een brief gestuurd aan de rechtbank Den Haag uit naam van de huisartsenpraktijk, met daarin het verzoek een nieuwe bewindvoerder aan te stellen. Werkneemster mag geen patiënten meer behandelen, maar wordt wel in de gelegenheid gesteld om haar laatste opdrachten af te maken voor de afronding van haar opleiding. Werkneemster wil patiënten blijven behandelen met als gevolg dat er een conflict ontstaat. De huisartsenpraktijk bevestigt (schriftelijk) dat werkneemster tot het einde van haar dienstverband op non-actief wordt gesteld en dat haar geen nieuwe arbeidsovereenkomst zal worden aangeboden. De arbeidsovereenkomst eindigt op 28 februari 2025. De onderwijsarbeidsovereenkomst tussen partijen is op 1 april 2024 van rechtswege geëindigd. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en (door)betaling van (achterstallig) loon. De op non-actiefstelling is in strijd met de toepasselijke bepalingen van de Cao Huisartsenzorg en bovendien wordt zij door de op non-actiefstelling gediscrimineerd vanwege haar ADHD.

Beoordeling

De kantonrechter is van oordeel dat de vordering tot wedertewerkstelling moet worden afgewezen, omdat onvoldoende waarschijnlijk is geworden dat deze in een bodemprocedure zal worden toegewezen. De kantonrechter is met de huisartsenpraktijk van oordeel dat werknemster met het verzenden van de brief (wederom) de grenzen van de behandelaar-patiëntrelatie heeft overschreden. Met het versturen van de brief heeft werknemster de huisartsenpraktijk laten optreden als vertegenwoordiger van de patiënt in een juridische procedure. Anders dan werknemster meent, is dat geen handeling die valt onder het goed hulpverlenerschap als bedoeld in artikel 7:453 BW. Ook artikel 7:465 BW, dat gaat over de vertegenwoordiging van een wilsonbekwame patiënt, vormt daarvoor geen grondslag. Ook valt haar aan te rekenen dat zij geen overleg heeft gehad met haar opleider voordat zij de brief verstuurde. Werknemeester ontbreekt het aan leerbaarheid en zelfreflectie. De kantonrechter vindt het goed te begrijpen dat de huisartsenpraktijk geen vertrouwen meer heeft in de leerbaarheid van werknemster en dat de opleider haar niet meer onder zijn verantwoordelijkheid met patiënten wil laten werken. De kantonrechter is van oordeel dat de op non-actiefstelling niet in strijd is met de Cao Huisartsenzorg. De kantonrechter volgt werknemster niet in de stelling dat er sprake is van onrechtmatige discriminatie op grond van ziekte, omdat vast is komen te staan dat de huisartsenpraktijk op het moment van de op non-actiefstelling niet op de hoogte was van de ziekte van werknemster. De vordering tot doorbetaling van loon wordt (deels) toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:17274

Zaaknummer: 11311607 RL EXPL 24-17418

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: H. el Tahiri Osruti en F.C. Werts

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:625 BW; 7:453 BW; 7:465 BW

RECHTSPRAAK

Vermoeden van fraude. Inschakeling onderzoeksbureau. Berusting in het ontslag op staande voet. Conservatoir beslag op de woning van werknemer met het doel € 537.634,05 aan schade te verhalen.*Feiten*

Werknemer is op 23 april 2007 in dienst getreden van werkgeefster, laatstelijk werkzaam in de functie van financemanager. Werkgeefster stelt aan de hand van zestien gespecificeerde posten dat werknemer: (i) bedragen heeft overgeboekt van de bankrekening van werkgeefster naar bankrekeningen die gekoppeld zijn aan twee van zijn privécreditcards, (ii) de door werkgeefster verstrekte zakelijke creditcard voor niet-zakelijke doeleinden heeft gebruikt, (iii) een zakelijke creditcard van een overleden collega voor niet-zakelijke doeleinden heeft gebruikt, (iv) privé-uitgaven heeft gedaan op kosten van werkgeefster, (v) bedragen gedeclareerd heeft bij werkgeefster waar geen daadwerkelijke onkosten aan ten grondslag liggen en (vi) iPhones van werkgeefster heeft meegenomen en verkocht voor eigen gewin. Werknemer heeft erkend dat hij geld heeft onttrokken aan werkgeefster om zichzelf te bevoordelen. Werkgeefster stelt terecht dat dit kwalificeert als onrechtmatig handelen. Werknemer voert aan dat hij de laatste jaren voortdurend onder hoogspanning stond. Hij heeft dit ook regelmatig bij werkgeefster aangegeven. Bij gebrek aan een deugdelijk controlemechanisme heeft hij veel te lang zijn gang kunnen gaan.

Oordeel

Werknemer erkent dat hij van een viertal posten de bedragen zal moeten terugbetalen. Dit betekent dat op grond van deze erkenning een bedrag van € 124.763,07 zal worden toegewezen. De overige twaalf door werkgeefster genoemde posten beoordeelt de kantonrechter per afzonderlijk post, waarbij ook aansluiting is gezocht bij de onderzoeksresultaten van het onderzoeksbureau. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een totaalbedrag van € 535.419,18. Werkgeefster vordert voorts een betaling van € 38.635,41 ex btw aan onderzoekskosten. Werknemer voert als verweer dat niet is gebleken dat deze kosten zijn gemaakt en bovendien vindt hij de kosten onredelijk hoog. Het was volgens hem ook niet nodig om een onderzoeksbureau in te schakelen. Werkgeefster had dit onderzoek zelf uit kunnen voeren. De kantonrechter wijst de onderzoekskosten toe omdat het voor werkgeefster noodzakelijk was om een extern bureau in te schakelen voor het onderzoek. Van werkgeefster hoefde, mede gelet op de vestigingsplaats van haar hoofdkantoor, niet verwacht te worden dat zij haar eigen medewerkers een dergelijk onderzoek zou laten uitvoeren in plaats van een extern onderzoeksbureau. De vordering tot betaling van de

beslagkosten wordt gedeeltelijk toegewezen en de vordering tot buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen. Omdat werknemer berust in het ontslag op staande voet wordt hij ook veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5746

Zaaknummer: 11040309 MC EXPL 24-2389

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.T. Nijk en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:661 BW; 7:686a BW; 706 Rv

RECHTSPRAAK

Een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt. In tegenstelling tot werkgeefster is werkneemster van mening dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bewijsopdracht.*Feiten*

Werkneemster is op basis van mondelinge afspraken met ingang van 1 juli 2021 bij de Stichting Waalhalla in dienst getreden als coördinator graffiti. Een op schrift gestelde arbeidsovereenkomst ontbreekt. Wel heeft Waalhalla werkneemster een 'Formulier stamgegevens werknemer' laten invullen. Daarop staat, onder het kopje Gegevens dienstbetrekking: 'Datum in dienst: 1 juli', 'Functie: grafisch vormgeving' en 'Uren per week: 28'. Ook heeft Waalhalla haar een 'Opgaaf gegevens voor loonheffingen' laten invullen, nodig voor de Belastingdienst. Dit formulier is ondertekend op 1 juli 2021. Werkneemster heeft zich op 1 september 2023 ziek gemeld. Later is zij weer deels aan het werk gegaan, tot maximaal 16 uur per week. In mei 2024 heeft Waalhalla mondeling aan werkneemster meegedeeld dat het dienstverband per 31 mei 2024 zal eindigen. Die maand heeft zij voor het laatst loon aan werkneemster betaald, inclusief de vakantietoeslag. In het verslag van de bedrijfsarts van 29 mei 2024 staat onder meer: *'Werknemer was tot heden werkzaam 16 uur per week. Verdere opbouwen van eigen werkuren was bleek niet haalbaar wegens energetische beperkingen. Werknemer gaat ziek uit dienst per 1-06'*. Werkneemster sommeert Waalhalla tot doorbetaling van het loon omdat volgens haar sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Waalhalla is niet overgegaan tot doorbetaling van het loon. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag en Waalhalla te veroordelen tot betaling van loon en subsidiair tot betaling van de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. Waalhalla betwist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens Waalhalla is zij met werkneemster per 1 juli 2021 een nuluren contract overeengekomen. Tijdens evaluatiegesprekken is het nuluren contract omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Waalhalla verzoekt terugbetaling van het loonbedrag dat zij in de periode van september 2023 tot en met mei 2024 te veel heeft betaald.

Oordeel

Waalhalla betwist dat bij gebreke aan schriftelijke vastlegging van een einddatum moet worden uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit de jurisprudentie, met name de uitspraak van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 11 januari 2021 (ECLI:NL:GHARL:2021:179) en de uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 1 december 2022 (ECLI:NL:RBROT:2022:10861) volgt volgens haar dat het aan werkneemster is om te bewijzen

dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Gelet op de uiteenlopende lezingen die partijen hebben gegeven over de afspraken rondom de arbeidsovereenkomst en op de door partijen overgelegde producties, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder nader bewijs worden beoordeeld welke lezing de juiste is. Omdat in artikel 7:655 BW geen specifieke bewijslastverdeling is opgenomen, gelden daarvoor volgens het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden in beginsel de algemene regels van bewijsrecht. De kantonrechter volgt de uitspraak van het gerechtshof en ziet in de gedetailleerde beschrijving ter zitting door Waalhalla van het verloop van de jaarlijkse evaluatiegesprekken in combinatie met de tekst 'Contract: Bepaalde tijd' op de loonstroken en ook het feit dat de stelling van Waalhalla dat aan werkneemster in eerste instantie een oproepcontract is aangeboden strookt met de tekst op de loonstroken en het in die periode wisselende loon, een zodanig gemotiveerde betwisting dat het aan werkneemster is, die zich beroept op de rechtsgevolgen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, om haar stellingen te bewijzen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6835

Zaaknummer: 11209528 \ HA VERZ 24-42

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: K.W.A. Wools, V. Groenen en Y. Breure

Wetsartikelen: 7:629 BW; 7:655 BW; 7:668 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2022-2024 voorziet niet in tussentijdse opzegmogelijkheid arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is bij Holland Gebouw Onderhoudsgroep B.V. (hierna: HGO) werkzaam op basis van een (tweede) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met als einddatum 14 augustus 2022. Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2022-2024 (hierna: de cao) van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is geen tussentijds opzegbeding opgenomen. Werknemer heeft op 29 maart 2022 zijn dienstverband bij HGO opgezegd per 1 mei 2022. HGO heeft met die opzegging ingestemd onder de voorwaarde dat – kort gezegd – werknemer geheimhouding in acht neemt en hij binnen twee jaar na vertrek bij HGO geen van haar relaties zal benaderen en ook niet bij die relaties in dienst zal treden. Bij brief van 2 mei 2022 heeft HGO werknemer medegedeeld dat haar voorstel is komen te vervallen, omdat werknemer heeft geweigerd aan de voorwaarde te voldoen. Tussen partijen is – in de kern – in geschil de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat werknemer de arbeidsovereenkomst met HGO onregelmatig heeft opgezegd en hem veroordeeld tot betaling aan HGO van € 7.199,54.

Voor zover in cassatie van belang was het hof van oordeel dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet tussentijds kon opzeggen omdat geen tussentijds opzegbeding was overeengekomen, en dat werknemer daarom aan HGO een vergoeding is verschuldigd als bedoeld in artikel 7:677 lid 4 BW. Daarbij overwoog het hof dat artikel 10 lid 4 van de cao (“Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet 1 maand opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen”) zo moet worden begrepen dat daarin een termijn voor opzegging is geregeld, voor het geval dat – ingevolge artikel 7:667 lid 3 BW – de arbeidsovereenkomst door de werknemer kan worden opgezegd. In de cao is naar het oordeel van het hof echter geen tussentijdse opzegmogelijkheid te lezen. Het hof heeft de vergoeding wegens onregelmatige opzegging gematigd tot € 7.700,19 (drie maandsalarissen).

Werknemer heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Conclusie A-G (Drijber)

De A-G staat in zijn conclusie stil bij de (on)mogelijkheid van tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vervolgens bij de uitleg van de hier toepasselijke

cao. De A-G overweegt dat de cao er hier zijns inziens *niet* in voorziet dat een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd, zoals bedoeld in artikel 7:667 lid 3 BW. Behoudens de afwijking dat de opzegtermijnen voor werknemer (lid 4) en werkgever (lid 5) beginnen op zaterdag, kan de inhoud van artikel 10 van de cao moeilijk anders worden gezien dan een weergave van het wettelijk ontslagstelsel. Dat artikel 10, aanhef en lid 4 (en lid 5) van de cao bepaalt dat de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd door opzegging door de werknemer (resp. de werkgever), lijkt de A-G een te smalle basis om aan te nemen dat hiermee sprake is van het overeenkomen van het recht voor ieder van de partijen tot *tussentijdse* opzegging van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:667 lid 3 BW. Hierbij betreft de A-G dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als uitgangspunt niet tussentijds kan worden opgezegd en dat het wettelijk vormvereiste ten doel heeft om elke onduidelijkheid te voorkomen.

De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 25-10-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:1540

Zaaknummer: 24/00803

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. Tanja-van den Broek en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding overeengekomen tussen advocatenkantoor en advocaat-stagiair. Is dit beding nietig op grond van artikel 7:611a lid 4 BW? Hof stelt hierover prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juni 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van advocaat-stagiaire. De arbeidsovereenkomst is aangegaan onder een aantal ontbindende voorwaarden, waaronder de voorwaarde dat werkneemster uiterlijk op 1 december 2025 de Beroepsopleiding Advocatuur met goed gevolg heeft afgelegd. De arbeidsovereenkomst van werkneemster bevat een studiekostenbeding. Werkneemster is op 19 mei 2023 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkneemster haar studiekosten niet hoeft terug te betalen, omdat het studiekostenbeding nietig is. De beroepsopleiding voor advocaten valt onder de algemene scholingsplicht van de werkgever en moet dan ook kosteloos worden aangeboden, aldus de kantonrechter. In hoger beroep is het geschil beperkt tot de vraag naar de geldigheid van het tussen partijen overeengekomen studiekostenbeding met betrekking tot de door werkneemster gevolgde Beroepsopleiding Advocatuur. De Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) is in hoger beroep als belanghebbende in deze procedure verschenen.

Oordeel

Het hof constateert, net als partijen (werkneemster, werkgeefster en NOvA), dat er verschillende opvattingen bestaan over de geldigheid van een studiekostenbeding, die afhangen van de uitleg van de relevante wetsbepalingen. De Hoge Raad heeft daarover in deze context nog niet eerder beslist. Het hof ziet aanleiding tot het stellen van prejudiciële vragen van uitleg van het recht. De antwoorden zijn rechtstreeks van belang en nodig voor de te geven eindbeslissing van het hof. Daarnaast zijn de antwoorden op de te stellen prejudiciële vragen van belang voor de uitkomst van een groot aantal potentiële mogelijke toekomstige geschillen tussen andere partijen naar aanleiding van regelmatig terugkerende te sluiten arbeidsovereenkomsten tussen een advocaat-stagiaire en diens werkgever.

De eerste prejudiciële vraag die aan de Hoge Raad wordt voorgelegd, luidt als volgt:

Kan de Beroepsopleiding Advocatuur worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van een advocaat-stagiaire, zodat de werkgever in beginsel op grond van artikel 7:611a lid 1 BW gehouden is de advocaat-stagiaire in staat te stellen deze opleiding te

volgen?

Aan de ene kant zou men kunnen stellen dat het hier gaat om scholing die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de eigen functie van de werknemer – namelijk die van advocaat-stagiaire – zodat artikel 7:611a lid 1 BW van toepassing is op deze situatie. Aan de andere kant kan worden volgehouden dat de functie van advocaat-stagiaire een opleidingsfunctie is die een werknemer maximaal drie jaar mag uitoefenen. Daarbij zou het met succes afronden van de Beroepsopleiding Advocatuur zijn te bestempelen als het behalen van een beroepskwalificatie, startkwalificatie of een diploma waarover een werknemer moet beschikken om de functie van advocaat uit te oefenen. Hieruit volgt dan (kort gezegd) dat artikel 7:611a lid 1 BW niet van toepassing is op de Beroepsopleiding Advocatuur.

De tweede vraag die moet worden beantwoord, ziet op de verhouding tussen het eerste en het tweede lid van artikel 7:611a BW. Als zou gelden dat werkgeefster op grond van het eerste lid verplicht is werkneemster in staat te stellen de Beroepsopleiding Advocatuur te volgen, rijst de vraag of dit tot gevolg heeft dat werkgeefster zonder meer de kosten van de opleiding draagt (lid 2), zonder dat een geldig studiekostenbeding kan worden overeengekomen (lid 4). De tweede prejudiciële vraag luidt daarom als volgt:

Indien het antwoord op vraag 1 bevestigend luidt, heeft dan te geleden dat een werkgever op grond van artikel 7:611a lid 2 BW gehouden is om de Beroepsopleiding Advocatuur telkens kosteloos aan zijn werknemers die de functie van advocaat-stagiaire bekleden, aan te bieden?

De achtergrond van deze vraag is de volgende. Uit de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de door de wetgever gekozen systematiek van artikel 7:611a lid 1 en 2 BW zou kunnen worden afgeleid dat iedere opleiding die een werkgever op grond van het eerste lid aan een werknemer moet aanbieden, ingevolge het tweede lid voor rekening van de werkgever komt, zonder dat daarnaast noodzakelijk is dat elders in de wet een specifieke scholingsverplichting op de werkgever wordt gelegd. Het hof wijst in dit verband op de memorie van toelichting bij de wet waarmee de richtlijn wordt geïmplementeerd. Daarin staat: “Opleidingen die op grond van artikel 7:611a BW ook nu al door de werkgever moeten worden verstrekt, moeten inderdaad kosteloos verstrekt worden”. Gezegd zou kunnen worden dat de minister hiermee tot uitdrukking brengt dat scholing die een werkgever op grond van het eerste lid verplicht is om aan te bieden, vanaf de inwerkingtreding van de implementatiewet ook telkens kosteloos moet aanbieden. Anders dan voorheen, zou het voor deze scholing dus niet langer mogelijk zijn een studiekostenbeding overeen te komen.

Het is daarentegen ook denkbaar dat de verplichting om scholing kosteloos aan te bieden slechts bestaat als er een specifieke wettelijke bepaling is aan te wijzen waarop de scholingsplicht kan worden gebaseerd én de desbetreffende opleiding – bovendien – valt onder het toepassingsgebied van het eerste lid, waarin enkel een algemene scholingsplicht is neergelegd. De tekst van het tweede lid zou daarop kunnen duiden. Deze tekst komt erop neer dat een werkgever die op grond van nationaal recht verplicht is zijn werknemers scholing te

verstrekken, de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos dient aan te bieden. Met andere woorden: er zou eerst moeten worden vastgesteld of er een specifieke scholingsverplichting voor de werkgever bestaat, om vervolgens ook nog te toetsen of deze scholingsverplichting voldoet aan de voorwaarden van het eerste lid.

De laatste prejudiciële vraag heeft betrekking op de mogelijkheid dat een (specifieke) opleidingsverplichting voor werkgeefster voortvloeit uit de Advocatenwet en de Verordening op de advocatuur (Voda). Denkbaar is dat in deze regelgeving een specifieke verplichting voor werkgevers is neergelegd die inhoudt dat een werkgever verplicht is om de Beroepsopleiding Advocatuur aan advocaat-stagiaires aan te bieden. De derde prejudiciële vraag luidt daarom als volgt:

Moeten de Advocatenwet en de Voda, waarop de Beroepsopleiding Advocatuur is gegrond, zo worden uitgelegd dat deze een specifieke grondslag vormen als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW, op grond waarvan de werkgever verplicht is deze beroepsopleiding kosteloos aan zijn advocaat-stagiaires te verstrekken?

Waar het bij deze vraag om gaat is of de Advocatenwet (in het bijzonder art. 8c lid 1 sub c) en de Voda (in het bijzonder art. 3.1 jo. 3.8 lid 3 jo. art. 3.13 lid 2 jo. art. 3.17 jo. art. 3.19) zijn aan te merken als het “nationale recht” waarin een werkgever verplicht wordt zijn werknemers (advocaat-stagiaires) scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren.

Het hof stelt voornoemde prejudiciële vragen aan de Hoge Raad. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1877

Zaaknummer: 200.340.178/01

Rechters: C.A. Joustra, H.J. van Harten en J.S. Honée

Advocaten: A. Ramsaroep en D. van Gerven

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Bewijsopdracht werkgever in het kader van ontslag op staande voet. Schending waarheidsplicht artikel 21 Rv door werknemer zal doorwerken in vergoeding/proceskosten.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever in de functie van marketingmanager. Na onmin met werkgever heeft werknemer vakantie opgenomen in de periode van 20 mei tot en met 27 mei 2024. Op 28 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en leidinggevende. Leidinggevende heeft tijdens het gesprek aangegeven dat werknemer niet in het Nederlandse team paste en dat werkgever het dienstverband wilde beëindigen. Werkgever heeft werknemer een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Werknemer heeft deze overeenkomst ondertekend. Werknemer heeft per e-mail van 2 juni 2024 aan werkgever aangegeven toch niet in te stemmen met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft werknemer op 3 juni 2024 op staande voet ontslagen voor het wegnemen dan wel weggeven van bedrijfseigendommen, een melding van de alarmcentrale na activiteit van werknemer in het pand van werkgever na sluitingstijd, het gebruiken van de alarmkaart van een andere werknemer, het (mogelijk) ontvreemden van kleding uit de inventaris, en meer in het algemeen de houding en het gedrag van werknemer. Werknemer heeft ter zitting berust in het gegeven ontslag, maar is het niet eens met de redenen daarvoor. Hij verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding. Ook stelt werknemer andere verzoeken in die samenhangen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever vindt dat hij werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Hij stelt tegenverzoeken in, waaronder een verklaring voor recht dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld en betaling van schadevergoeding.

*Oordeel**Schending van de waarheidsplicht artikel 21 Rv*

De kantonrechter constateert dat werknemer zowel in het verzoekschrift als in de aanvullende versie daarvan vervalste stukken in het geding heeft gebracht. Werknemer heeft pas op het laatste moment de waarheid verteld, nadat de betreffende stukken uitvoerig ter zitting waren besproken en de zitting in verband met de gestelde vervalste stukken geschorst is geweest. De kantonrechter rekent werknemer deze schending van de waarheidsplicht en de manier waarop hij dit heeft gedaan ernstig aan. De kantonrechter zal financiële consequenties aan de schending van de waarheidsplicht verbinden. Indien het ontslag op staande voet geen stand

houdt, betekent dit dat de kantonrechter de schending door zal laten werken in de hoogte van de aan werknemer toe te kennen vergoedingen. Indien het ontslag op staande voet standhoudt, zal de schending doorwerken in de hoogte van de ten laste van werknemer komende proceskosten.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat nadere bewijslevering door werkgever noodzakelijk is om een eindoordeel te kunnen geven over de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag op staande voet. In afwachting van deze bewijslevering worden de beslissingen over de verzoeken die samenhangen met het ontslag op staande voet aangehouden. Dit is daarom een tussenbeschikking.

Overige verzoeken van werknemer

De kantonrechter geeft in deze tussenbeschikking al wel een oordeel over verzoeken die los van het ontslag op staande voet beoordeeld kunnen worden. Ten aanzien van het verzoek tot betaling van loon heeft werkgever overtuigend aangetoond dat hij het loon tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst heeft betaald, zodat de kantonrechter dit verzoek afwijst. Werknemer verzoekt verder betaling van het nog openstaande verlofsaldo van 87 dagen en het tot de einddatum opgebouwde vakantiegeld. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van het verlofsaldo toe en wijst het verzoek tot betaling van vakantiegeld af, nu uit de loonstaat 2024 blijkt dat het vakantiegeld reeds is uitbetaald. Tot slot wijst de kantonrechter het verzoek omtrent de schadevergoeding voor het vermeend ten onrechte inleveren van de bedrijfsauto (vanwege het ontslag op staande voet) af nu, nog los van de vraag of werkgever de bedrijfsauto wel of niet terecht heeft ingenomen, het causaal verband tussen de inname en de gestelde schade ontbreekt.

Verklaring voor recht en schadevergoeding

De door werkgever verzochte verklaring voor recht en schadevergoeding (op te maken bij staat) worden afgesplitst. Deze onderwerpen moeten verder worden behandeld in een dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:6979

Zaaknummer: 11195872

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: S.P.R.M. Kranenburg en mr. M.A.J. Brouwers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Internationale werkgever is tekortgeschoten in de herplaatsingsinspanningen. Toekenning billijke vergoeding van € 109.723,27 bruto en aanvullende bonus van € 13.430 bruto.*Feiten*

Ineos Styrolution Netherlands BV (hierna: Ineos) maakt deel uit van de Ineos Group, een wereldwijd concern. Ineos heeft in Nederland geen productielocatie maar wel een administratieve entiteit waar ongeveer twaalf werknemers, onder wie werknemer, in dienst zijn. Zij worden in Nederland verlood, maar zij werken voornamelijk vanuit huis ten behoeve van andere entiteiten binnen de groep. In mei 2023 heeft Ineos een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV. De ontslagaanvraag is gebaseerd op organisatorische veranderingen. Het UWV heeft bij besluit van 19 september 2023 geweigerd om aan werkgever toestemming te geven tot opzegging van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Ineos met ingang van 1 mei 2024 ontbonden. De vordering tot betaling van de bonus heeft de kantonrechter afgewezen. Het doel van het hoger beroep van werknemer is onder meer primair om de arbeidsovereenkomst te laten herstellen dan wel subsidiair Ineos te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding voor de niet-genoten vakantiedagen en een billijke vergoeding van € 109.723,27 bruto. Ook maakt werknemer aanspraak op een bonus over 2023 van € 14.023 bruto.

*Oordeel**A-grond*

Het hof oordeelt dat Ineos tekort is geschoten in de herplaatsingsinspanningen. De inspanningsplicht van Ineos bij herplaatsing betekent dat zij werknemer in beginsel bij een vacature op een passende functie zal moeten herplaatsen. Dat een vacaturestop geldt, kan aan deze wettelijke verplichting geen afbreuk doen. Daar komt overigens bij dat Ineos heeft opgemerkt dat die vacaturestop alleen van toepassing is voor 'non-critical hiring', zonder duidelijk te maken wat daaronder wordt verstaan. Ineos heeft niet onderbouwd dat en welke vacature in een (IT-)functie aan werknemer aangeboden zou zijn. In de UWV-procedure heeft Ineos wel veel internationale vacatures genoemd en niet-passend gevonden maar het hof stelt vast dat die vacatures niet met werknemer zijn besproken. Ineos heeft ook geen herplaatsingsgesprek met werknemer gevoerd, terwijl dat wel van haar gevergd kon worden. Ineos heeft immers tal van de vacatures niet passend gevonden omdat zij ervan uitging dat

werknemer niet bereid was om te verhuizen. Naar het oordeel van het hof lag het initiatief bij Ineos om in overleg met werknemer te bezien welke vacatures binnen het wereldwijde concern passend zijn, eventueel met behulp van scholing, en vervolgens intern binnen het concern daarnaar onderzoek te doen. Door dat na te laten, met de rechtvaardiging om geen valse verwachtingen te wekken, heeft Ineos zich niet genoeg ingespannen om tot herplaatsing te komen. Daar komt bij dat ter zitting bij het hof Ineos nog heeft gezegd dat werknemer op IT-functies in Duitsland had kunnen solliciteren. Ineos heeft zich er tijdens de zitting bij het hof tegelijk op beroepen dat zij op grond van Duits recht niet actief Duitse vacatures mocht aanbieden aan werknemer. Los van het feit dat deze stelling verder niet is onderbouwd, passeert het hof die ook op inhoudelijke gronden. Ten slotte heeft werknemer terecht aangevoerd dat vacatures door Ineos eveneens niet-passend werden bevonden omdat die niet digitaal op afstand gedaan zouden kunnen worden, zonder dat daar (steeds) een duidelijke toelichting of onderbouwing voor werd gegeven. Ook ten aanzien van arbeidsplaatsen van andere categorieën werknemers is niet gebleken dat Ineos genoeg heeft gedaan.

Billijke vergoeding

Het hof zal de arbeidsovereenkomst niet herstellen. De kans dat de arbeidsovereenkomst, als die zou worden hersteld, een werkbare invulling zal krijgen wordt namelijk zo laag ingeschat dat herstel geen zinvolle keuze is. Omdat Ineos de hoogte van de verzochte billijke vergoeding niet heeft betwist en het hof dat bedrag ook redelijk voorkomt gezien de uitgangspunten die werknemer hanteert, kent het hof de gevraagde billijke vergoeding toe van € 109.723,27 bruto.

Bonus

Doordat op geen enkele wijze inzichtelijk of controleerbaar is hoe de bonus is berekend en omdat het bedrag over 2023 significant afwijkt van wat jarenlang gebruikelijk was, heeft Ineos onvoldoende gemotiveerd waarom zij geen hogere bonus verschuldigd is. Onweersproken is dat het gemiddelde van de bonus van werknemer over de afgelopen drie jaar op € 14.023 bruto lag. Omdat Ineos al een bedrag van € 593 aan bonus aan werknemer heeft betaald, zal het hof het restant toewijzen, namelijk € 13.430 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6312

Zaaknummer: 200.340.973

Rechters: G.A. Diebels, A.J.J. van Rijen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A. Tel en J.C. Broekman

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671b BW, 7:683 BW en 9 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft in een andere (gelijktijdige) procedure geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarom wordt het verzoek van KLM om een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 2023 bij de Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM) in dienst getreden als teammember operations. Alle KLM-medewerkers kunnen zes maanden na indiensttreding gebruikmaken van IPB-reisfaciliteiten. De regels en voorwaarden voor gebruikmaking van de IPB-regeling staan opgenomen in een brochure. Op 11 april 2024 heeft werknemer een eerste en laatste officiële waarschuwing gekregen vanwege het overtreden van het IPB-reglement. Op 23 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege herhaaldelijk en ernstig misbruik van de IPB-regeling. Daarnaast heeft hij de gemaakte afspraken rondom zijn vertrek naar Suriname op meerdere punten geschonden. KLM verzoekt de kantonrechter om een gefixeerde schadevergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een andere (gelijktijdige) procedure is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Dat betekent dat werknemer niet schadeplichtig is jegens KLM. Daarom wordt het verzoek tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding afgewezen. KLM wordt als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10182

Zaaknummer: 11228897 \ AO VERZ 24-96

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: L. Gorte en M. Amrani

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen, aangezien het overtreden van het IPB-reglement en het niet nakomen van de concrete afspraken geen dringende reden vormt. Het handelen c.q. nalaten is wél zodanig verwijtbaar dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 2023 bij de Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM) in dienst getreden als teammember operations. Alle KLM-medewerkers kunnen zes maanden na indiensttreding gebruikmaken van IPB-reisfaciliteiten. De regels en voorwaarden voor gebruikmaking van de IPB-regeling staan opgenomen in een brochure. Op 11 april 2024 heeft werknemer een eerste en laatste officiële waarschuwing gekregen vanwege het overtreden van het IPB-reglement. Op 22 april 2024 is de moeder van werknemer overleden in Nederland. De uitvaart vond plaats in Suriname. In dit verband heeft er op 25 april 2024 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de unitmanager en de shiftleader. In dit gesprek zijn verschillende afspraken gemaakt omtrent zijn rouwreis. Zo had werknemer tot 16 mei verlof gekregen. Werknemer is op 18 mei 2024 teruggevlagen naar Nederland en hij heeft zijn dienst op 17 mei 2024 met een collega geruild. Op 23 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege herhaaldelijk en ernstig misbruik van de IPB-regeling. Daarnaast heeft hij de gemaakte afspraken rondom zijn vertrek naar Suriname op meerdere punten geschonden. Werknemer verzoekt, primair, het ontslag op staande voet te vernietigen en KLM te veroordelen tot loondoorbetaling, wedertewerkstelling en een deugdelijke loonspecificaties te verstrekken. Subsidiair verzoekt werknemer aan hem een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt, heeft KLM de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk te ontbinden op de e-grond dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Werknemer heeft weliswaar meermaals in strijd gehandeld met het IPB-reglement, maar dat heeft hij niet bewust of opzettelijk gedaan. Het is werknemer daarentegen wel aan te rekenen dat hij, ondanks een officiële

waarschuwing, de concrete afspraken rond zijn rouwreis naar Suriname en zijn verlof heeft geschonden. Het is echter vanzelfsprekend invoelbaar dat werknemer emotioneel was rondom het overlijden van zijn moeder. Werknemer heeft de gevolgen van zijn acties daardoor wellicht niet altijd even goed kunnen overzien. Bovendien heeft hij zelf vervanging geregeld toen hij te laat terug was voor zijn dienst, zodat KLM in die zin geen 'last' heeft gehad van zijn te late terugkeer. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het handelen van werknemer, gelet op zijn bijzondere persoonlijke omstandigheden, de hoge lat van de dringende reden niet haalt.

Loondoorbetaling en wedertewerkstelling

Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer in beginsel recht op loon. Over de periode 8 juli 2024 tot 15 oktober heeft werknemer echter geen recht op loon van KLM. Er wordt immers van uitgegaan dat het loon dat de werknemer bij het uitzendwerk verdient gelijk is aan het loon dat hij bij KLM zou ontvangen. De gevorderde loondoorbetaling zal dan ook (slechts) worden toegewezen over de volgende periodes: 23 mei 2024 tot 8 juli 2024, en 15 oktober 2024 tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente worden ook toegewezen, omdat KLM te laat heeft betaald. De wettelijke verhoging wordt echter gematigd tot 10%, omdat de kantonrechter het – gelet op het handelen van werknemer – wel invoelbaar vindt dat KLM is gestopt met het betalen van loon. Dit brengt met zich mee dat KLM tevens wordt veroordeeld de salarisspecificaties, over deze maanden, aan werknemer te verstrekken. Ook zal de verzochte wedertewerkstelling worden toegewezen.

(Voorwaardelijke) ontbinding

Hoewel de ontslagredenen de hoge lat van de dringende reden niet halen, is de kantonrechter van oordeel dat het handelen c.q. nalaten van werknemer wél zodanig verwijtbaar is dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gedurende de eerste vijf maanden waarin hij recht had op IPB, heeft werknemer meerdere overtredingen van het IPB-reglement begaan. De stelling van werknemer dat van hem – mede gelet op zijn korte dienstverband – niet kan worden verwacht dat hij (volledig) van de inhoud van de IPB-regels op de hoogte is, treft geen doel. Het IPB-boekingsstelsel vereist immers dat voorafgaand aan het maken van de boeking (via het zetten van een 'vinkje' dan wel via een 'scroll-down systeem') akkoord wordt gegeven op het IPB-reglement. Dat werknemer het IPB-reglement niet heeft gelezen of niet heeft begrepen, komt voor zijn eigen rekening en risico. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft KLM de officiële waarschuwing van 11 april 2024 dan ook terecht gegeven.

Daarna is werknemer, met zijn handelwijze, voorbijgegaan aan de concreet afspraken die KLM met hem heeft gemaakt. Het is begrijpelijk dat KLM daardoor haar vertrouwen in werknemer als werknemer volledig heeft verloren. Dit geldt temeer omdat werknemer een gewaarschuwd man was; hij wist dat hij zijn dienstverband op het spel zou zetten als hij zich niet aan de gemaakte afspraken zou houden. Nu sprake is van verwijtbaar handelen c.q. nalaten van

werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst op 1 december 2024 ontbonden op de e-grond. De transitievergoeding is wel toewijsbaar, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Er zal daarentegen geen billijke vergoeding worden toegekend, omdat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van het handelen van KLM. Aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ligt immers ten grondslag het verwijtbare handelen van werknemer. Gelet op de uitkomst van de zaak vindt de kantonrechter het redelijk dat partijen in deze procedures ieder hun eigen proceskosten moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10181

Zaaknummer: 11215428 \ AO VERZ 24-93

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: M. Amrani en L. Gorte

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd. Vrijstelling van werk. Werknemer niet verantwoordelijk voor als gevolg daarvan door werkgever geleden schade.*Feiten*

Werknemer is op 20 augustus 2023 bij Papillon B.V. in dienst getreden voor de duur van zes maanden. De overeengekomen arbeidsomvang bedroeg minimaal 8 en maximaal 24 uur per maand. Op 17 januari 2024 heeft werknemer via WhatsApp aan de bedrijfsleider laten weten dat hij het – samengevat – allemaal niet meer ziet zitten en dat hij wil stoppen met werken. Op 18 januari 2024 heeft werknemer via WhatsApp aan de bedrijfsleider laten weten dat hij graag extra uren wil werken. Op 18 januari heeft Papillon een brief aan werknemer gestuurd met de volgende inhoud. “Uw arbeidsovereenkomst eindigt op 21 februari 2024. Aangezien u op 17 januari 2024 per whatsapp heeft aangegeven per direct te willen stoppen, en u de minimale contracturen reeds heeft gewerkt ben u per direct vrijgesteld van werk.” In diezelfde brief is aangegeven dat het contract van werknemer niet zal worden verlengd en derhalve van rechtswege zal eindigen op 21 februari 2024. Papillon vordert primair dat de kantonrechter werknemer veroordeelt tot betaling van € 12.366,81, te vermeerderen met de nakosten. Subsidiair vordert Papillon een bedrag van € 9.751,81. Papillon legt aan de vordering ten grondslag – kort weergegeven – dat werknemer op 17 januari 2024 met onmiddellijke ingang ontslag heeft genomen. Werknemer heeft ondanks diverse verzoeken niet alle bedrijfseigendommen bij Papillon ingeleverd. Papillon heeft daardoor schade geleden. Werknemer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de whatsappberichten van werknemer van 17 januari 2024 niet kunnen worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is van belang dat de kantonrechter uit de overgelegde whatsappcorrespondentie blijkt dat werknemer op 17 januari 2024 zeer emotioneel was. Papillon is te snel aan de gemoedstoestand van werknemer voorbijgegaan. Bovendien vraagt werknemer in de berichten van 18 januari 2024 juist om meer (werk)uren. Daarmee lijkt hij (dus) terug te komen op zijn ‘opzegging’. De conclusie luidt dan ook dat Papillon er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat werknemer heeft bedoeld om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Gelet op het voorgaande kan niet geconcludeerd worden dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 17 januari 2024 per direct heeft opgezegd. Partijen zijn het er vervolgens wel over eens dat de arbeidsovereenkomst op

21 februari 2024 van rechtswege is geëindigd, zodat de kantonrechter daarvan uitgaat. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer ten onrechte diverse bedrijfseigendommen (bezorgfiets, regenpak en overschoenen) onder zich houdt. De kantonrechter is van oordeel dat teruggave van deze goederen inmiddels een gepasseerd station is. Werknemer is niet ter zitting verschenen en heeft niet zelf kunnen vertellen of hij de spullen nog in goede staat onder zich heeft en kan (en wil) teruggeven. Dat betekent dat werknemer een (schade)vergoeding aan Papillon moet betalen. Werknemer kan in redelijkheid echter niet verantwoordelijk worden gehouden voor de schade die uit de door Papillon gemaakte keuze voortvloeit waar het gaat om het opzeggen van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van omzetsderving. De kantonrechter vindt het wel redelijk dat de extra kosten voor de bezorging per auto voor rekening van werknemer komen. Werknemer heeft de bezorgfiets immers ten onrechte onder zich gehouden. In dit geval is Papillon verplicht om het loon van werknemer door te betalen. Het niet verrichten van de werkzaamheden komt namelijk voor haar rekening en risico. Het gevorderde loon over februari 2024 wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10467

Zaaknummer: 11060653

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: J.I. Vervest en A.S. Arts

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:667 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. Werkgever was al maanden bekend met de aan het ontslag op staande voet gelegde redenen.*Feiten*

Werkneemster is op 5 februari 2019 in dienst getreden bij werkgever als verzorgende. Werkneemster heeft werkzaamheden verricht ten behoeve van de heer X en mevrouw Y. Op 1 september 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgever heeft werkneemster op 29 juli 2024 op staande voet ontslagen vanwege het opstellen en indienen van valse facturen, het ontvangen van gelden van een zorgbehoevende en het verrichten van nevenwerkzaamheden gedurende arbeidsongeschiktheid. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om uitbetaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Om te beoordelen of het ontslag onverwijld is gegeven, moet worden gekeken naar de redenen die ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet en op welk moment die redenen bij werkgever bekend waren. In de ontslagbrief van 29 juli 2024 staan de redenen voor het ontslag op staande voet vermeld, te weten het opstellen en indienen van valse facturen. In het proces-verbaal van aangifte geeft werkgever aan dat hij eind 2023 is gebeld door de ex-partner van werkneemster en dat begin 2024 de nieuwe vriendin van de ex-partner contact met haar heeft opgenomen, het verhaal heeft uitgelegd en dat zij meerdere valse facturen aan werkgever heeft getoond. Werkgever geeft aan dat hij naar aanleiding daarvan met de zorgverzekeraar contact heeft opgenomen en dat hem toen van valse facturen is gebleken. De zorgverzekeraar wilde dit weliswaar niet per e-mail bevestigen aan werkgever, reden waarom het tot 29 juli 2024 heeft geduurd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft toegelicht welk onderzoek hij in de tussenliggende periode heeft uitgevoerd. Hij stelt dat hij contact heeft opgenomen met de zorgverzekeraar, maar niet duidelijk is waarom er zoveel tijd is verstreken. Als tweede reden heeft werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd het ontvangen van gelden van een zorgbehoevende. Dit was begin 2024 al bij werkgever bekend. Door vervolgens pas op 29 juli 2024 over te gaan tot een ontslag op staande voet, kan niet meer gezegd worden dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Als derde reden heeft werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster tijdens en na de ziekmelding,

ten minste in de maanden september t/m november 2023, in strijd met nevenwerkzaamhedenbeding werkzaamheden heeft verricht. Volgens werkgever blijkt dit uit loonstroken van september, oktober en november 2023. Niet valt in te zien waarom werkgever heeft moeten wachten tot 29 juli 2024 om ontslag op staande voet te verlenen, nu partijen hierover in april 2024 in ieder geval al hebben gecorrespondeerd. Nu niet is voldaan aan de onverwijldheidseis strandt het ontslag op staande voet hierop al. Werkneemster ontvang een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 16.419,56 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5735

Zaaknummer: 11252919 / LE VERZ 24-44

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: H.C. van der Weide en S. Booij

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht functie van werknemster als personeelsvertegenwoordigster na een overgang van onderneming laten vervallen op grond van bedrijfseconomische redenen. Geen sprake van een opzegverbod, omdat sprake was van eto-redenen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 1994 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Roden Supermarkt B.V. (hierna: werkgeefster), laatstelijk als personeelsvertegenwoordigster. In die functie verrichtte werkneemster ondersteunende werkzaamheden zoals de verzuimregistratie en contracthuishouding. Sinds 23 mei 2022 is de arbeidsomvang van werkneemster verminderd van 32 uur naar 8 uur per week. Zij werkt sindsdien voor 32 uur ook bij een andere werkgever, terwijl zij daarnaast ook werkzaam is voor 8 uur per week bij een stichting. Tot 15 mei 2023 was de onderneming van werkgeefster in handen van een franchiseondernemer die een supermarkt conform de Jumboformule exploiteerde. Vervolgens is de supermarkt verkocht aan Jumbo Nederland B.V., die daarna de supermarkt heeft doorverkocht aan de Maripaan Groep B.V. (hierna: Maripaan), een andere franchisenemer van Jumbo Nederland. Na de overgang van onderneming hebben werkgeefster en Maripaan geconcludeerd dat de functie van werkneemster niet bestaat binnen het organogram van een gemiddelde Jumbowinkel en dat deze niet inpasbaar is en overbodig is. Maripaan heeft namelijk een servicekantoor waar zij onder andere de HR-administratie heeft ondergebracht. Op 16 juni 2023 heeft werkgeefster, nadat met werkneemster gesprekken zijn gevoerd over een mogelijke herplaatsing bij dit servicekantoor, een ontslaaanvraag bij UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond). Het UWV heeft de ontslaaanvraag geweigerd. In een beschikking van 22 februari 2024 heeft de kantonrechter het op bedrijfseconomische redenen gebaseerde verzoek van werkgeefster toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 april 2024, onder veroordeling van werkgeefster tot betaling aan werkneemster van de wettelijke transitievergoeding. Werkneemster is in hoger beroep gegaan. Werkneemster bestrijdt in hoger beroep dat sprake is van een voldragen a-grond. Zij wil herstel van de arbeidsovereenkomst met daarbij te treffen voorzieningen dan wel een billijke vergoeding van € 25.000.

Oordeel

Het hof komt tot dezelfde uitkomst als de kantonrechter en oordeelt als volgt.

Geen overeengekomen functiewijziging

Als meest verstrekkend heeft werkneemster aangevoerd dat zij in mei 2023 met werkgeefster een wijziging van haar functie is overeengekomen in die van 'medewerkster medewerkersadministratie', te verrichten op het servicekantoor van Maripaan. Uit de dossierstukken blijkt echter niet dat partijen over alle relevante aspecten van een wijziging in haar functie overeenstemming hebben bereikt, zodat de gestelde functiewijziging niet is overeengekomen.

Verval van de arbeidsplaats

Werkneemster voert verder aan dat er geen noodzaak is voor verval van haar functie en dat haar functie uitwisselbaar is met die van 'medewerkster medewerkersadministratie' op het servicekantoor van Maripaan. Ook dit gaat volgens het hof niet op. Als het gaat om het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zijn daarmee alleen relevant de functies die binnen diezelfde bedrijfsvestiging uitwisselbaar zijn met de te vervallen functie. De door werkneemster als uitwisselbaar genoemde functie van 'medewerkster medewerkersadministratie' komt echter niet voor bij werkgeefster maar bij het servicekantoor van Maripaan. De functie van 'personeelsmedewerkster' bij werkgeefster is daarmee een unieke functie. Werkgeefster heeft volgens het hof voldoende toegelicht dat en waarom zij geen behoefte heeft aan een dergelijke, unieke functie. Werkgeefster kan immers voor personeelgerelateerde werkzaamheden nu terugvallen op ondersteuning door het servicekantoor van Maripaan, zodat de functie van werkneemster is vervallen ten behoeve van een doelmatigere bedrijfsvoering.

Geen opzegverbod

Werkneemster stelt verder dat het verval van haar functie en daarmee het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in een rechtstreeks verband staat met de overgang van de onderneming per 14 mei 2023, zodat sprake is van een opzegverbod. Ook aan deze stelling gaat het hof voorbij. In dat kader oordeelt het hof dat werkgeefster onbetwist heeft aangevoerd dat zij op het moment van de overgang van onderneming niet bekend was met hoe deze onderneming was georganiseerd. Volgens het hof heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat de na de overgang van onderneming genomen beslissing om de door werkneemster verrichte werkzaamheden anders te organiseren in verband staat met eto-redenen en daardoor niet getroffen wordt door het opzegverbod.

Geen schending herplaatsingsplicht

Verder oordeelt het hof dat werkgeefster haar herplaatsingsverplichting niet heeft geschonden. Alhoewel werkneemster voor een andere functie bij werkgeefster enigszins geschikt was, namelijk die van HR-adviseur, heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat die vanwege de beperkte beschikbaarheid in uren bij werkneemster niet in de rede lag. Voor de taken die bij deze functie horen, deelt het hof het oordeel van de kantonrechter dat acht uur per week daarvoor te beperkt is. Vanwege het niet aansluiten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werkneemster hoefde werkgeefster haar geen functie aan te bieden zoals die

van vakkenvuller, kassamedewerkster of vers-medewerkster, zoals werkneemster ook nog heeft bepleit. De klachten van werkneemster falen. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijft in stand en er is daardoor geen reden voor een herstel van de arbeidsovereenkomst of toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:6464

Zaaknummer: 200.341.554/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en R.S. de Vries

Advocaten: S. Scheltinga en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:670 lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer (Nederlandse taal niet machtig) heeft arbeidsovereenkomst met een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring opgezegd. Werkgever had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht.*Feiten*

Werknemer is een 31-jarige vluchteling afkomstig uit Oekraïne die na de uitbraak van de oorlog daar is gevlucht naar Nederland. Hij is de Nederlandse taal niet machtig; de Engelse taal is hij (enigszins) machtig. Op 1 maart 2023 is werknemer als kok voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Friends In Hospitality B.V. (hierna: FIH) voor 38 uur per week tegen een salaris van € 2.680,40 bruto per maand. Op 25 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende waarin werknemer heeft gezegd dat hij samen met zijn collega bij een vriend gaat werken. Afgesproken werd dat de werkzaamheden zouden eindigen op 30 september 2023. Later hebben partijen afgesproken dat het werk nog enkele weken langer duurt. In een op 30 september 2023 door werknemer gestuurd Whatsappbericht heeft hij zijn leidinggevende gemeld dat hij en zijn collega vanaf 'morgen' niet meer bij FIH zullen werken. De leidinggevende heeft werknemer er vervolgens op gewezen dat er een opzegtermijn geldt en dat hij en zijn collega niet zomaar kunnen stoppen. Daarna hebben werknemer en zijn leidinggevende hierover nog enkele berichten met elkaar gewisseld. Werknemer heeft daarbij de volgende uitlatingen gedaan: “(...) *from tomorrow we will not work in Golf. thank you so much from us (...) it was cool and interesting. Good luck.*”, “*We have been discussing this since July. your words were that we are working here until October 1st. and that it won't be a problem for you if we leave. We will not be working on golf from tomorrow. (...)*”, “*(...) and you, like my boss, said that there wouldn't be any problems if I left. that I have a choice. and only I can decide. I decided.*” en “*Good luck BOSS (...)*”. In een brief van 6 november 2023 heeft FIH aan werknemer medegedeeld dat hij een aantal min-uren heeft opgebouwd en dat dit daarom (volledig) is verrekend met het salaris van september 2023. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat zijn opzegging nietig is, FIH te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf september 2023, vermeerderd met overige emolumenten, wettelijke verhoging en wettelijke rente, en FIH te veroordelen aan hem loonspecificaties vanaf september 2023 te verschaffen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 per 1 oktober 2023 heeft opgezegd. Van nietigheid of dwaling is volgens de kantonrechter geen sprake. Werknemer is in hoger beroep gegaan (AR 2024-0444). FIH is in hoger beroep niet verschenen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad moet in het geval van een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Onder omstandigheden kan de werkgever een onderzoeksplicht hebben ten aanzien van de vraag of de wil van de werknemer daadwerkelijk op beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht. Met de Whatsappberichten van 30 september 2023, in onderlinge samenhang bezien, heeft werknemer duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat hij zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wilde beëindigen. Daarbij is volgens het hof ook van belang dat de leidinggevende van werknemer hem meermaals heeft gewezen op de opzegtermijn en dus heeft geprobeerd om hem van de opzegging (in deze vorm) te weerhouden. Dat werknemer het Engels niet goed beheerst en gebruikmaakte van vertaalmachines maakt dit niet anders, nu de berichten steeds begrijpelijke reacties zijn op eerdere berichten en de vertaalmachines dus klaarblijkelijk naar behoren hebben gefunctioneerd. Daarnaast blijkt uit de berichten ook niet dat sprake was van een conflict of van emoties bij werknemer. FIH had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht. Ook mocht FIH naar het oordeel van het hof het ontstane negatieve verlofsaldo verreken met het salaris. Het niet kunnen wegwerken van dit negatief verlofsaldo komt voor rekening en risico van werknemer, nu hij de arbeidsovereenkomst zelf op 30 september 2023 met onmiddellijke ingang heeft beëindigd en zichzelf daardoor de mogelijkheid heeft ontnomen het saldo geleidelijk in te lopen. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3033

Zaaknummer: 200.342.048_01

Rechters: M. van der Schoor, J.I.M.W. Bartelds en C.H. Bangma

Advocaten: M.H.J.M. Stassen

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster (Nederlandse en Engelse taal niet machtig) heeft via collega duidelijk en ondubbelzinnig haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgever had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht.*Feiten*

Werkneemster is een 46-jarige vluchteling afkomstig uit Oekraïne. Op 1 april 2023 is werkneemster als keukenmedewerker in dienst getreden bij Friends In Hospitality B.V. (hierna: FIH). Omdat werkneemster de Nederlandse en Engelse taal niet machtig is, communiceerde collega X, tevens afkomstig uit Oekraïne en de Engelse taal wel (enigszins) machtig, namens haar met FIH. Op 25 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen collega X en hun leidinggevende waarin collega X heeft gezegd dat hij samen met werkneemster bij een vriend gaat werken. Afgesproken werd dat de werkzaamheden zouden eindigen op 30 september 2023. Later is tussen partijen afgesproken dat het werk nog enkele weken langer duurt. In een op 30 september 2023 door collega X gestuurd Whatsappbericht heeft collega X hun leidinggevende gemeld dat hij en werkneemster vanaf 'morgen' niet meer bij FIH zullen werken. De leidinggevende heeft collega X er vervolgens op gewezen dat er een opzegtermijn geldt en dat hij en werkneemster niet zomaar kunnen stoppen. Daarna hebben collega X en de leidinggevende hierover nog enkele berichten met elkaar gewisseld. Collega X heeft daarbij de volgende uitlatingen gedaan: “(...) *from tomorrow we will not work in Golf. thank you so much from us (...) it was cool and interesting. Good luck.*”, “*We have been discussing this since July. your words were that we are working here until October 1st. and that it won't be a problem for you if we leave. We will not be working on golf from tomorrow. (...)*”, “*(...) and you, like my boss, said that there wouldn't be any problems if I left. that I have a choice. and only I can decide. I decided.*” en “*Good luck BOSS (...)*”. In een brief van 6 november 2023 heeft FIH aan werkneemster medegedeeld dat zij een aantal min-uren heeft opgebouwd en dat dit daarom (volledig) is verrekend met het salaris van september 2023. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat de opzegging nietig is, FIH te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf september 2023, vermeerderd met overige emolumenten, wettelijke verhoging en wettelijke rente, en FIH te veroordelen aan hem loonspecificaties vanaf september 2023 te verschaffen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat collega X namens werkneemster de arbeidsovereenkomst op 30 september 2023 per 1 oktober 2023 heeft opgezegd. Van nietigheid is volgens de kantonrechter geen sprake (zie AR 2024-0423). Werkneemster is in hoger beroep gegaan. FIH is in hoger beroep niet verschenen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad moet in het geval van een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Onder omstandigheden kan de werkgever een onderzoeksplicht hebben ten aanzien van de vraag of de wil van de werknemer daadwerkelijk op beëindiging van de arbeidsovereenkomst was gericht. Met de Whatsappberichten van 30 september 2023, in onderlinge samenhang bezien, heeft collega X duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wilde beëindigen. Daarbij is volgens het hof ook van belang dat de leidinggevende van werkneemster collega X meermaals heeft gewezen op de opzegtermijn en dus heeft geprobeerd om haar van de opzegging (in deze vorm) te weerhouden. Dat werkneemster het Nederlands en Engels niet beheerst, maakt dit niet anders, nu juist daarin was voorzien door collega X mede namens werkneemster het woord te laten voeren. Bovendien heeft werkneemster tijdens de zitting verklaard dat collega X de berichten ook namens haar heeft gestuurd en dat zij niet langer bij FIH wilde werken, omdat zij haar leidinggevende niet vertrouwde en hij vaker leugens vertelde. Daarnaast blijkt uit de berichten ook niet dat sprake was van een conflict of van emoties bij collega X of werkneemster. FIH had in de gegeven omstandigheden geen onderzoeksplicht. Ook mocht FIH naar het oordeel van het hof het ontstane negatieve verlofsaldo verreken met het salaris. Het niet kunnen wegwerken van dit negatief verlofsaldo komt voor rekening en risico van werkneemster, nu zij de arbeidsovereenkomst zelf op 30 september 2023 met onmiddellijke ingang heeft beëindigd en zichzelf daardoor de mogelijkheid heeft ontnomen het saldo geleidelijk in te lopen. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3032

Zaaknummer: 200.342.041_01

Rechters: M. van der Schoor, J.I.M.W. Bartelds en C.H. Bangma

Advocaten: M.H.J.M. Stassen

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding ter hoogte van € 400.000 bruto aan werknemer. Werkgever heeft aangestuurd op het vertrek van werknemer zonder rechtsgeldige reden.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 maart 1991 werkzaam bij Veth, laatstelijk in de functie van technisch directeur. In september 2022 heeft Veth aan werknemer medegedeeld dat hij wegens disfunctioneren niet in zijn functie kon aanblijven. Werknemer heeft daarna doorgewerkt tot eind februari 2023. Eind 2022 is werknemer door Veth een functie aangeboden bij Twin Disc. Werknemer heeft die functie geweigerd. Daarna heeft Veth werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Daarmee heeft werknemer niet ingestemd. Veth heeft op 6 februari 2023 ten behoeve van - alleen – werknemer een ontslaaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen (reorganisatie) ingediend bij het UWV. Op 28 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft digitale bestanden (e-mails en andere documenten) van Veth via zijn bedrijfslaptop gekopieerd en opgeslagen op privégegevensdragers. Werknemer heeft sommige van deze bestanden gebruikt voor zijn verweer in de UWV-procedure. Op 24 april 2023 is werknemer door Veth op non-actief gesteld en afgesloten van de bedrijfssystemen en zijn e-mailaccount. Bij brief van 25 april 2023 heeft de bedrijfsarts over de ziekmelding van werknemer aan Veth gerapporteerd dat zowel sprake was van een arbeidsconflict als van verzuim op medische gronden. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om mediation in te zetten om het arbeidsconflict op te lossen, en heeft dit advies herhaald op 4 juli 2023 en 7 augustus 2023. Veth heeft dit advies niet opgevolgd. De gevraagde toestemming voor ontslag heeft het UWV op 6 juni 2023 geweigerd. Veth heeft om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond, zonder toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld. Veth heeft onvoldoende aangevoerd om tot het oordeel te kunnen komen dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld door de bestanden te kopiëren. Werknemer heeft op goede gronden aangevoerd dat voor hem niet kenbaar was dat het niet (meer) toegestaan was om bestanden van Veth te kopiëren. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij tot eind 2021 niet beschikte over een bedrijfslaptop en op de zaak zijn eigen Apple MacBook gebruikte, en dat op deze MacBook al

sinds jaar en dag ook bestanden van Veth stonden. Er kan niet worden vastgesteld dat werknemer het geheimhoudingsbeding in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst heeft geschonden omdat niet is gesteld of gebleken dat hij informatie uit de bestanden met derden heeft gedeeld of het voornemen daartoe had, behoudens wat betreft de informatie die hij heeft gebruikt voor zijn verweerschriften van 6 april 2023 en 3 mei 2023 in de UWV-procedure. Het hof kan Veth niet volgen in haar stelling dat werknemer heimelijk zou hebben gehandeld en vervolgens zou hebben getracht om zijn handelen te verhullen, en is van oordeel dat werknemer juist in alle openheid heeft gehandeld door informatie uit de gekopieerde bestanden in de UWV-procedure over te leggen en daarmee zelf duidelijk heeft gemaakt aan Veth dat hij over die informatie beschikte. Omdat tussen partijen inmiddels vaststaat dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam verstoord is dat van Veth in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en herplaatsing niet meer aan de orde is, is de arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op de g-grond met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Veth. Veth heeft vanaf september 2022 uitsluitend aangestuurd op het vertrek van werknemer, op basis van onvoldragen ontslaggronden: aanvankelijk disfunctioneren, vervolgens reorganisatie en daarna (ernstig) verwijtbaar handelen. Met werknemer acht het hof het nastreven door Veth van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op onvoldragen ontslaggronden, als gevolg waarvan de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, in de gegeven omstandigheden, waaronder de positie van werknemer binnen de onderneming en zijn lange en goede staat van dienst, ernstig verwijtbaar. Vast staat bovendien dat Veth haar re-integratieverplichtingen tijdens de ziekte van werknemer niet is nagekomen. Dat in de visie van Veth sprake was van een vertrouwensbreuk, zoals zij heeft betoogd, vormt daarvoor geen rechtvaardiging. Veth moet een billijke vergoeding van € 400.000 bruto aan werknemer betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1455

Zaaknummer: 200.335.456/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.G.C. Veneman en A.J. Swelheim

Advocaten: L.P. Quist en J.J. Margry

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking en eindbeschikking. Het uitzendbeding is niet nietig, omdat er geen sprake is van een (backoffice) payrollconstructie in de zin van artikel 7:692 BW. Wegens overschrijding van de vervaltermijn is er geen transitievergoeding verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is op 26 september 2022 in dienst getreden bij Yellowstone Contract Management B.V. (hierna: Yellowstone) om te worden uitgezonden naar een Brits recruitmentbureau als External Supply Manager Pharma. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Bij brief van 23 november 2022 heeft Yellowstone te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst per 13 november 2022 is afgelopen omdat het project voor het Britse recruitmentbureau met ingang van die datum is beëindigd. De gemachtigde van werknemer heeft op 3 januari 2023 laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedures de transitievergoeding, achterstallig loon, vakantietijden, de wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en een veroordeling van Yellowstone in de proceskosten. Werknemer voert aan dat sprake is van een payrollovereenkomst, waardoor het verplichte ontslagregime dat voor uitzendovereenkomsten geldt niet van toepassing zou zijn.

*Oordeel**Tussenbeschikking*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de correspondentie rondom het aangaan van een overeenkomst blijkt dat partijen hebben gekozen voor een uitzendovereenkomst. Daarnaast is er geen sprake van exclusieve terbeschikkingstelling. In de opdrachtovereenkomst is vermeld dat Yellowstone bevoegd is om werknemer te laten vervangen. Ook in de arbeidsovereenkomst is vermeld dat sprake is van een niet-exclusieve terbeschikkingstelling. Gesteld noch gebleken is dat aan werknemer is medegedeeld dat hij alleen bij het Britse recruitmentbureau mocht werken. Werknemer heeft dat zelf ook niet naar Yellowstone geuit. Dat werknemer feitelijk alleen bij het Britse recruitmentbureau heeft gewerkt is onvoldoende bewijs voor exclusieve terbeschikkingstelling. Bovendien is werknemer al eerder bij Yellowstone in loondienst geweest, waarbij hij aan een andere partij ter beschikking is gesteld. Ook heeft werknemer niet eerder bij het Britse recruitmentbureau gewerkt, waardoor er geen reden is om aan te nemen dat partijen een oneigenlijke constructie voor ogen stond. Werknemer voert aan dat hij zijn praktische zaken zoals vakanties moest regelen met het

Britse recruitmentbureau, maar dat betwist Yellowstone. Dat dit zo ging, is onvoldoende vast komen te staan. Er is geen sprake van exclusieve terbeschikkingstelling. Het uitzendbeding is rechtsgeldig. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 13 november 2022 van rechtswege geëindigd. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding is daarmee komen te vervallen. Nu de vorderingen die door middel van een verzoekschrift aanhangig gemaakt kunnen worden zijn komen te vervallen, is er geen grondslag om de overige vorderingen bij verzoekschrift in te leiden. Omdat inmiddels in wezen is voldaan aan de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure, ziet de kantonrechter reden om de zaak met betrekking tot de overige vorderingen af te doen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Eindbeschikking

Bij tussenbeschikking is overwogen dat werknemer niet-ontvankelijk in zijn verzoek tot betaling van de transitievergoeding moet worden geoordeeld, aangezien de mogelijkheid tot indiening van dat verzoek is vervallen op 14 februari 2023. Ook is overwogen dat werknemer dient te worden veroordeeld in de proceskosten en in de nakosten. Ten aanzien van de vorderingen tot betaling van achterstallig salaris en buitengerechtelijke incassokosten wordt geoordeeld dat deze worden afgewezen, nu wordt vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst per 13 november 2022 is geëindigd. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:4974

Zaaknummer: 10809730

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: mr. M.A. Hoogendoorn en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:686a lid 4 sub b BW en 7:692 BW