

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 7, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:682](#) 30-01-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:238](#) 30-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:760](#) 30-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:758](#) 30-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:693](#) 29-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:692](#) 29-01-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:688](#) 29-01-2024

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:1164](#) 08-02-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:1395](#) 07-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:620](#) 05-02-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:513](#) 05-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:309](#) 02-02-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:479](#) 31-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:391](#) 31-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:498](#) 26-01-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:372](#) 24-01-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:555](#) 23-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:825](#) 22-01-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:571](#) 19-01-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:316](#) 18-01-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:103](#) 18-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:763](#) 18-01-2024

- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:229](#) 17-01-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:207](#) 17-01-2024
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:1203](#) 12-01-2024
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:15](#) 05-01-2024
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:162](#) 04-01-2024
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7211](#) 15-12-2023
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:12764](#) 14-12-2023
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:9442](#) 06-12-2023
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6328](#) 28-11-2023
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:18047](#) 16-11-2023
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:21760](#) 28-09-2023
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11174](#) 25-09-2023
- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5465](#) 26-07-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) 28-11-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Spelersovereenkomst kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Sporter heeft recht op achterstallig loon, transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is een handbalspeler die sinds 1 augustus 2014 onafgebroken als basisspeler actief is geweest voor de Lions. Hiertoe heeft de Stichting Tophandbal Zuid-Limburg telkens een spelersovereenkomst met werknemer gesloten voor de duur van één of twee jaar. Werknemer ontving vanaf 2016 van de Stichting een vergoeding van € 1.850 netto per maand. De Stichting heeft loonbelasting en premies ten behoeve van sociale verzekeringen op de aan werknemer uitgekeerde vergoeding ingehouden en aan de Belastingdienst afgedragen. Werknemer heeft jaarlijks een jaaropgaaf ontvangen en heeft de door hem ontvangen vergoeding telkens in zijn belastingaangifte als inkomen uit arbeid opgenomen. In 2016 heeft werknemer loonstroken van de Stichting ontvangen en op 8 mei 2017 heeft hij een werkgeversverklaring van de Stichting ontvangen. De laatste spelersovereenkomst die tussen partijen tot stand is gekomen ziet op de periode van 1 juli 2022 tot 30 juni 2023. Daarin is opgenomen dat deze overeenkomst van rechtswege eindigt op de laatstgenoemde datum. Op 13 december 2022 heeft werknemer met de Stichting gesproken over “de verlenging van zijn spelersovereenkomst” voor het seizoen 2023-2024. Overeengekomen is dat werknemer tegen betaling van de eerder overeengekomen vergoeding van € 1.850 netto per maand en met behoud van de aan hem ter beschikking gestelde auto voor de Lions zou blijven spelen. Op 20 januari 2023 is werknemer tijdens een oefenwedstrijd ernstig geblesseerd geraakt. Op 22 mei 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. De Stichting deelde hier mee dat de overeengekomen vergoeding van € 1.850 per maand, in mei en juni 2023 conform artikel 3.7. van de spelersovereenkomst met 50% zou worden gekort, en dat de overeenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen. Hij heeft medegedeeld dat hij totdat hij zou zijn hersteld ten minste 70% van de overeengekomen vergoeding wenste te blijven ontvangen. Werknemer heeft uiteindelijk 100% van de overeengekomen vergoeding over de maand mei 2023 ontvangen, maar over de maand juni 2023 heeft hij in het geheel geen vergoeding ontvangen. Werknemer verzoekt om de Stichting te veroordelen tot betaling van het achterstallige loon, transitievergoeding en een billijke vergoeding. De Stichting voert verweer en concludeert tot afwijzing van de verzoeken. Zij betwist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende heeft onderbouwd dat de door hem verrichte activiteiten, waarvan het spelen van handbalwedstrijden en het deelnemen dan wel uitvoeren van trainingen, kwalificeren als arbeid in de zin van artikel 7:610 BW.

Daarenboven is sprake van een gezagsverhouding. Door middel van het houden van evaluatie-, functionerings- en voortgangsgesprekken oefent de Stichting toezicht uit en heeft zij invloed op de wijze waarop werknemer zijn activiteiten vervult. Voorts is werknemer gehouden de arbeid persoonlijk te verrichten. Werknemer heeft immers niet de vrijheid om wanneer hij dat wenst iemand anders een training en/of wedstrijd dan wel een van de andere overeengekomen activiteiten te laten uitvoeren. Ook het feit dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst geen gelijke onderhandelingspositie hadden, duidt op het bestaan van een arbeidsovereenkomst veeleer dan op een andere rechtsfiguur. De kantonrechter overweegt vervolgens dat de overeengekomen vergoeding kwalificeert als loon, nu deze vergoeding niet slechts de onkosten dekt, en de Stichting ten behoeve van werknemer loonbelasting en premies sociale verzekering heeft ingehouden. Daar komt nog bij dat werknemer geen commercieel risico loopt bij de uitvoering van zijn activiteiten. Hij heeft in beginsel maandelijks aanspraak op de overeengekomen vergoeding. Hij gedraagt zich kortom niet als ondernemer en het is hem bovendien contractueel verboden te werken voor andere "opdrachtgevers". Ten slotte staat vast dat de Stichting kleding en materiaal aan werknemer ter beschikking stelt. De kantonrechter is gelet op genoemd toetsingskader en de besproken feiten en omstandigheden, in onderling verband en samenhang bezien, van oordeel dat de met werknemer gesloten spelersovereenkomsten, waarbij de betekenis van elke ten aanzien van een gezichtspunt opgenomen contractuele bepaling is bezien vanuit het perspectief van werknemer, niet anders dan als een arbeidsovereenkomst kunnen worden gekwalificeerd. Werknemer maakt derhalve aanspraak op de transitievergoeding en achterstallig loon over de maand juni 2023. Nu de Stichting de arbeidsovereenkomst in strijd met de wettelijke voorschriften heeft beëindigd, heeft zij voorts ernstig verwijtbaar jegens werknemer gehandeld en heeft werknemer recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:513

Zaaknummer: 10680854

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: J.E.J. Beckers en L.H. Janssen

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft berichten op LinkedIn geplaatst over het conflict tussen Israël en Hamas. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door direct aan te sturen op beëindiging arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2023 bij Focus B.V. in dienst getreden in de functie van senior sales specialist. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar en kent een tussentijdse beëindigingsmogelijkheid, met een opzegtermijn van één maand. Tussen partijen is een geschil ontstaan nadat werkneemster in de week van 16 oktober 2023 een post op LinkedIn had geplaatst met een verklaring over het conflict tussen Israël en Hamas. Op 17 oktober 2023 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen Focus en werkneemster. Op 18 oktober 2023 heeft weer een gesprek plaatsgevonden. Focus heeft werkneemster tijdens dat gesprek een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan, inhoudende kort gezegd, einde arbeidsovereenkomst per 31 december 2023, vrijstelling van werk tot die datum met behoud van salaris, ontheffing van het concurrentiebeding, kwijtschelding van de openstaande lening en betaling van de transitievergoeding. Werkneemster heeft dat aanbod niet geaccepteerd en is boos weggelopen uit dat gesprek. Op 23 oktober plaatst werkneemster nogmaals een bericht op LinkedIn. Focus verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de e-grond, de g-grond en de i-grond. Werkneemster is het ermee eens dat het dienstverband moet eindigen en verzoekt zelf (voorwaardelijk) ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, voor het geval Focus haar verzoek intrekt. Volgens werkneemster is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Focus. Daarom maakt zij aanspraak op een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontbinding*

Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, zal de kantonrechter deze wegens een verstoring van de verstandhouding ontbinden per 1 maart 2024, ongeacht de vraag of een van beide partijen het verzoek tot ontbinding intrekt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkneemster

De kantonrechter beoordeelt het plaatsen door werkneemster van twee berichten op LinkedIn niet als ernstig verwijtbaar handelen. Vast staat dat zij het eerste bericht, nadat Focus daarom

had gevraagd, onmiddellijk heeft verwijderd. Het tweede bericht, een reactie op het bericht van iemand met aanzien in de investeerderswereld – het werkgebied van Focus – is zeker onhandig te noemen, maar is niet zodanig dat de lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt gehaald. Uitgangspunt is immers dat werkneemster vrijheid van meningsuiting heeft. Een werkgever kan op grond van het instructierecht beperkingen aanbrengen op die vrijheid, maar of dat in een concreet geval geoorloofd is, moet worden beoordeeld aan de hand van de zogenoemde ‘Herbai-criteria’. De kantonrechter is van oordeel dat in dit concrete geval geen sprake is van een situatie waarin Focus de vrijheid van meningsuiting van werkneemster mocht beperken.

Wel ernstig verwijtbaar handelen Focus

De kantonrechter oordeelt dat van de zijde van Focus wel sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Weliswaar was Focus gerechtigd om werkneemster aan te spreken op het door haar geplaatste eerste bericht, maar door in het tweede gesprek, op 18 oktober 2023, onmiddellijk aan werkneemster een voorstel te doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft zij werkneemster in feite geen mogelijkheid meer geboden om het dienstverband voort te zetten nadat zij het eerste bericht op LinkedIn had gepost.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Omdat de arbeidsovereenkomst niet eindigt door ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, moet Focus de transitievergoeding aan haar betalen. Nu de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid kent van tussentijdse beëindiging, en er in de gegeven omstandigheden niet van uit kan worden gegaan dat het dienstverband ongewijzigd tot 1 augustus 2024 zou hebben geduurd, kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 9.500,00 bruto (globaal corresponderend met anderhalf maandsalaris inclusief vakantietoeslag).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:571

Zaaknummer: 10821494

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.P. Gasseling en L.A. Alderlieste

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:671c BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wel onverwijld ondanks termijn voor accepteren vaststellingsovereenkomst. Geen dringende reden. Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2015 voor onbepaalde tijd in dienst van werkgeefster. In juni 2021 en juli 2021 hebben op de afdeling waar werkneemster werkzaam was gesprekken plaatsgevonden ter verbetering van de onderlinge werksfeer. Hierna hebben vanaf medio 2022 nog meerdere gesprekken plaatsgevonden, waarna werkneemster in een gesprek d.d. 2 februari 2023 heeft aangegeven gezondheidsproblemen te hebben die deels privégerelateerd waren en deels zagen op het reeds ingezette verbetertraject. Op 3 februari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 25 mei 2023 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden. Werkgeefster heeft daarbij aan werkneemster voorgelegd dat zij vernomen had dat werkneemster in het tuincentrum was geweest en op een terras had gezeten. Daarnaast heeft werkgeefster op 8 juni 2023 een foto gekregen van een fotograaf waarop werkneemster te zien is bij een evenement op Koningsdag, bij een tractor-pulling evenement. Werkgeefster heeft na 8 juni 2023 juridisch advies ingewonnen en heeft op 29 juni 2023 besloten om een recherchebureau in te schakelen om werkneemster te laten observeren om zo te kunnen vaststellen of de gedragingen van werkneemster overeenkwamen met wat zij daarover vertelde. Op 8 juli 2023 heeft werkgeefster werkneemster een e-mail gestuurd met daarin een uitnodiging voor een gesprek op kantoor, waarbij zij hebben aangegeven dat zij berichten had ontvangen waaruit zij op kon maken dat haar fysieke toestand anders zou zijn dan door haar aangegeven. Werkneemster heeft aangegeven niet op privé zaken te willen ingaan en haar ziekbeeld niet met werkgever te willen bespreken. Bij brief van 11 juli 2023 heeft werkgeefster werkneemster te kennen gegeven haar op staande voet te zullen ontslaan, tenzij werkneemster uiterlijk vrijdag 14 juli 2023 akkoord zou gaan met een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster is niet akkoord gegaan met de vaststellingsovereenkomst, waarop zij op 13 juli 2023 op staande voet is ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter - samengevat - het ontslag op staande voet te vernietigen, nu geen sprake is van onverwijld opzegging en er bovendien geen dringende reden is. Werkgeefster voert verweer. Zij heeft onder meer betoogd, kort samengevat, dat werkneemster niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en dat zij gelogen heeft over haar beperkingen. Werkgeefster heeft daarnaast een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Oordeel

De kantonrechter zal het ontslag op staande voet vernietigen omdat dit niet aan de wettelijke voorwaarden voldoet. De kantonrechter stelt allereerst vast dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Het is vaste jurisprudentie dat ook van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet sprake is wanneer een werkgever onverwijld aan de werknemer mededeling doet van zijn voornemen hem op grond van de op dat moment medegedeelde dringende reden op staande voet te ontslaan, waarbij de werkgever de werknemer tegelijk een korte termijn geeft om ervoor te kiezen in te stemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er is echter geen sprake van een dringende reden. De kantonrechter stelt voorop dat in de brief van 11 juli 2023 geen duidelijke ontslaggrond te lezen valt. In de brief wordt een opsomming gegeven van gebeurtenissen en mededelingen, waarna een algemene conclusie wordt getrokken dat werkneemster op grond van die opsomming ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten kan worden verweten. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter niet voldoende concreet. De kantonrechter behandelt vervolgens het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkgever. Concluderend is de kantonrechter er niet van overtuigd dat werkneemster willens en wetens heeft gelogen omdat zij af en toe wel eens met de auto kan rijden. Dat betekent dat er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen door werkneemster. De kantonrechter zal vervolgens de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 31 december 2023. Voorts heeft werkneemster verzocht haar in geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ten laste van werkgeefster komende billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. In dit kader acht de kantonrechter het vergaande onderzoek door het recherchebureau volstrekt misplaatst, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter leidt tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. De kantonrechter zal met inachtneming van alle omstandigheden van het geval de billijke vergoeding vaststellen op € 15.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6328

Zaaknummer: 10698515

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: A.W. Hooijen

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

RECHTSPRAAK

Ontslagen statutair bestuurder. Sprake van voldragen h-grond vanwege tegenvallende resultaten.*Feiten*

Werkgever is een dochtervennootschap van GmbH, een wereldwijd opererend bedrijf in verpakkingsmachines en aanverwante oplossingen. Werkgever fungeert als het verkoopkantoor van GmbH voor de Benelux. Werkneemster is in dienst sinds 2002 en is opgeklommen tot de positie van managing director van werkgever. Werkneemster is op 1 januari 2011 benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Vanaf 2021 bleven de resultaten van werkgever ver achter op de begroting. Op 29 september 2022 is werkneemster geïnformeerd dat GmbH haar wilde ontslaan vanwege de tegenvallende machineverkoop. Werkneemster heeft vervolgens zonder toestemming bedrijfs-e-mails verwijderd. Op 3 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld, waarna de bedrijfsarts fysiologische spanningsklachten constateerde. Uiteindelijk heeft GmbH het aandeelhoudersbesluit genomen om werkneemster per diezelfde datum te ontslaan als statutair bestuurder van werkgever en haar arbeidsovereenkomst per 1 april 2023 op te zeggen. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding, aangezien werkgever volgens haar geen redelijke grond voor ontslag had en bovendien ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De rechtbank merkt op dat het bijzondere in deze zaak is dat werkneemster op 29 september 2022 op de hoogte wordt gebracht van het voornemen om haar te ontslaan en dan ook op non-actief wordt gesteld, terwijl de aandeelhoudersvergadering over dit voorgenomen ontslag pas op 27 maart 2023 is geweest. Een dergelijke lange duur tussen de mededeling van het voornemen van ontslag en de aandeelhoudersvergadering daarover is niet gebruikelijk. Vast staat dat de verkoopresultaten van werkgever vanaf 2021 slecht zijn. De machineverkoop, goed voor een aandeel van 60% in de omzet van werkgever en daarmee de corebusiness, is fors teruggelopen en dat veroorzaakt de slechte resultaten. De tegenvallende verkoopcijfers van werkgever zijn bij herhaling onderwerp van gesprek geweest tussen werkgever en zijn aandeelhouder GmbH. Tijdens de bespreking van 22 april 2022 is besloten dat er een plan moest worden opgesteld om tot verbetering van de resultaten te komen. Werkneemster was als managing director van werkgever verantwoordelijk voor dit plan. Ondanks de dringende boodschap vanuit de aandeelhouder op 22 april 2022 dat de tegenvallende resultaten actie vereisen, toont werkneemster onvoldoende initiatief om tot concrete acties te komen voor verbetering van de machineverkoop. Ook blijkt het gebrek aan voldoende initiatief uit het feit

dat werknemster onvoorbereid verschijnt tijdens een belangrijke meeting op 5 september 2022, die om die reden vervolgens verzet moet worden naar 8 september 2022. Tot slot is voor de rechtbank relevant dat werknemster weliswaar aan de slag is gegaan met het plan om tot verbetering van de machineverkoop te komen, maar dat dit plan in september 2022 nog steeds geen definitieve vorm had gekregen. De rechtbank constateert dat er – al ten tijde van de mededeling in september 2022 van het ontslagvoornemen – een verschil van inzicht bestond tussen werkgever en werknemster over de wijze waarop werknemster aan haar functie als statutair bestuurder inhoud diende te geven. De rechtbank is van oordeel dat het verschil van inzicht op het niveau van bestuurder en aandeelhouder dusdanig groot is dat het kwalificeert als “andere omstandigheden” dan in artikel 7:669 lid 1 en 3 sub a tot en met g BW genoemd, zodat er sprake is van een situatie zoals vermeld in lid 3 van dat artikel onder h (de h-grond). Gelet op de bijzondere aard van de verhouding tussen een besloten vennootschap en haar bestuurder, kan zonder dit vertrouwen niet van de vennootschap gevergd worden om het dienstverband voort te zetten. De conclusie luidt dan ook dat werkgever een redelijke grond had voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemster. Ten overvloede overweegt de rechtbank dat zij het met werkgever eens is dat de arbeidsverhouding tussen partijen op 27 maart 2023 ernstig en duurzaam verstoord was. De rechtbank ziet het feit dat werknemster na de ontslagaanzegging de e-mails in haar zakelijke inbox heeft verwijderd als belangrijke oorzaak daarvan. Werknemster heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:162

Zaaknummer: C/02/410290/HA RK 23-111 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: H.C.M. de Kort en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 2:244 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord geraakt doordat werknemer (afgezien van één à twee dagen) niet meer is komen werken, ondanks het oordeel van zowel de bedrijfsarts als het UWV dat hij kon re-integreren. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werknemer is in 2015 bij (de rechtsopvolgster van) BSS in dienst getreden. Op 10 december 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft hem gezien en heeft op 22 februari 2019 geoordeeld dat werknemer zijn eigen werk kon doen. Werknemer heeft een second opinion gevraagd bij het UWV. Die heeft eveneens geoordeeld dat werknemer zijn eigen werk kon doen. Aangezien werknemer dit bleef weigeren, heeft BSS loonsancties getroffen. Vervolgens heeft werknemer alsnog toegezegd om te komen werken, waarmee de eerste 'ziekteperiode' tot een eind kwam. Op 24 maart 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Op 24 juni 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat hij vanaf week 25/2022 kon re-integreren, met een schema dat per 29 augustus 2022 moest resulteren in een volledige werkhervatting. Werknemer is hieraan begonnen, maar meldde zich na twee dagen opnieuw ziek. Op 20 juli 2022 heeft de bedrijfsarts kenbaar gemaakt geen reden te hebben af te zien van zijn eerdere oordeel. Aangezien werknemer desondanks niet kwam werken heeft BSS haar loonbetalingsverplichting opgeschort. Werknemer is gewaarschuwd voor een loonstop, die uiteindelijk op 16 augustus 2022 heeft plaatsgevonden. Op verzoek van werknemer heeft het UWV een deskundigenoordeel gegeven. Die oordeelde dat het werk passend was. BSS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst moet eindigen. De kantonrechter is het daarmee eens, omdat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is geraakt doordat werknemer vanaf 24 maart 2022 (afgezien van één à twee dagen) niet meer is komen werken, ondanks het oordeel van zowel de bedrijfsarts als het UWV dat hij vanaf week 25/22 kon re-integreren volgens een opbouwschema dat per 29 augustus 2022 had moeten leiden tot volledige werkhervatting. De door werknemer in het geding gebrachte brieven van zijn huisarts en zijn psycholoog kunnen niet tot een ander oordeel leiden, omdat daarin geen of onvoldoende aanknopingspunten zijn te vinden die moeten leiden tot het oordeel dat werknemer als gevolg van ziekte niet kan werken, terwijl zijn huisarts en psycholoog bovendien ook niet de specifieke deskundigheid hebben om dat vast te stellen, althans het is niet gebleken dat zij daarover beschikken. Dat werknemer van de aldus ontstane

situatie een ernstig verwijt kan worden gemaakt, zodanig dat dit in de weg staat aan de toekenning van de transitievergoeding, is onvoldoende gebleken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:18047

Zaaknummer: 10730637 EJ VERZ 23-83948

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: I.P. Biemond en F.S.M. Oudijk

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

RECHTSPRAAK

Voldoende is vast komen te staan dat werkneemster tijdens haar werkzaamheden op de manege schade heeft geleden aan haar pols. Werkgeefster heeft niet voldaan aan haar zorgplicht en is dan ook aansprakelijk.

Feiten

Werkneemster was vanaf 2011 werkzaam in de manege bij Diekshuus. Op 30 oktober 2019 is zij ten val gekomen en heeft daarbij ernstig polsletsel opgelopen. Achmea, de verzekeraar van Diekshuus, heeft onderzoek verricht naar de toedracht van, en omstandigheden rond het ongeval. Ook is onderzoek laten doen naar de stroefheid van de vloer. Diekshuus heeft medio 2019 een RI&E laten uitvoeren. Werkneemster is voor 100% afgekeurd door het UWV en ontvangt vanaf oktober 2021 een WIA-uitkering. Werkneemster houdt Diekshuus aansprakelijk voor door haar geleden schade. Diekshuus ontkent dat zij gehouden is enige schade te vergoeden. In eerste aanleg heeft werkneemster onder andere een verklaring voor recht verzocht dat Diekshuus aansprakelijk is voor de door haar geleden en nog te lijden schade. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Werkneemster heeft tijdens het voorlopig getuigenverhoor verklaard dat zij tijdens het schuiven van mest is gevallen. Ook een van de vennoten van Diekshuus, X, heeft verklaard dat werkneemster is gevallen/uitgegleden. Dit is ook bevestigd in een (vooraf door Diekshuus opgenomen) verklaring van een verstandelijk beperkte collega die de betreffende dag met werkneemster werkzaam was. Die verklaarde dat werkneemster 'gewoon uitgegleden is'. Tijdens het getuigenverhoor is de collega daarop teruggekomen, maar dat acht het hof weinig geloofwaardig. Verder blijkt dat werkneemster na het ongeval aan meerdere personen heeft laten weten dat zij bij Diekshuus in de potstal is gevallen. Het hof acht de betwisting dat werkneemster van haar eigen paard is gevallen, onvoldoende tegenover de (vele) concrete feiten en omstandigheden die werkneemster heeft aangevoerd. Het hof is van oordeel dat werkneemster voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat zij schade heeft geleden tijdens de uitvoering van haar werkzaamheden. De vervolgvraag is of Diekshuus aan haar zorgplicht heeft voldaan. Voor de beoordeling van die vraag gaat het erom of zij voor het verrichten van de specifieke werkzaamheden - het achter de shovel aanlopen om handmatig de laatste resten stro en mest naar binnen te scheppen - zodanige maatregelen heeft getroffen en aanwijzingen heeft gegeven als redelijkerwijs nodig waren om te voorkomen dat werkneemster in de

uitoefening hiervan schade zou lijden als gevolg van uitglijden over een natte en vuile laag van stroresten. Niet alleen blijkt uit het toedrachtonderzoek dat het stro (vermengd met mest en urine) nat kan zijn, ook Diekshuus zelf heeft meerdere malen in haar processtukken naar voren gebracht dat de aard van dit werk meebrengt dat de vloer vochtig kan zijn. Diekshuus heeft medio 2019 een risico-inventarisatie laten maken, maar daarin is niets opgenomen over schoonmaakwerkzaamheden in de stallen. Nu Diekshuus erop bedacht had moeten zijn dat de specifieke werkzaamheden het risico van uitglijden en vallen met zich brengen, had zij in haar risico-inventarisatie daaraan aandacht moeten besteden en zo nodig extra veiligheidsmaatregelen moeten treffen. Of de vloer ruw genoeg was, kan in het midden blijven omdat de vloer door het mengsel van mest/urine/stro nat kan zijn. Die mogelijkheid is voldoende om te verlangen dat nadere voorzorgsmaatregelen worden genomen. Ook is niet komen vast te staan dat Diekshuus op het punt van het verstrekken van de juiste veiligheidsschoenen aan haar zorgplicht heeft voldaan. Evenmin heeft Diekshuus voldoende onderbouwd dat het plaatsen van (rubberen) stalmatten redelijkerwijs niet van haar gevergd kon worden. Het vonnis van de rechtbank wordt vernietigd en de vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:758

Zaaknummer: 200.321.283

Rechters: A.A. van Rossum, G.D. Hoekstra en R.J.A. Dil

Advocaten: J.H.J.M. van Ruitenbeek-Eyck en B.M. Stroetinga

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Terechte loonstop. Werknemer heeft zonder deugdelijke grond geweigerd mee te werken aan redelijke re-integratievoorschriften en heeft onterecht voorwaarden gesteld aan het doel en de uitkomst van de mediation.

Feiten

Werknemer is in 2019 in dienst getreden van Action Service & Distributie B.V. (hierna: Action) in de functie van supply chain manager tegen een brutojaarsalaris van € 130.000, inclusief vakantiegeld en exclusief emolumenten. Werknemer is verantwoordelijk voor het functioneren van de distributiecentra van Action in Peine, Biblis en Bratislava. Daarbij gaat het om tijdige en volledige aflevering van goederen vanuit de distributiecentra naar de winkels van Action, tegen zo laag mogelijke kosten. Op 15 augustus 2023 hebben partijen gesproken over beëindiging van het dienstverband door middel van een VSO, omdat een eerder ingezet coachingstraject naar de mening van Action tot onvoldoende resultaten in een aantal onderdelen van het functioneren van werknemer heeft geleid. Werknemer is per die datum ook vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer heeft bezwaar gemaakt en gevraagd om een toelichting op de voorgestelde beëindiging, alsmede toezending van de VSO. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft in september laten weten open te staan voor mediation. Tot en met 13 oktober 2023 is er overleg geweest over een mogelijke beëindiging met wederzijds goedvinden. Tot overeenstemming is het niet gekomen. Uit de probleemanalyse d.d. 3 november 2023 volgt dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid en partijen met elkaar in gesprek moeten gaan. Daarna bestaan mogelijkheden tot re-integratie in eigen werk. Het contact tussen Action en werknemer verloopt daarna via de advocaat van werknemer, X. Bij e-mail van 24 november 2023 heeft Action een mediator voorgesteld. X heeft aangegeven dat deze mediator het niet gaat worden, dat er overleg dient plaats te vinden over de aan te stellen mediator en dat werknemer duidelijkheid wil over de bedoeling van de mediation. Bij e-mail van 7 december 2023 heeft de advocaat van Action werknemer verzocht binnen twee dagen te bevestigen dat hij onvoorwaardelijk bereid is deel te nemen aan mediation met de voorgestelde of een andere mediator. Indien werknemer niet voldoet aan dit verzoek, concludeert Action dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. Werknemer heeft niet gereageerd. Op 12 december 2023 heeft Action een loonstop aangekondigd indien werknemer geen gehoor geeft. Op 13 december 2023 is de loonstop toegepast. Nadien is tussen partijen gecorrespondeerd, maar tot mediation is het niet gekomen. Werknemer vordert achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is sinds 13 september 2023 arbeidsongeschikt. Gedurende die periode heeft werknemer recht op loon, tenzij hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan redelijke re-integratievoorschriften. Action beroept zich op de tenzij-clausule. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van Action aan werknemer om te bevestigen dat hij akkoord gaat met mediation en de inschakeling van een mediator is aan te merken als een redelijk voorschrift. Van belang daarbij is het advies van de bedrijfsarts d.d. 3 november 2023, het plan van aanpak, het moeizame contact met werknemer, het voorstel op initiatief van Action voor een mediator en de waarschuwing voor de loonstop. Het verweer van werknemer dat hij wel heeft willen meewerken aan mediation, maar daaraan de voorwaarde mocht stellen dat de inzet van de mediation zou zijn 'terugkeer in eigen werk' kan in dit geval niet slagen. Het mediationtraject moet ingezet kunnen worden zonder voorafgaande voorwaarden over het doel of de uitkomst daarvan. Bij dit alles wordt betrokken dat bij het voorschrift aan werknemer de keuze is gegeven om een andere mediator in te schakelen alsmede dat werknemer zijn advocaat mocht meenemen. Kortom, van werknemer kan in redelijkheid worden gevergd dat hij het voorschrift opvolgt. Afwijzing volgt van de vordering van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:1164

Zaaknummer: 10862290 \ KG EXPL 24-3

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: V. Sol, R. Amelink en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft bewerkstelligd dat er te hoge consultancy fees aan werkgeefster in rekening zijn gebracht. Bovendien is bewezen dat werknemer zichzelf heeft verrijkt ten koste van werkgeefster. Aansprakelijkheid werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2003 in dienst getreden van Econocom. Een van de klanten van Econocom, JBG, wenste dat haar directie door een consultant werd ondersteund. Y werd als consultant aangesteld, die werkte vanuit zijn bv, Talent House B.V. op grond van een consultancyovereenkomst. Y is een persoonlijke vriend van werknemer. Onderdeel van de afspraken was dat zijn werkzaamheden aan Econocom zouden worden gedeclareerd. Oorspronkelijk was de vergoeding € 1.200 per dag. Later is dat bedrag vastgesteld op € 2.200. Werknemer heeft ook een eigen bv, C4Horses B.V. Econocom verwijt werknemer dat hij heeft bewerkstelligd dat Talent House haar facturen aan Econocom fors heeft opgehoogd zodat zij veel te veel heeft betaald voor de werkzaamheden van Y. Met de door Econocom betaalde bedragen heeft werknemer zich vervolgens verrijkt door een viertal transacties met werknemer/C4Horses en Y/Talent House aan te gaan. Daarnaast verwijt Econocom werknemer ook nog dat hij andere privé-uitgaven voor rekening van Econocom heeft gebracht. Werknemer is op 20 maart 2020 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg is werknemer veroordeeld tot betaling van € 427.633,91 aan schadevergoeding aan Econocom. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat als de verwijten komen vast te staan, er sprake is van opzet of grove schuld waardoor werknemer in beginsel gehouden is de schade van Econocom te vergoeden. Het hof oordeelt dat voldoende bewijs is geleverd dat werknemer heeft bewerkstelligd dat Talent Talent House te hoge consultancy fees aan Econocom in rekening heeft gebracht. Onbetwist is dat Y een vriend van werknemer was. Werknemer was nauw betrokken bij de opstelling van de conceptovereenkomst tussen JBG en Talent House. Hij was ook de drijvende kracht achter inschakeling van werknemer. De ongespecificeerde facturen van Talent House kwamen bij werknemer binnen die ze, voorzien van zijn akkoord, doorstuurde aan de betalingsbevoegde personen. Bovendien heeft werknemer, samen met Y, het tarief met 85% verhoogd naar € 2.200 per dag en dat met terugwerkende kracht. Het hof overweegt dat dat de specificatie kennelijk zo is ingericht dat voor de reeds gedane betalingen over 2015 en 2016 achteraf een verklaring wordt gegeven door de facturen substantieel te verhogen. En zonder

verdere toelichting wordt dit tarief ook voor de jaren daarna gehanteerd. Het hof oordeelt dat er geen goede reden was voor de substantiële verhoging van het afgesproken tarief. Het hof overweegt verder dat weliswaar duidelijk is dat Econocom onvoldoende kritisch is geweest toen zij de facturen accordeerde maar dat betekent niet dat werknemer ervan uit mocht gaan dat Econocom het allemaal wel goed vond en hij zijn handen in onschuld kan wassen. Voor zover werknemer hiermee een beroep doet op eigen schuld van Econocom oordeelt het hof dat dit niet opgaat. Voor wat betreft de kickbackbetalingen komt het hof voor diverse posten tot het oordeel dat sprake is van kickbackvergoedingen. Voor wat betreft enkele gedane betalingen door werknemer wordt Econocom toegelaten tot bewijs dat werknemer zich ten koste van Econocom heeft verrijkt. De zaak wordt verwezen naar de rol.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:760

Zaaknummer: 200.323.652

Rechters: A.J.J. van Rijen, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

Advocaten: H.J. Alberts en A.M. Bos

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Bestuurdersaansprakelijkheid vordering ex-werkneemster. Voormalig werkgever biedt geen verhaal omdat indirect bestuurders willens en wetens de rekening van de vennootschap hebben leeggehaald en leeg gehouden.

Feiten

Werkneemster is tot 1 januari 2021 in dienst geweest bij X. B, C en D zijn indirect bestuurder van X (geweest) en zijn indirect aandeelhouder. Werkneemster heeft een vordering op X, vastgesteld bij vonnis en bekrachtigd in hoger beroep. Het gaat in totaal om een bedrag van € 15.406,87 met rente. Werkneemster kan haar vordering niet verhalen: X biedt geen verhaal. Werkneemster stelt dat B, C en D als indirect bestuurders van X persoonlijk aansprakelijk zijn voor de schade die zij hierdoor lijdt. B, C en D hebben namelijk geld aan de rekening van X onttrokken. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat B, C en D persoonlijk en hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door haar geleden schade en een proceskostenveroordeling. B en C voeren verweer. D heeft verstek laten gaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitgangspunt is dat de indirect bestuurders niet persoonlijk aansprakelijk zijn voor de vordering van werkneemster. Als zij echter wanprestatie plegen bij een bestaande overeenkomst, in dit geval de arbeidsovereenkomst met werkneemster, kunnen zij wel persoonlijk aansprakelijk zijn. De norm hierbij is of het handelen of nalaten van de betrokken bestuurders zodanig onzorgvuldig is geweest, dat hun een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Dat er tussen de bestuurders en X een aantal rechtspersonen zit, is niet van belang. Zij zijn namelijk uiteindelijk de natuurlijke personen die het voor het zeggen hebben bij X (als bestuurder én als aandeelhouder). Tussen werkneemster en X is op enig moment een geschil ontstaan over het einde van het dienstverband. Dit gaat om een bedrag dat X heeft ingehouden ten titel van schadevergoeding op de eindafrekening van werkneemster. Het is niet meer nodig uitgebreid in te gaan op dat geschil omdat in rechte vast is komen te staan dat die inhouding onterecht was. Op 28 december 2020 heeft de gemachtigde van werkneemster aan B geschreven dat rechtsmaatregelen zouden worden genomen. Diezelfde dag heeft B aan C en D geschreven dat X maatregelen heeft genomen om conservatoir beslag van werkneemster onmogelijk te maken. Volgens de bestuurders is het geld van de rekening gehaald om belastingschulden en andere opeisbare vorderingen te betalen. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet dé reden geweest om de rekening van X leeg te halen. Dat is blijkens voornoemde e-mail

namelijk dat er voor werkneemster nog iets te halen valt bij X. Ook blijkt de stelling dat andere betalingen moesten worden verricht om de continuïteit van X veilig te stellen maar deels waar. X was blijken een verklaring namelijk al technisch failliet dus om welke continuïteit gaat het hier? Daarnaast blijkt uit andere e-mails dat er eind maart 2021 nog € 10.174,19 over was van het weggesluisde geld. Dat er daarna nog schulden zijn betaald, en zo ja welke, is niet gesteld of gebleken. De stelling dat X in een penibele financiële situatie verkeerde, is niet onderbouwd. Als het geld op de rekening was blijven staan, had werkneemster daarop beslag kunnen leggen. Verder is gebleken dat nadat de activiteiten van X zijn gestaakt, diezelfde activiteiten nog steeds door B en C worden ontplooid in een andere werkmaatschappij, die eveneens valt onder de holding. Een en ander kan niet los worden gezien van de e-mail d.d. 28 december 2020. Tot slot is op 4 maart 2021 nog een aanzienlijk bedrag naar de rekening van X overgemaakt en er vervolgens door D afgehaald. Dit getuigt van onzorgvuldig handelen en maakt dat de bestuurders een persoonlijk ernstig verwijt kan worden gemaakt. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:309

Zaaknummer: 10670164 CV EXPL 23-23314

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: G.A.H. Wiekamp en C.D.M. Blom

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever voor werknemer met twee volwaardige functies (operationeel manager en vestigingsmanager), hetgeen te zwaar is gebleken, afgewezen.

Feiten

Veolia Gebouwenbeheer B.V. (hierna: VGB) maakt deel uit van het Franse Veolia, een internationaal opererende onderneming. Werknemer is op 1 januari 1992 bij VGB in dienst getreden en zijn brutomaandsalaris bedroeg laatstelijk € 8.075,79 exclusief vakantietoeslag en emolumenten. In september 2020 heeft een organisatiewijziging plaatsgevonden. Bij brief van 25 september 2020 heeft X aan werknemer bevestigd dat zijn functie per 1 september 2020 is gewijzigd naar de functie van operationeel manager met zes vestigingsmanagers onder zich. Naast deze functie vervulde werknemer (nog steeds) de functie van vestigingsmanager van Amsterdam. Deze gecombineerde functie bleek te zwaar. Werknemer moest daarom een nieuwe vestigingsmanager zoeken. In 2021 heeft werknemer al zijn doelstellingen behaald, behalve de resultaatsdoelstelling. Zijn gedrag werd beoordeeld met ‘voorbeeldgedrag’. Per 1 januari 2023 is Y aangesteld als contractmanager, met de bedoeling dat hij op termijn vestigingsmanager Amsterdam zou worden. Omdat de bedrijfsresultaten over 2021/2022 negatief waren, heeft VGB een onderzoek laten verrichten. Daaruit volgt onder meer dat werknemer niet de juiste persoon op de juiste plek is. Over 2022 heeft werknemer wederom niet goed gescoord op bedrijfsresultaten. In april 2023 is A benoemd tot operationeel manager ad interim. Vervolgens heeft het personeel geklaagd over werknemer. Op 5 en 12 juni 2023 is met werknemer gesproken over zijn functioneren. Bij e-mail van 16 juni 2023 is aan werknemer geschreven dat vanuit de organisatie te weinig steun is voor werknemer als vestigingsmanager, dat gekeken zal worden naar een andere functie en dat per 1 juli een ander zal worden benoemd als vestigingsmanager. Werknemer heeft geprotesteerd tegen deze benoeming. Bij e-mail van 27 juni 2023 schrijft VGB dat zij alleen wat tijdelijke mogelijkheden voor werknemer ziet en dat werknemer zelf moet kijken naar alternatieven binnen Veolia. Na een aantal gesprekken is aan werknemer de functie van operationsmanager bij een aan VGB gelieerde onderneming MEWA aangeboden. Werknemer heeft dat aanbod afgewezen vanwege de inhoud en reistijd. Per 8 september 2023 is werknemer op non-actief gesteld en is Y benoemd tot vestigingsmanager Amsterdam. VGB verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemer niet heeft geprotesteerd tegen zijn

ontheffing uit de functie van operationeel manager en sindsdien wel is blijven werken als vestigingsmanager, gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer (formeel) nog steeds de functie van vestigingsmanager Amsterdam vervult. De omstandigheid dat VGB door werknemer uit beide functies te ontheffen niet meer op zinvolle wijze invulling kan geven aan de arbeidsovereenkomst, kan de ontbinding niet dragen. VGB heeft die omstandigheid namelijk zelf gecreëerd. Verder is het gestelde gebrek aan draagvlak en vertrouwen onvoldoende onderbouwd en is, voor zover daarvan wel sprake was, onvoldoende gepoogd dat te herstellen. Ook de stelling dat de bedrijfsresultaten noopten tot onmiddellijk ingrijpen is onvoldoende onderbouwd en de stelling dat werknemer als goed werknemer de aangeboden functie had moeten accepteren wordt verworpen. VGB heeft aan werknemer onvoldoende duidelijk gemaakt wat de kritiek op zijn functioneren was en de beoordelingsgesprekken zien alleen op zijn functie als operationeel manager, welke functie hij nu niet meer heeft. Werknemer is evenmin in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Tot slot speelt mee dat werknemer tot 2020 altijd goed heeft gefunctioneerd en dat is erkend dat de gecombineerde functie te zwaar was. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:763

Zaaknummer: 10770433 \ AO VERZ 23-131 (HB)

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: G. Bosch en J. van der Pijl

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst zonder instemming werkneemster, zonder toestemming UWV en zonder opzegtermijn door werkgever opgezegd. Gevraagde transitievergoeding (€ 53.230,04), gefixeerde schadevergoeding (€ 33.982,35) en billijke vergoeding (€ 400.000) toegewezen.

Feiten

Werkneemster verricht sinds 1 oktober 2008 werkzaamheden in opdracht van de Stichting AHF Global Immunity (hierna: AHF), en sinds 1 januari 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster was laatstelijk werkzaam als Europe Bureau Chief, tegen een salaris van € 10.488,38 bruto per maand exclusief emolumenten. Op 11 juli 2023 heeft AHF haar zorgen geuit over het functioneren van werkneemster. Partijen zijn een verbeterplan overeengekomen. Het verbetertraject zou starten op 1 augustus 2022. Per brief van 2 augustus 2023 is werkneemster echter op non-actief gesteld. Op 28 augustus en 5 september 2023 hebben enkele medewerkers verklaard dat het management (waaronder werkneemster) een 'toxische werkomgeving' creëert. Volgens verklaringen is het management nauwelijks op kantoor en was het onmogelijk om ideeën met het management te delen. Werkneemster heeft zich op 13 september 2023 ziekgemeld. Op 18 september 2023 heeft AHF de op non-actiefstelling opgeheven. Vervolgens heeft AHF werkneemster afgesloten van haar accounts en is haar de digitale toegang tot AHF ontzegd. Tevens heeft AHF de sloten van het kantoor laten vervangen, zonder werkneemster hiervan op de hoogte te brengen. Bij brief van 29 oktober 2023 heeft AHF de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd, vanwege – kort gezegd – mismanagement. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig is en AHF te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 629.314,76 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegging

Vaststaat dat werkneemster niet met de opzegging heeft ingestemd, dat het UWV geen toestemming heeft verleend en dat de opzegging niet heeft plaatsgevonden in een proeftijd. Voor zover AHF betoogt dat sprake is van een (rechtsgeldig) ontslag op staande voet, heeft zij dat onvoldoende onderbouwd. Bovendien was werkneemster arbeidsongeschikt. De

gevraagde verklaring voor recht wordt gegeven.

Vergoedingen

AHF wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding (€ 53.234,04 bruto) en de gefixeerde schadevergoeding (€ 33.982,35 bruto). De kantonrechter kent eveneens een billijke vergoeding toe, omdat is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. AHF kan daarvan ook een ernstig verwijt worden gemaakt. Hierbij is van belang dat het verbetertraject al na één dag is geëindigd, werkneemster ten onrechte op non-actief is gezet en stiekem de sloten zijn veranderd zonder kennisgeving aan werkneemster. Vervolgens is het dienstverband van werkneemster – zonder gegronde reden – met onmiddellijke ingang opgezegd. De kantonrechter acht het, gezien de leeftijd, kennis en ervaring van werkneemster, realistisch dat het haar aanzienlijke tijd zal kosten om vergelijkbaar werk te vinden, als dat zelfs al lukt. Daarom kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 400.000 bruto toe, rekening houdend met de mogelijkheid van vergelijkbaar werk elders en het feit dat een arbeidsovereenkomst geen zekerheid tot de pensioendatum biedt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:620

Zaaknummer: 10810178 EA VERZ 23-1214

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: W.P. Ganzeboom en M. de Jong

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert na einde dienstverband met wederzijds goedvinden nabetaling van loon. Vordering afgewezen. Finale kwijting overeengekomen in vaststellingsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur voor 50 uur per week. De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden per 1 maart 2022 beëindigd. Vanaf 27 januari 2022 heeft werknemer niet meer gewerkt. De tussen partijen gemaakte afspraken over het einde van het dienstverband zijn opgenomen in een vaststellingsovereenkomst. Daarin is afgesproken dat werkgeefster een eindafrekening maakt en vóór 1 maart 2022 het netto-equivalent van € 8.000 bruto uitkeert, ter finale kwijting. In de vaststellingsovereenkomst is afgesproken dat in dit bedrag is inbegrepen het salaris tot einddatum, opgebouwd vakantiegeld alsmede compensatie voor beëindiging van het dienstverband. In de procedure is een betaaloverzicht van betalingen door werkgeefster aan werknemer overgelegd dat ziet op de periode augustus 2021 tot en met februari 2022. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen tot betaling van het salaris over januari 2022. Volgens werknemer is het salaris over deze maand niet betaald, omdat het loon op de loonstrook van januari 2022 volgens hem ziet op december 2021 en het salaris over januari ook niet zou zijn inbegrepen in het in de vaststellingsovereenkomst bepaalde bedrag van € 8.000.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af. De stelling van werknemer dat loon over een maand in de daaropvolgende maand wordt betaald strookt niet met het overgelegde betaaloverzicht. Dit zou betekenen dat werknemer over de eerste maand van het dienstverband (augustus 2021) geen loon heeft ontvangen. Uit het overzicht blijkt echter dat op 27 augustus 2021 salaris is betaald, met op 4 september 2021 een nabetaling over augustus. Uit het overzicht blijkt tevens dat vanaf het aanvangsmoment van het dienstverband elke maand een salarisbetaling heeft plaatsgevonden, hetgeen betekent dat het salaris nog in dezelfde maand is betaald. Ter zitting heeft werkgeefster nog verklaard dat gemaakte overuren zijn meegenomen in het salaris van de daaropvolgende maand, zodat de in januari 2022 gemaakte overuren in februari 2022 worden betaald. De kantonrechter oordeelt dat ook de eventueel gewerkte overuren in januari 2022 niet tot nabetaling kunnen leiden, nu partijen in de vaststellingsovereenkomst een bedrag van € 8.000 bruto zijn overeengekomen ter finale kwijting. In dit bedrag is volgens de vaststellingsovereenkomst inbegrepen het salaris tot 1

maart 2022, inclusief alle overige vorderingen die werknemer nog meent te hebben op werkgeefster. Werknemer is akkoord is gegaan met de vaststellingsovereenkomst en de daarin opgenomen finale kwijting. Dat de betaling van € 8.000 bruto heeft plaatsgevonden staat vast. Werknemer kan dus niet alsnog een vordering instellen. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:9442

Zaaknummer: 10367615 \ CV EXPL 23-584 (E)

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: C.G.A. Mattheussens en O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:900 BW, 7:625 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet. Werknemer heeft bedrijfsgevoelige e-mails naar zijn privé-e-mail gestuurd.*Feiten*

Werknemer is in maart 2023 in dienst getreden bij Telepact B.V. (hierna: Telepact). Voorafgaand aan zijn aanstelling zijn er afspraken gemaakt over zijn rol in het directieteam en mogelijke participatie in de onderneming. Werknemer beweert dat Telepact deze afspraken niet na is gekomen en hem heeft geconfronteerd met uitgebreide taken en personeelstekorten, waardoor zijn team onder zware druk komt te staan. Hij zou geen toestemming hebben gekregen om vertrekkend personeel te vervangen en voelde zich ondermijnd door de directeur van Telepact, die negatief over hem sprak in zijn afwezigheid en de sluiting van het kantoor in Breda aankondigde. Tijdens zijn vakantie in mei 2023 neemt de directeur de controle over de sluiting van het kantoor over zonder overleg met werknemer. Bij zijn terugkeer is hem de directe communicatie ontnegd, waardoor hij zich buitenspel gezet voelde. Uiteindelijk heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege spanningsklachten. Op 11 juli 2023 is hij op staande voet ontslagen. Telepact beweert dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie naar zijn eigen e-mailadres heeft gestuurd en weigert deze te verwijderen. Werknemer betwist deze beschuldigingen en beweert dat hij de e-mails alleen naar zichzelf heeft gestuurd om zijn rechtspositie te beschermen. Werknemer verzoekt zijn ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet inzichtelijk gemaakt waarom hij die informatie nodig had. Het is er daarom voor te houden dat hij die informatie niet nodig had om zijn rechtspositie te bepalen en te reflecteren. Aangezien hij die informatie niet nodig had op zijn privé-e-mailadres, had hij deze informatie, zodra hij erop werd aangesproken dat hij die informatie ten onrechte aan zichzelf had verzonden, dadelijk behoren te verwijderen. Nu hij niet aan het daartoe strekkende verzoek heeft voldaan, is de kantonrechter van oordeel dat de toezending van de bedrijfsgevoelige informatie aan het privé-e-mailadres van werknemer en zijn weigering om deze informatie te verwijderen, het hem gegeven ontslag rechtvaardigen. Werknemer moet aan Telepact een gefixeerde schadevergoeding van € 17.767,74 betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:21760

Zaaknummer: 10640088 EJ VERZ 23-83297

Rechters: N. de Groot

Advocaten: F. Smid en mr. V.M.C. Klaasen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Schadebegroting aan de hand van artikel 6:104 BW. Schadevergoeding van € 34.290,23 toegewezen. Onderzoekskosten van € 23.854,02 toegewezen.*Feiten*

In een tussenbeschikking zijn de verzoeken van werknemer reeds beoordeeld. De kantonrechter verwijst naar en volhardt in dit oordeel. Niet is gebleken van feiten of omstandigheden die thans tot een afwijkend oordeel zouden moeten leiden. SHG heeft onder meer een schadevergoeding en onderzoekskosten gevorderd.

Oordeel

SHG heeft gesteld dat het door werknemer overgelegde bankafschrift onbetrouwbaar is en dat werknemer eerder documenten zou hebben vervalst. De kantonrechter acht het bankafschrift echter betrouwbaar en volledig. Om die reden wordt het bankoverzicht integraal betrokken in de schadebegroting. Wat betreft de schadebegroting stelt SHG dat werknemer winst heeft behaald door verkoop van medische goederen, waarvoor hij moet opdraaien. Werknemer betwist dit en stelt dat hij geen winst heeft gemaakt. De kantonrechter oordeelt dat werknemer wel degelijk winst heeft gerealiseerd, gebaseerd op het bankoverzicht en het uitblijven van bewijs van hogere inkoopkosten. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer door zijn onrechtmatige handelen een winst van € 34.290,23 heeft gerealiseerd. De door SHG gevorderde schadevergoeding tot een bedrag van € 34.290,23 wordt toegewezen. SHG vordert tevens de onderzoekskosten die volgens haar noodzakelijk waren voor het vaststellen van schade en aansprakelijkheid. De kantonrechter oordeelt dat deze kosten redelijk zijn, gezien het uitgevoerde onderzoek en de houding van werknemer. Om die reden zullen de gevorderde onderzoekskosten van € 23.854,02 worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:1203

Zaaknummer: 10507830 RP VERZ 23-50249

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: V.G. Baran en M.J. de Jong

Wetsartikelen: 6:104 BW

RECHTSPRAAK

Vennoten failliete vof veroordeeld tot betaling van persoonlijke toeslag (€ 34.980,56) en overuren werkneemster. Mondelinge afspraak om maandelijks 15 overuren van het overurensaldo te betalen is nietig.

Feiten

Werkneemster is in dienst van werkgeefster. Werkneemster werkte aanvankelijk als productiemedewerkster, maar is per juni 2014 de functie van meewerkend voorvrouw gaan vervullen. Begin 2019 is zij weer haar oude functie gaan vervullen. Werkgeefster, een vof, is op 1 augustus 2023 failliet verklaard. Voor haar twee vennoten geldt dat geen sprake is van een faillissement. Werkneemster vordert (onder meer) betaling van een persoonlijke toeslag en van de vergoeding van overuren en spreekt daarvoor zowel de vof als de afzonderlijke vennoten aan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Persoonlijke toeslag

Met het bekleden van de functie van meewerkend voorvrouw per juni 2014 is een loonsverhoging gepaard gegaan in de vorm van een persoonlijke toeslag van € 665,81 bruto per maand. De vordering van werkneemster tot betaling van de persoonlijke toeslag zal daarom worden toegewezen, met dien verstande dat de toeslag is geëindigd op 1 januari 2019. Begin 2019 heeft werkneemster haar functie van meewerkend voorvrouw immers neergelegd en is zij opnieuw haar oude functie van productiemedewerkster gaan vervullen. Daarmee kwam ook de persoonlijke toeslag te vervallen die samenging met de functie van meewerkend voorvrouw. Rekening houdend met (cao-)verhogingen, wordt een bedrag van € 34.980,56 bruto (zoals gevorderd) toegewezen. De vennoten worden veroordeeld tot betaling van dat bedrag.

Overuren

De kantonrechter bepaalt dat de mondelinge afspraak van partijen om maandelijks 15 overuren van het overurensaldo te betalen nietig is. Artikel 7:623 lid 1 BW bepaalt dat de werkgever verplicht is het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer dan één maand. Anders dan de vennoten aanvoeren, valt overwerk ook onder deze

bepaling volgens vaste rechtspraak (HR 1 november 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE7347). Artikel 7:623 lid 2 BW bepaalt dat het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan, slechts bij schriftelijke overeenkomst kan worden verlengd. De mondelinge afspraak van partijen voldoet daar dus niet aan. Dat betekent dat voor zover er een saldo aan overuren is, de vennoten de loonwaarde daarvan ineens aan werkneemster moeten betalen. Op dat saldo moet in mindering strekken de overuren die de vennoten hebben uitbetaald onder de noemer 'persoonlijke toeslag' in de loonstroken vanaf juli 2014. De vordering tot veroordeling van de vennoten om vanaf 1 juni 2020 tot de rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst de overuren van de voorafgaande maand te betalen, is niet weersproken. Die vordering wordt als onweersproken toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:372

Zaaknummer: 8614591 CV EXPL 20-2222

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: A. Heijink en M. Gelok

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op doorbetaling van 100% van haar loon tijdens ziekte. Niet aannemelijk is dat sprake is van een bestendig gebruik binnen de onderneming van werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2021 in dienst getreden bij Intercoating B.V. (hierna: Intercoating) op basis van een arbeidsovereenkomst van acht maanden. Op 30 april 2022 hebben partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor acht maanden gesloten. Hierin is opgenomen dat het tijdelijk dienstverband van rechtswege eindigt op 31 december 2023. In november 2022 hebben partijen met elkaar gesproken over een derde arbeidsovereenkomst. Op 7 december 2022 heeft Intercoating werkneemster een e-mailbericht gestuurd waarin is opgenomen dat de tweede arbeidsovereenkomst met ingang van 31 december 2022 met nogmaals acht maanden wordt verlengd. Ook is in deze e-mail vermeld dat in de tweede arbeidsovereenkomst een fout is opgenomen, nu '2023' '2022' had moeten zijn. Werkneemster heeft zich op 9 januari 2023 ziekgemeld wegens burn-outklachten. In onderhavige procedure vordert werkneemster Intercoating te veroordelen tot nabetaling van haar salaris over de maanden februari tot en met december 2023, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Tevens vordert werkneemster dat Intercoating wordt veroordeeld tot betaling van de openstaande verlofuren van 254,25 uur. Hieraan legt werkneemster ten grondslag dat zij tot 31 december 2023, te weten het einde van de tweede arbeidsovereenkomst, recht heeft op 100% (in plaats van 70%) van haar loon. Daarnaast meent werkneemster dat Intercoating bij de berekening van het loon een te laag brutobasissalaris als uitgangspunt heeft genomen. Intercoating betwist dit en vordert in voorwaardelijke reconventie dat, indien de vorderingen van werkneemster worden toegewezen, werkneemster wordt veroordeeld tot betaling/verrekening van een bedrag aan Intercoating dat gelijk staat aan het bedrag dat zij aan (neven)inkomsten heeft ontvangen van derden tijdens haar dienstbetrekking met Intercoating.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De tweede arbeidsovereenkomst is geëindigd op 31 december 2022 en de derde arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2023. Volgens de kantonrechter is voldoende aannemelijk dat met de woorden "december 2023" in de tweede arbeidsovereenkomst "december 2022" was bedoeld. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat werkneemster geen recht heeft op 100% loondoorbetaling. Van afspraken hierover is namelijk geen sprake. Werkneemster heeft verder onvoldoende gesteld dat het binnen de

onderneming van Intercoating bestendig gebruik is de loondoorbetaling bij ziekte aan te vullen tot 100%. De vorderingen van werkneemster moeten daarom worden afgewezen voor zover deze betrekking hebben op de periode na 31 augustus 2023 en voor zover deze zien op een loondoorbetaling van 100% gedurende de periode waarin zij ziek was. Wel oordeelt de kantonrechter dat Intercoating bij de berekening van het loon een 26-urige werkweek in acht had moeten nemen, in plaats van een 24-urige. In de arbeidsovereenkomst is namelijk een arbeidsduur van 26 uur per week overeengekomen. De door werkneemster gestelde misgelopen loonsverhoging van 6% wordt daarentegen niet aangenomen. Ook neemt de kantonrechter niet aan dat werkneemster per januari 2023 een totaal van 34,75 plusuren heeft opgebouwd. De daarvoor door werkneemster aangebrachte berekening was naar het oordeel van de kantonrechter onduidelijk en bevatte tegenstrijdigheden. Om diezelfde reden wordt haar vordering tot betaling van de openstaande verlofuren afgewezen. Intercoating moet aan werkneemster een totaalbedrag van € 348,20, inclusief de wettelijke verhoging van 50% en nog te vermeerderen met de wettelijke rente, betalen. De voorwaardelijke vordering in reconventie van Intercoating tot het verrekenen/betalen van inkomsten uit nevenwerkzaamheden wordt tot slot afgewezen, nu van een verbod op nevenwerkzaamheden geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12764

Zaaknummer: 10551388 CV EXPL 23-2196

Rechters: mr. L. den Teuling

Advocaten: G.J. van den Hoven en mr. N. van Beurden

Wetsartikelen: 7:629 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontslagname door werkneemster kwalificeert niet als ontslag op staande voet. Ook als ontslag wel als ontslag op staande voet zou kwalificeren, had werkneemster hier geen dringende reden voor. Verzoek om toekenning transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster heeft van 1 april tot 6 september 2023 fulltime gewerkt bij werkgeefster in de functie van intercedente tegen een (laatstverdiend) maandloon van € 2.750 bruto. Werkneemster heeft op drie verschillende plaatsen gewerkt (plaats 1, 2 en 3). Zij beschikte over een vestigingsauto, omdat zij vaak alleen op plaats 1 zat. Toen de vestigingsmanager van plaats 3 erachter kwam dat werkneemster in een vestigingsauto reed, terwijl dit niet bij de arbeidsvoorwaarden van een intercedent hoort, heeft zij aan de directeur gevraagd welke afspraken er zijn gemaakt met werkneemster over het gebruik van de auto. Als gevolg hiervan is werkneemster op 6 september 2023 medegedeeld dat zij de vestigingsauto van plaats 1 niet langer mocht gebruiken voor woon-werkverkeer. Werkneemster heeft diezelfde dag haar arbeidsovereenkomst opgezegd en de vestigingsauto met andere bedrijfseigendommen ingeleverd. Per e-mail heeft zij zes redenen voor haar ontslag kenbaar gemaakt, namelijk dat zij taken van een vestigingsmanager uitvoert, werk in eigen tijd verricht, een lange reistijd heeft, de auto onterecht is ingenomen, de directeur grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond en zij is weggepest bij werkgeefster. Werkneemster stelt in onderhavige procedure dat zij op 6 september 2023 ontslag op staande voet heeft genomen en verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een verhoogde gefixeerde schadevergoeding. Als tegenverzoek verzoekt werkgeefster de kantonrechter om werkneemster te verbieden de zaak met derden te bespreken of anderszins openbaar te maken en zich negatief over werkgeefster uit te laten.

Oordeel

De kantonrechter wijst beide verzoeken af en oordeelt als volgt. De kantonrechter ziet het ontslag niet als een ontslag op staande voet. Ook indien de kantonrechter ervan uit zou gaan dat werkneemster wel ontslag op staande voet heeft genomen, dan nog zou dit niet tot de conclusie leiden dat de door werkneemster genoemde redenen dringende redenen opleveren. Ten eerste is de bedrijfsauto terecht ingenomen. Werkneemster heeft namelijk geen overeenkomst met betrekking tot woon-werkverkeer ingebracht. Ook blijkt nergens uit dat werkneemster een onbeperkt recht had op een auto voor woon-werkverkeer. Ten tweede is

volgens de kantonrechter het grensoverschrijdend gedrag van de directeur niet vast komen te staan. De door werknemster ingebrachte Whatsappberichten acht de kantonrechter immers niet seksueel grensoverschrijdend. De overige beschuldigingen – dat de directeur werknemster zou hebben aangeraakt en heeft aangeboden een weekend weg te gaan – heeft werknemster pas op de mondelinge behandeling geuit terwijl de directeur zich hiertegen niet meer kon verweren. De kantonrechter beschouwt deze beschuldigingen dan ook als te laat ingebracht. Ten derde is ook het wegpesten van werknemster niet vast komen te staan. In de onvriendelijke communicatie tussen collega's heeft werknemster namelijk zelf ook een aandeel. De overige drie genoemde redenen vormen volgens de kantonrechter verder ook geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Nu werknemster geen dringende reden had voor het onverwijld opzeggen van haar arbeidsovereenkomst en er daarnaast geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, heeft zij geen recht op de gevorderde vergoedingen.

Tot slot heeft werkgeefster verzocht om werknemster te verbieden met derden te spreken over deze zaak of op andere wijze openbaar te maken. Werkgeefster heeft echter onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit aantasting van haar goede naam blijkt of van een noodzaak om een verdergaand verbod op te leggen dan reeds voortvloeit uit het in de arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding, zodat het gevorderde spreekverbod wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:103

Zaaknummer: 10783077 \ UE VERZ 23-354

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: R. Reumkens en E. Hagendoorn

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Financieel manager handelt onrechtmatig jegens werkgever door – al dan niet onder druk van de CEO – bijna € 500.000 van werkgever naar zijn privérekeningen over te maken. Werknemer dient door werkgever geleden schade te vergoeden.

Feiten

Werknemer was sinds 1 juni 2017 in dienst van werkgeefster in de functie van financieel manager/controller. Hij was in zijn functie verantwoordelijk voor het verzorgen van de gehele financiële administratie en stond onder leiding van de CEO. In oktober 2021 is gebleken dat werknemer op zijn in totaal acht bankrekeningen bedragen vanuit werkgeefster heeft ontvangen, anders dan salarisbetalingen. Op zijn rekening bij de Rabobank is in de periode van 22 mei 2019 tot en met 2 maart 2021 naast zijn reguliere salaris een bedrag van ongeveer € 254.000 ontvangen vanuit werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer op 25 oktober 2021 gevraagd naar een verklaring voor deze betalingen. Omdat werknemer hiervoor geen verklaring had, is hij op diezelfde dag op staande voet ontslagen. Hierna heeft werkgeefster nog verder onderzoek verricht. Daaruit is naar voren gekomen dat sinds oktober 2017 los van de reguliere salarisbetalingen een bedrag van € 509.426,94 is overgemaakt naar rekeningen op naam van werknemer. Werkgeefster vordert veroordeling van werknemer tot – onder meer – het betalen van een schadevergoeding van € 509.426,94.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Werknemer erkent dat hij vanuit werkgeefster betalingen heeft ontvangen op zijn bankrekeningen en dat die betalingen niet zagen op voldoening van zijn salaris. Werknemer heeft echter aangevoerd dat de CEO hem de instructie had gegeven om valse facturen van diverse bestaande leveranciers van werkgeefster te betalen op een privérekening van werknemer, om het geld vervolgens contant op te nemen en aan de CEO te overhandigen. Volgens werknemer heeft de CEO daarbij grote druk op hem uitgeoefend; indien werknemer niet zou meewerken, dan zou hij ontslagen worden. Uit deze eigen stellingen van werknemer volgt dat sprake is van een onrechtmatige daad van werknemer jegens werkgeefster. De door werknemer gestelde druk vanuit de CEO ontnemt niet de toerekenbaarheid aan werknemer van deze onrechtmatige daad. Ook indien de CEO inderdaad de door werknemer omschreven druk op hem zou hebben uitgeoefend, hetgeen gelet op de betwisting door de CEO niet kan worden vastgesteld, geldt dat deze druk niet zodanig is dat van werknemer niet verlangd had mogen worden daar weerstand aan te bieden. Van het dreigen met ontslag gaat geen zodanige druk uit dat werknemer geen andere keus had

dan medewerking te verlenen aan fraude. Deze gestelde druk staat niet in verhouding tot de aard en de ernst van de gepleegde onrechtmatige daad. De onrechtmatige daad kan dan ook aan werknemer worden toegerekend, nu deze te wijten is aan zijn schuld. De rechtbank wijst de vordering van werkgeefster tot vergoeding van schade toe tot een bedrag van € 496.835,04, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de respectieve data waarop de deelbedragen van de rekening van werknemer zijn afgeboekt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:207

Zaaknummer: C/02-391658/ HA ZA 21-656 (E)

Rechters: Van den Heuvel

Advocaten: A.J. Tavasszy en A.P.E. de Brouwer

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Hof staat tussentijds cassatieberoep toe in geschil tussen internationaal transportbedrijf en 26 chauffeurs aangaande vakantieloon.

Feiten

26 chauffeurs (hierna: de chauffeurs) zijn in dienst (geweest) bij een internationaal transportbedrijf (hierna: werkgeefster) in de functie van internationaal tankautochauffeur. De chauffeurs ontvingen respectievelijk ontvangen een basissalaris, aangevuld met toeslagen en vergoedingen voor overuren. Eind 2018 hebben de sociale partners een cao-akkoord bereikt, inhoudende de doorbetaling van toeslagen en de vergoeding voor overuren tijdens vakantie. Vanaf 1 januari 2019 dienen toeslagen en vergoedingen voor overuren tijdens vakantie doorbetaald te worden. Voornoemd cao-akkoord is per 14 februari 2019 algemeen verbindend verklaard. De chauffeurs hebben in eerste aanleg – kort samengevat – volledige vergoeding van het loon gevorderd dat zij in de periode voorafgaand aan het cao-akkoord van eind 2018 (ingang per 1 januari 2019) tijdens vakantie zouden hebben genoten, zijnde het basissalaris aangevuld met toeslagen en vergoedingen voor overuren. De chauffeurs zijn de mening toegedaan dat zij over de bedoelde perioden enkel het basissalaris doorbetaald hebben gekregen en dat zij recht hebben op uitkering van onregelmatigheidstoeslagen en overuren. De kantonrechter heeft bij tussenvonnis onder meer geoordeeld dat de onregelmatigheidstoeslag, zaterdag- en zondaguren en nachttoeslag componenten zijn die tot het vakantieloon moeten worden gerekend. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat de in de cao opgenomen vergoeding voor reguliere overuren deel moet uitmaken van het loon waarop de chauffeurs recht hebben voor opgenomen vakantieverlof in de respectieve periodes. De kantonrechter heeft de chauffeurs in de gelegenheid gesteld zich bij nadere akte uit te laten omtrent het door werkgeefster bij dupliek overgelegde overzicht en waar nodig hun vorderingen te herberekenen en de eis te wijzigen. Bij vonnis van 24 maart 2021 heeft de kantonrechter verlof verleend voor het tussentijds instellen van hoger beroep.

Hoger beroep (tussenarrest)

In hoger beroep (zie **AR 2023-0395**) is – kort gezegd – geoordeeld dat de door de chauffeurs ontvangen toeslagen onderdeel uitmaken van het vakantieloon. Dit geldt ook voor de overwerkvergoeding, mits de vergoeding voor overuren een belangrijk onderdeel vormt van het jaarlijks uitbetaalde brutoloon (25% of meer). Bij het voorgaande dient als referteperiode te worden aangehouden het kalenderjaar voorafgaand aan het (kalender)jaar waarin de vakantie wordt opgenomen. In het kader van een doelmatige afdoening van de zaak is

werkgeefster opgedragen overzichten per individuele chauffeur en per relevant kalenderjaar over te leggen, waaruit blijkt hoeveel een individuele chauffeur nog tegoed heeft aan achterstallig loon in het licht van wat in het tussenarrest is overwogen. Iedere verdere beslissing is aangehouden.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

NS Reizigers/werknemer

In zijn eerste tussenarrest heeft het hof aangegeven dat er tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen geen onderscheid moet worden gemaakt qua loonaanspraak als zodanig. De chauffeurs hebben kort gezegd de vraag opgeworpen of uit het recente arrest van de Hoge Raad van 9 juni 2023 (*NS Reizigers/werknemer*) kan worden opgemaakt dat r.o. 4.18 van het eerste tussenarrest onjuist is, en daarmee de vervolgens door het hof aan de hand van uit Europese jurisprudentie blijken criteria uitgevoerde beoordeling ten aanzien van overuren en de daarbij behorende toeslagen. Het hof ziet geen reden terug te komen op zijn beslissing op dit punt. Het hof leest in de overweging uit het arrest van de Hoge Raad niet dat onder het ruime loonbegrip ook de vergoeding voor overwerk moet worden gerekend. Ook de conclusie van de A-G bij genoemd arrest geeft het hof geen reden tot een ander oordeel, nu een benadering als voorgestaan door de chauffeurs *niet* blijkt uit de volgens het hof in dit kader relevante passages uit die conclusie.

Tussentijds cassatieberoep

De na het eerste tussenarrest ontsponnen discussie en geopperde bezwaren maken het niet denkbeeldig dat wederom nieuwe berekeningen moeten worden opgemaakt. Een spoedige eindbeslissing ligt daarom thans niet (meer) in het verschiet. Het hof staat tussentijds cassatieberoep toe van dit tussenarrest en van het eerste tussenarrest. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:238

Zaaknummer: 200.294.183_01

Rechters: R.R.M. de Moor, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en A.J. van de Rakt

Advocaten: M.D. Vrolijk, mr. E.R. Peeters, mr. I.F.H. Nelissen en S.J.M. Peters

Wetsartikelen: 401a lid 2 Rv

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet allround medewerker. Werkweigering is niet komen vast te staan en de dringende reden daarmee evenmin. Werkgever veroordeeld tot betaling van (achterstallig) salaris.

Feiten

Werknemer is met ingang van 12 juli 2021 bij JK Logistics in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als allround medewerker. Op 3 oktober 2023 is er tussen partijen een discussie ontstaan over de door werknemer uit te voeren laatste route en of werknemer zich naderhand nog op de locatie te Duiven diende te melden of niet. Onderweg belde de leidinggevende naar werknemer en hij gaf aan werknemer te kennen dat hij niet meer hoefde te komen werken omdat sprake zou zijn van werkweigering. Werknemer vervolgde zijn weg naar Duiven en hij kwam daar iets voor 17.00 uur aan. JK Logistics gaf werknemer toen te kennen dat hij zijn dienstauto te Duiven moest achterlaten. Werknemer heeft zich bij WhatsApp-bericht van 4 oktober 2023 bereid en beschikbaar gehouden voor werk. JK Logistics heeft hier niet op gereageerd. Werknemer verzoekt de op 3 oktober 2023 door JK Logistics gegeven opzegging te vernietigen en hem weer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Ook verzoekt werknemer veroordeling van JK Logistics tot doorbetaling van loon vanaf oktober 2023. JK Logistics is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat (1) de mededeling van zijn leidinggevende op 3 oktober 2023 dat hij niet meer hoefde te komen werken omdat sprake zou zijn van werkweigering alsmede (2) de omstandigheid dat werknemer toen hij vervolgens op zijn werk verscheen zijn dienstauto moest achterlaten, moet worden begrepen als een mondeling gegeven ontslag op staande voet. Dit heeft JK Logistics niet weersproken, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat het ontslag op staande voet op 3 oktober 2023 mondeling is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat dit ontslag niet rechtsgeldig is en overweegt daartoe als volgt. Onbetwist staat vast dat voor het ontslag als reden is gegeven dat er sprake was van werkweigering. Nog daargelaten de vraag of het voeren van een discussie over de vraag of werknemer na zijn rit nog terug moest komen naar de locatie een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, betwist werknemer dat hij werk heeft geweigerd. Hij is immers, hoewel hij had aangegeven dit niet te zullen doen, na zijn rit teruggereeden naar de locatie. Aldus komt niet vast te staan dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en

toelating tot het werk wordt daarom toegewezen. JK Logistics wordt daarnaast veroordeeld tot betaling aan werknemer van het salaris vanaf oktober 2023 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:555

Zaaknummer: 10795928

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: J.G.T. Stapelbroek-Klooken

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

RECHTSPRAAK

Defensie handelt niet onrechtmatig door de tot en met 2001 opgebouwde pensioenaanspraken vanaf 2011 niet langer onvoorwaardelijk te laten indexeren. Geen schending van goed werkgeverschap, Europees eigendomsrecht of artikel 20 Pensioenwet.

Feiten

Werknemer is van 1963 tot en met 1996 werkzaam geweest bij het ministerie van Defensie (hierna: Defensie). Hij heeft in 1996 functioneel leeftijdsontslag gekregen in verband met het bereiken van de 50-jarige leeftijd. Aansluitend is aan werknemer een uitkering toegekend op grond van de Uitkeringswet gewezen militairen, die hij tot 2011 heeft ontvangen. Gedurende deze jaren (1996-2011) bouwde werknemer nog gedeeltelijk pensioen op. Vanaf 2011 – werknemer is dan 65 jaar oud – ontvangt werknemer pensioen via het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Tot 1 juni 2001 was de Algemene militaire pensioenwet (AMP) van toepassing. De AMP voorzag in een recht op onvoorwaardelijke indexatie. Met ingang van 1 januari 1996 is het ABP geprivatiseerd met de Wet privatisering ABP (WPA) en is de ABP-wet komen te vervallen. De privatisering van het ABP is aanleiding geweest voor een overgang van de militaire pensioenen naar het ABP. Vanaf 1 juni 2001 is dan ook het ABP-pensioenreglement van toepassing op militaire pensioenen. Het ABP-pensioenreglement zoals dat per die datum gold, kende een recht op voorwaardelijke indexatie. De pensioenreglementen die het ABP in 2006, 2008, 2010 en 2016 hanteerde, voorzagen eveneens in een recht op voorwaardelijke indexatie. Over de periode 2011 tot en met 2021 is het pensioen van werknemer niet (volledig) geïndexeerd. In de jaren 2022 en 2023 is het pensioen van werknemer wel geïndexeerd. Werknemer is ieder jaar in januari door het ABP via betaalspecificaties geïnformeerd over het al dan niet indexeren van zijn pensioen. De kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of Defensie onrechtmatig heeft gehandeld jegens werknemer door het pensioen dat hij tot en met 2001 heeft opgebouwd vanaf 2011 niet langer onvoorwaardelijk te laten indexeren door het ABP. De discussie die daarbij tussen partijen speelt, is of de wijziging van een onvoorwaardelijk naar een voorwaardelijk recht op indexatie van militair pensioen in 2001, zoals werknemer stelt, dan wel in 1996, zoals Defensie betoogt, ook zag op pensioenaanspraken die tot dan toe onder de AMP waren opgebouwd. Werknemer stelt dat dit niet het geval is en dat hij (nog steeds) een onvoorwaardelijk recht op indexatie heeft van dat opgebouwde pensioen. Defensie stelt dat dit wel het geval is en dat over die pensioenopbouw dus geen onvoorwaardelijk recht op indexatie meer bestaat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wijziging indexatierechten militaire pensioenen

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat, gelet op het verloop van de verschillende wetswijzigingen, het indexatiebeleid voor het militair pensioen per 1 januari 1996 is aangepast en voorwaardelijk is geworden. Deze voorwaardelijke indexatie ging vanaf die datum krachtens de WPA gelden voor alle overheidswerknemers en dus ook voor militairen. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat de aanpassing van het indexatiebeleid voor de militaire pensioenen van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk ook betrekking had op reeds onder het AMP opgebouwd pensioen. Voor dat oordeel is steun te vinden in de tekst van artikel 10 lid 1 WPA zoals deze vanaf 1996 luidde. In dat artikel wordt uitdrukkelijk vermeld dat de voorwaardelijke indexatiebepaling ook geldt voor op 31 december 1995 ‘reeds bestaande uitzichten op pensioen’. De kantonrechter kan deze tekst niet anders uitleggen dan dat daarmee *reeds opgebouwde pensioenaanspraken* worden bedoeld. Met inachtneming van het voorgaande beoordeelt de kantonrechter de door werknemer gevorderde verklaringen voor recht.

Schending goed werkgeverschap

Werknemer stelt allereerst dat Defensie de norm van goed werkgeverschap heeft geschonden door hem nooit persoonlijk te informeren over de wijziging van het indexatiebeleid voor militair pensioen van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk. Dit kan naar het oordeel van de kantonrechter echter in het midden blijven, omdat, ook al zou sprake zijn van een dergelijke normschending, van een causaal verband tussen die schending en de door werknemer gestelde schade (het niet ontvangen van indexatie over het in de periode 1963-2001 opgebouwd pensioen wat na 2011 tot heden uitbetaald had moeten worden) geen sprake is. Werknemer heeft derhalve geen belang bij zijn verklaring voor recht dat Defensie niet als goed werkgever heeft gehandeld.

Schending Europees eigendomsrecht/artikel 20 Pensioenwet

Van schending van artikel 17 Handvest EU is evenmin sprake, nu niet is voldaan aan het zogenoemde connexiteitsvereiste van voornoemde bepaling. Dat vereiste houdt in dat het Handvest alleen kan worden ingeroepen wanneer er voldoende verband bestaat tussen een regel van het Unierecht en de nationale handeling, bepaling of praktijk die in strijd zou zijn met het handvest. Er bestaat in dit geval onvoldoende samenhang tussen het achterwege laten van voorwaardelijke indexering en het Unierecht om te kunnen toetsen aan artikel 17 Handvest EU. Tot slot heeft werknemer zich beroepen op artikel 20 Pensioenwet. Voornoemd artikel bevat een wijzigingsverbod voor opgebouwde pensioenaanspraken. De kantonrechter overweegt dat de Pensioenwet op 1 januari 2007 in werking is getreden. Dat betekent dat artikel 20 Pensioenwet in 1996 (nog) geen gelding had, waardoor het wijzigingsverbod aan die wijziging niet in de weg heeft kunnen staan.

Conclusie

De conclusie uit het voorgaande is dat de kantonrechter niet voor recht zal verklaren dat Defensie niet als goed werkgever heeft gehandeld en evenmin dat zij heeft gehandeld in strijd met artikel 17 Handvest EU en/of artikel 20 Pensioenwet en aansprakelijk is voor de door werknemer gestelde pensioenschade. Daarmee bestaat ook geen grond om Defensie te veroordelen tot vergoeding daarvan. De vordering van werknemer wordt dan ook integraal afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:1395

Zaaknummer: 10530412 RL EXPL 23-8722

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: H. van Meerten

Wetsartikelen: 7:611 BW, 17 Handvest EU en 20 Pw

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt stand. Onaangekondigd wegblijven van werknemer omdat hij niet langer werk van anderen wil overnemen, is werkweigering. Werkgever kan de veroorzaakte schade aan de leaseauto niet op werknemer verhalen.

Feiten

Werknemer is per 28 februari 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden bij ZonVandaag B.V. (hierna: ZonVandaag) in dienst getreden. ZonVandaag heeft met werknemer een “Gebruiksovereenkomst auto van de zaak” gesloten op basis waarvan aan hem een leaseauto ter beschikking is gesteld. In artikel 2.2 van deze overeenkomst is bepaald dat schade die het gevolg is van niet behoorlijk gebruik, waarvoor werkgever aansprakelijk wordt gesteld, door werkgever op werknemer zal worden verhaald. Op 6 oktober 2022 is tussen werknemer en ZonVandaag gesproken over de afwezigheid van werknemer gedurende enkele dagen in verband met zijn arrestatie voor en verhoor over een privékwestie en over de volgens ZonVandaag veel ‘vreemde’ ritten met de leaseauto die misbruik doen vermoeden, het roken in de leaseauto en het daarin aantreffen van gebruikte (lachgas)ballonnen. Werknemer heeft hiervoor een officiële waarschuwing ontvangen van ZonVandaag. Op 17 oktober 2022 heeft werknemer, die op weg was naar een vriend, een eenzijdig ongeval veroorzaakt met de ter beschikking gestelde leaseauto. Vanaf 8 december 2022 is werknemer enige tijd bij ZonVandaag afwezig geweest wegens een medische ingreep. In e-mailbericht van 27 december 2022 heeft ZonVandaag aan werknemer gevraagd in verband met zijn re-integratie bepaalde werkzaamheden op te pakken. Met een factuur van 7 januari 2023 heeft de leasemaatschappij ZonVandaag € 3.000 in rekening gebracht wegens “schade eigen risico” voor de door werknemer gebruikte leaseauto. ZonVandaag heeft werknemer in een brief van 12 januari 2023 bevestigd dat zij op 10 januari 2023 met hem heeft besproken dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 12 januari 2023 corresponderen partijen over het tijdstip van aanvang van de (vervangende) werkzaamheden. ZonVandaag geeft hierbij onder meer aan dat het niet opvolgen van de aanwijzingen zal worden beschouwd als werkweigering, waarbij ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Werknemer is 12 januari 2023 niet op het werk bij ZonVandaag verschenen. Werknemer is op 13 januari 2023 wel op het werk verschenen, waarna een gesprek heeft plaatsgevonden. Na afloop van het gesprek heeft ZonVandaag werknemer ontslag op staande voet gegeven wegens werkweigering en dit vervolgens schriftelijk bevestigd. Met een brief van 27 januari 2023 heeft ZonVandaag werknemer de eindafrekening toegezonden voor loon tot 13 januari 2023, vakantiegeld en uitbetaalde vakantiedagen. Daaruit volgt dat werknemer, na inhouding van € 3.000 vanwege de

schade, nog € 1.497,16 aan ZonVandaag moet betalen. De kantonrechter heeft onder meer in eerste aanleg het ontslag op staande voet in stand gelaten en het tegenverzoek van ZonVandaag tot veroordeling van werknemer tot vergoeding van het bij haar in rekening gebrachte bedrag van de leasemaatschappij niet-ontvankelijk verklaard. Werknemer beoogt met zijn hoger beroep dat zijn verzoeken alsnog worden toegewezen. ZonVandaag beoogt met haar hoger beroep dat haar tegenverzoek alsnog wordt behandeld en toegewezen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat het ontslag op staande voet standhoudt. Het wegblijven van werknemer wordt gezien als werkweigering. Daarbij komt dat werknemer eerder herhaalde keren is aangesproken op het niet (op tijd) op het werk komen. Ook los van het niet of te laat komen is het verloop van de samenwerking in die relatief korte periode verre van rimpelloos geweest. Ook als het hof rekening houdt met de omstandigheid dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst al was aangezegd en met de persoonlijke belangen van werknemer, oordeelt het dat de handelwijze van werknemer dusdanig ernstig is dat dit een dringende reden oplevert die het ontslag op staande voet rechtvaardigt.

De financiële gevolgen van het ontslag op staande voet

Werknemer moet de gefixeerde schadevergoeding aan ZonVandaag betalen. ZonVandaag is een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. ZonVandaag dient het loon tot het ontslag te betalen omdat zij geen vergoeding van schade aan de leaseauto mag verrekenen. Ook als het gebruik privé was, is de door ZonVandaag gestelde schade niet verhaalbaar. Het gaat met € 3.000 om een schadebedrag van een, afgezet tegen het loon, meer dan geringe omvang dat doorgaans door een werknemer niet of bezwaarlijk is te dragen, terwijl in de gebruikersovereenkomst de mogelijkheid van verhaal van een bedrag met zo'n omvang niet voldoende duidelijk is gemaakt. Ook blijkt niet dat werknemer door ZonVandaag erop is gewezen dat hij dat risico op verhaal zou kunnen ontgaan door zelf een aanvullende of volledige verzekering af te sluiten. De eisen van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW staan dan ook in de weg aan verhaal op werknemer van genoemd bedrag.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:688

Zaaknummer: 200.330.480/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: M. Helmantel en L. Sandberg

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt zich schuldig aan belangenverstrengeling en valsheid in geschrifte. Werknemer is boete van € 200.000 verschuldigd wegens overtreden nevenwerkzaamhedenbeding. Ook dient hij onderzoekskosten (€ 319.828,89) te vergoeden en de bonus over 2013 en 2014 (€ 412.952,14) terug te betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2008 bij werkgeefster in dienst getreden. Per 1 januari 2014 is hij werkzaam geweest als 'Trade Manager Biofuel' met een jaarsalaris van circa € 150.000 bruto exclusief bonussen en was hij hoofd van de afdeling biobrandstof. Werknemer heeft op 29 juli 2013 een eenmanszaak opgericht. Nadien heeft werknemer nog een aantal vennootschappen opgericht. Deze vennootschappen houden zich – net als werkgeefster – bezig met werkzaamheden op het gebied van biobrandstof. Werkgeefster is bij het afsluiten van de boeken van het boekjaar 2014 geconfronteerd met mogelijke onregelmatigheden in de administratie. Ook had zij grote niet-inbare vorderingen op een bedrijf waar werknemer namens werkgeefster veelvuldig mee handelde. Werkgeefster heeft uiteindelijk in 2014 grote verliezen geleden en zij heeft het nettoresultaat met USD 207 miljoen moeten bijstellen. Werkgeefster heeft begin 2015 een onderzoek ingesteld naar de onregelmatigheden. Werknemer is in dat kader op 5 maart 2015 vrijgesteld van werkzaamheden. Op 6 mei 2015 is het onderzoeksrapport afgerond en diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft op 12 mei 2015 aangifte gedaan tegen werknemer. Het OM heeft werknemer vervolgd voor het plegen van valsheid in geschrifte, hetgeen door de rechtbank bewezen is verklaard. Werkgeefster vordert onder meer een verklaring voor recht dat werknemer aansprakelijk is voor de schade die werkgeefster heeft geleden en nog zal lijden als gevolg van zijn onrechtmatig handelen en dat hij gehouden is de schade als gevolg daarvan te vergoeden. In het tussenvonnis (zie **AR 2022-1133**) heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het vervalsen van documenten en het vervalsen van het interne handelsadministratiesysteem van werkgeefster. Ook heeft hij zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling. Werknemer heeft immers meerdere vennootschappen opgericht die zich bezighielden met biobrandstof en heeft niet in alle opzichten de belangen van werkgeefster behartigd, maar ook die van zijn eigen vennootschappen. Werkgeefster is verzocht zich onder meer nader uit te laten over (1) het causaal verband tussen de schade en de verschillende onderdelen van het onrechtmatig handelen van werknemer, (2) in welk opzicht sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid in de zin van artikel 7:661 BW en (3) de omvang van de schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gevorderde schadebedragen

Vooropgesteld wordt dat voldoende vaststaat dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het manipuleren van de cijfers in de administratie van werkgeefster. Verwezen wordt naar het tussenvonnis alsook de strafmotivering in het strafvonnis. Deze handelwijze is aan te merken als opzettelijk handelen van werknemer ex artikel 7:661 BW en heeft tot gevolg gehad dat de resultaten van de biobrandstofafdeling positiever in de boeken zijn gekomen dan zij feitelijk waren. Daarmee is echter nog niet gezegd dat het gestelde handelsverlies aan te merken is als geleden schade en, als dat wel zo is, dat het gestelde handelsverlies is toe te rekenen aan werknemer. De kantonrechter overweegt onder meer dat de niet-gerealiseerde winsten ten onrechte in de boeken stonden en dus een fictie waren. Dat die bedragen later als verlies zijn afgeboekt, doet er niet aan af dat er in feite geen winst was, zodat werkgeefster ook geen winst heeft misgelopen. Werkgeefster heeft onvoldoende inzichtelijk gemaakt hoe het schadebedrag van USD 57.367.000 is opgebouwd en op welke wijze dit schadebedrag het gevolg is van de verweten handelwijze van werknemer. Het causaal verband tussen de verweten gedragingen van werknemer en het gestelde handelsverlies ontbreekt, zodat voor toewijzing van het gestelde schadebedrag geen grondslag bestaat. Het subsidiair gevorderde schadebedrag van USD 40.413.179 (bestaande uit oninbare vorderingen, het annuleren van contracten, het nalaten een factuur te versturen en ten onrechte verrichte cashbetalingen) wordt eveneens afgewezen bij gebrek aan de vereiste opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer dan wel het causaal verband tussen het handelen van werknemer en de gestelde schade.

Verklaring voor recht

De gevorderde verklaring voor recht dat werknemer aansprakelijk is voor de schade die werkgeefster heeft geleden als gevolg van zijn onrechtmatig handelen, wordt afgewezen. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster, tien jaar na de aanvang van het gestelde onrechtmatig handelen, nog andere schade heeft geleden dan de schade die zij in deze procedure naar voren heeft gebracht, dus er is geen zelfstandig belang bij dit onderdeel van de vordering. Bovendien is de vordering te algemeen geformuleerd; de verklaring voor recht is gebaseerd op artikel 6:162 BW, maar in dit geval is artikel 7:661 BW aan de orde.

Betaling van boetes/onderzoekskosten/bonussen

In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. In het tussenvonnis is reeds geconcludeerd dat werknemer met zijn nevenwerkzaamheden (zijn eigen vennootschappen) flagrant in strijd met de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld. De kantonrechter matigt het boetebedrag (van € 6.555.000) tot € 200.000, onder meer nu niet is gebleken dat werkgeefster als gevolg van de nevenwerkzaamheden van werknemer schade heeft geleden waarvoor werknemer aansprakelijk kan worden gehouden. Werknemer wordt voorts veroordeeld tot terugbetaling van de door hem ontvangen bonussen over 2013 (€

180.000) en 2014 (€ 232.952,14), nu deze betalingen onverschuldigd zijn gedaan. Door bewust te 'sjoemelen met cijfers' kan het niet anders dan dat werknemer ten tijde van het ontvangen van de bonusuitkeringen wist of vermoedde dat hij geen bonus toegekend zou hebben gekregen, indien werkgeefster op de hoogte was van zijn frauduleuze handelwijze. Het beroep van werkgeefster op artikel 6:205 BW in dit kader slaagt. Tot slot wordt werknemer veroordeeld de onderzoekskosten van werkgeefster te vergoeden. Een bedrag van € 319.828,89 aan onderzoekskosten wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:498

Zaaknummer: 4444526 / CV EXPL 15-40732

Rechters: W.J.J. Wetzels, C. Sikkelen en J.M.J. Arts

Advocaten: J.A. van de Hel

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling en loon(door)betaling (tijdens ziekte) toegewezen. Eisen van goed werknemerschap gaan niet zover dat een werknemer dient in te stemmen met beëindiging van zijn dienstverband om vervolgens in dienst te treden bij een andere (payroll)werkgever.

Feiten

Werknemer is op 5 december 2018 bij de rechtsvoorganger van werkgeefster in dienst getreden als assistent-bedrijfsleider II. Op de arbeidsovereenkomst is de cao supermarkt levensmiddelen van toepassing. Vanaf september 2022 heeft werkgeefster haar werknemers ondergebracht bij een payrollbedrijf, zodat salarisbetaling en verzuimbegeleiding voortaan via het payrollbedrijf zouden gaan. Werkgeefster heeft haar werknemers verzocht zich in te schrijven bij het payrollbedrijf. Alle werknemers hebben dit gedaan, met uitzondering van werknemer. Vanaf 5 december 2022 heeft werknemer geen salaris meer ontvangen. Volgens werkgeefster was het onmogelijk zijn salaris te betalen, omdat werknemer zich niet had ingeschreven bij het payrollbedrijf. Op 12 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft vervolgens geen bedrijfsarts ingeschakeld. Partijen hebben gesproken over de beëindiging van het dienstverband, maar zijn hier niet toe overgegaan. Werkgeefster heeft zich bij e-mail van 5 juli 2023 op het standpunt gesteld dat werknemer na 20 maart 2023 geen recht heeft op loon, omdat partijen niet tot een beëindigingsregeling zijn gekomen en werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden om te werken. Werkgeefster heeft vervolgens het salaris over de periode 5 december 2022 tot en met 20 maart 2023 voldaan. Werknemer vordert in kort geding – kort gezegd – betaling van het achterstallig loon vanaf 20 maart 2023, de wettelijke verhoging over het (te laat betaalde) loon van 5 december 2022 tot en met 20 maart 2023, alsmede wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Wedertewerkstelling

Werkgeefster voert geen verweer tegen de vordering tot wedertewerkstelling, zodat deze vordering wordt toegewezen.

Wettelijke verhoging over loon van 5 december 2022 tot en met 20 maart 2023

Vast staat dat het salaris over de periode 5 december 2022 tot en met 20 maart 2023 te laat is voldaan. Werkgeefster stelt dat het loon van werknemer niet op tijd is betaald, omdat werknemer zich niet heeft ingeschreven bij het payrollbedrijf. Het is volgens haar derhalve aan werknemer zelf te wijten dat het salaris niet op tijd is betaald. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding voor het oordeel dat het beroep van werknemer op de wettelijke verhoging naar mate van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn of de wettelijke verhoging te matigen. Werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat de inschrijving bij het payrollbedrijf inhield dat het payrollbedrijf de werkgever van werknemer zou worden. De eisen van goed werknemerschap gaan niet zover dat van een werknemer mag worden verwacht dat hij instemt met de beëindiging van zijn dienstverband om vervolgens in dienst te treden bij een andere werkgever. Hiermee zou het gesloten ontslagstelsel onaanvaardbaar worden doorkruist. Op grond van het voorgaande wijst de kantonrechter de vordering tot toekenning van de maximale wettelijke verhoging toe.

Achterstallig en toekomstig loon

De arbeidsovereenkomst tussen partijen is blijven bestaan en voldoende aannemelijk is geworden dat werkgeefster op grond van deze overeenkomst en artikel 7:629 BW verplicht is het loon van werknemer vanaf 20 maart 2023 te betalen. Tot en met 6 november 2023 bedraagt dit € 21.118,30 bruto (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten), te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente. Ook vanaf 6 november 2023 rust op werkgeefster een loondoorbetalingsverplichting, zodat zij wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:391

Zaaknummer: 10829280 \ UV EXPL 23-294

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A. Brinkman en C. van de Vegt

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Geschil in kort geding over loon na einde wachttijd tot het inmiddels overeengekomen einde van het dienstverband.*Feiten*

Werkneemster was sinds 1 februari 2017 werkzaam bij Van Buuren voor 40 uur per week als trekkerinstructeur. Op 24 augustus 2020 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen voor haar werkzaamheden als trekkerinstructeur. Vanaf 31 augustus 2020 is werkneemster weer gedeeltelijk aan het werk gegaan. Tot 1 november 2022 heeft werkneemster werkzaamheden voor Van Buuren verricht in ander werk en voor minder uren per week. Na 1 november 2022 heeft werkneemster geen loon meer ontvangen van Van Buuren. Begin december 2022 heeft werkneemster een knieoperatie ondergaan en aansluitend heeft zij gerevalideerd. Per 1 december 2023 is de arbeidsovereenkomst met instemming van beide partijen beëindigd. Werkneemster heeft bij de kantonrechter in kort geding onder meer wedertewerkstelling, achterstallig loon en loondoorbetaling vanaf 1 december 2022 gevorderd. De kantonrechter heeft deze vorderingen voor een belangrijk deel afgewezen. Wel heeft de kantonrechter de loonvordering toegewezen over de maand november 2022 op grond van een 28-urige werkweek, bij niet-tijdige betaling te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Periode 22 augustus 2022 tot 2 december 2022*

Van Buuren voert aan dat zij gedurende de wachttijd heeft geprobeerd om werkneemster zo te re-integreren dat zij weer 40 uur per week kon werken, maar dat is gebleken dat dit niet mogelijk was. Van Van Buuren kon daarom niet meer worden geveegd. Werkneemster betwist dat gemotiveerd. Zij voert aan dat zij vooral bij de planning tegen muren opliep; dat zij steeds voor trekkerrijlessen was ingepland waardoor er weinig tijd overbleef voor het plannen van ander passend werk. Van Buuren is er niet in geslaagd om aannemelijk te maken dat zij geen andere passende werkzaamheden voor werkneemster beschikbaar had. Die mogelijkheden waren er wel degelijk, zo blijkt uit het rapport van de arbeidsdeskundige. Werkneemster had in de periode van 22 augustus 2022 tot 1 december 2022 betaald moeten worden op basis van 100% van haar loon.

Periode 2 december 2022 tot 1 december 2023

Op 2 december 2022 heeft werkneemster een operatie aan haar knie ondergaan en heeft zij

aansluitend gerevalideerd. Zij was in die periode geheel arbeidsongeschikt. Werkneemster heeft in deze periode geen aanspraak op loon. Op 22 maart 2023 en 29 maart en 19 april 2023 heeft werkneemster zich weer als 100% arbeidsgeschikt bij Van Buuren gemeld. Het lag gelet op die betermelding op de weg van Van Buuren om, als zij aan het herstel twijfelde, op basis van een ingewonnen advies van een bedrijfsarts te beoordelen of de herstelmelding werd geaccepteerd. Dat is niet gebeurd. Vanaf 1 april 2023 heeft werkneemster dus weer recht op loon. Vanaf 1 april 2023 heeft werkneemster een loongerelateerde WIA-uitkering toegekend gekregen op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid, terwijl werkneemster stelt dat zij volledig arbeidsgeschikt is. De bedrijfsarts heeft op 26 september 2023 zelfs vastgesteld dat werkneemster 100% arbeidsgeschikt is voor haar eigen werk. Omdat Van Buuren werkneemster zonder deugdelijke grond vanaf 1 april 2023 niet in staat heeft gesteld eigen of andere passende werkzaamheden te verrichten, had werkneemster in de periode van 1 april 2023 tot 1 december 2023 betaald moeten worden op basis van 100% van haar loon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:682

Zaaknummer: 200.321.002

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en W.P.M. ter Berg

Advocaten: F. von Werdmüller Elgg en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer met indicatie Beschut Werk.*Feiten*

In mei 2018 geeft het UWV aan Werkzaak het advies om de Indicatie beschut werk aan werknemer toe te kennen. Werkzaak volgt dit advies van het UWV op en kent werknemer in juni 2018 de Indicatie beschut werk toe. Vervolgens start werknemer op 4 februari 2019 bij Werkzaak op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst wordt na afloop twee keer verlengd en eindigt (van rechtswege) op 4 december 2020. Werkzaak besluit om de arbeidsovereenkomst op dat moment niet verder voort te zetten omdat werknemer tijdens zijn dienstverband met verschillende collega's onenigheid heeft gehad. De gedachte is om een "pauze" van minimaal een half jaar in te lassen. Per 9 juni 2021 biedt Werkzaak werknemer opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan, waarna een vast contract wordt aangeboden. Vervolgens vinden er wederom een aantal incidenten plaats, waarover met werknemer een gesprek heeft plaatsgevonden waarna en hij is overgeplaatst naar een andere hal. Ook heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen. Vervolgens vinden er één maand later weer een aantal incidenten plaats, waarna werknemer een strafmaatregel is opgelegd en hij een andere werkcoach krijgt toegewezen. Dit heeft niet het gewenste effect. Omdat er vervolgens nog een aantal incidenten plaatsvinden, verzoekt Werkplaats ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

De kantonrechter heeft terecht aangenomen dat de incidenten die Werkzaak aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd, hebben plaatsgevonden. Werkzaak is heel duidelijk en specifiek geweest over de incidenten die zich volgens haar hebben voorgedaan, niet alleen in haar processtukken maar ook in de gesprekken die zij met werknemer heeft gehad en de waarschuwingsbrieven waarin de strafmaatregelen aan werknemer zijn bevestigd. Uiteraard speelt de indicatie van werknemer wel een rol in wat er in dit geval van Werkzaak als werkgever mag worden verwacht. Als werkgever in de sociale werkomgeving mag van Werkzaak verwacht worden dat zij meer accepteert en incasseert dan van een "normale" werkgever. Maar Werkzaak is zich daar naar het oordeel van het hof ook bewust van geweest. Zo heeft zij werknemer na een pauze van een half jaar opnieuw de mogelijkheid gegeven om bij haar aan de slag gegaan. Toen zich op enig moment toch weer meer incidenten gingen voordoen waarbij werknemer betrokken was, is Werkzaak veelvuldig het gesprek met

werknemer aangegaan, heeft zij de werkplek van werknemer gewijzigd, heeft zij werknemer ingepland bij haar in-house psycholoog, hebben er – mede op verzoek van werknemer – wisselingen van praktijkbegeleider én werkcoach plaatsgevonden en heeft hij na twee duidelijke, officiële waarschuwingen alsnog een laatste kans gekregen. Dit alles zonder succes. In het licht van het voorgaande is het hof dan ook van oordeel dat Werkzaak voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:692

Zaaknummer: 200.330.448

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.P.C.J. van Bavel en A.J.J. van Rijen

Advocaten: J.W. Menkveld en M. Smit

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag van een statutair bestuurder zonder rechtsgeldige ontslaggrond. Billijke vergoeding van € 100.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij D&MS. Per 1 mei 2022 is werknemer als statutair bestuurder ingeschreven in het handelsregister. Van 1 oktober 2022 tot 10 oktober 2022 heeft werknemer een vakantie gepland die is afgestemd met D&MS. Op 29 september 2022 vindt er een bijeenkomst plaats. Daarbij zijn aanwezig de beide aandeelhouders. Aan werknemer wordt op deze bijeenkomst medegedeeld dat X tot CEO van D&MS Holding B.V. zal worden benoemd en dat werknemer als statutair bestuurder van D&MS niet meer nodig is. Er wordt namelijk gekozen voor een eenhoofdig statutair bestuur van D&MS. Werknemer wordt met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk. Na afloop van het gesprek ontvangt werknemer een oproepingsbrief d.d. 29 september 2022 voor de algemene vergadering van aandeelhouders van D&MS die op 11 oktober 2022 zal plaatsvinden ten behoeve van zijn ontslag. Bij aandeelhoudersbesluit van 11 oktober 2022 wordt werknemer als statutair bestuurder ontslagen. Werknemer had van tevoren medegedeeld niet naar de vergadering te zullen komen. Bij brief van 14 oktober 2022 heeft D&MS de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2022. Werknemer heeft nog geen nieuwe baan kunnen vinden. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding. De rechtbank heeft een billijke vergoeding ter hoogte van € 74.000 bruto toegekend. D&MS heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Volgens D&MS is er sprake van een voldragen a-grond. Door organisatorische veranderingen is de functie van werknemer komen te vervallen. Onvoldoende is vast komen te staan dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden. Van belang is dat Y in 2021 60% van zijn aandelen in D&MS heeft verkocht aan OxGreenfield. Daarna hebben de aandeelhouders beslist dat er een tweehoofdige statutaire directie moest komen, te weten een CEO en een CFO. Ter uitvoering van deze strategie is werknemer per 1 maart 2022 in dienst gekomen als CFO. Tegen deze achtergrond had van D&MS mogen worden verwacht dat zij goed uitlegt hoe het kan dat in de periode maart 2022 – september 2022 de inzichten over de inrichting van de aansturing van haar onderneming zo sterk zijn veranderd. De uitleg die D&MS daarvoor geeft is, naar het oordeel van het hof niet overtuigend, temeer omdat deze niet wordt ondersteund door documentatie zoals een doorlichting van de organisatiestructuur door een deskundige of een op schrift gestelde lange termijnvisie. Daarnaast is gebleken dat er cashflowproblemen

waren. Dit triggerde bij de aandeelhouders de discussie of werknemer wel de juiste man op de juiste plaats was. Het hof overweegt dat het verwijt aan werknemer over de cashflowproblemen op zich geen aanleiding hoeft te zijn om de structuur aan te passen maar veeleer uitnodigde tot een goed gesprek met werknemer en zo nodig een aanwijzing om binnen een bepaalde termijn tot optimalisering van de financiële rapportage te komen. Een en ander geldt temeer nu werknemer voorbeelden van zijn financiële rapportages overlegt waarop blijkens een e-mail namens aandeelhouder OxGreen instemmend werd gereageerd. Het hof overweegt dat op grond van het belang van de aandeelhouders het besluit is genomen om (oneerbiedig gezegd) werknemer in te wisselen voor X. Dat staat de aandeelhouders op zich vrij. Het bedenken van een bedrijfsorganisatorische reden achteraf, die bovendien niet met objectieve stukken wordt gedocumenteerd, is echter geen voldragen a-grond. D&MS heeft geen andere grond voor het ontslag van werknemer aangevoerd. Het voorgaande leidt dan ook tot de slotsom dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege het ontbreken van een redelijke grond voor ontslag is gedaan in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 100.000 bruto toegekend, omdat D&MS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door o.a. een en ander op een onfatsoenlijke en onnodig kwetsende manier aan te pakken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:693

Zaaknummer: 200.329.903

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

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en M.G.N. de Jonge

Wetsartikelen: 2:244 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Gelet op overeengekomen relatiebeding stond het fysiotherapeut niet zonder meer vrij om – na einde dienstverband – in zijn eigen praktijk patiënten van voormalig werkgever te behandelen. Werknemer is aan werkgever (gematigde) contractuele boete van € 60.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer heeft als (psychosomatisch) fysiotherapeut bij werkgeefster gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen, met daaraan gekoppeld een boetebeding. Na het einde van de arbeidsovereenkomst is werknemer zijn eigen fysiotherapiepraktijk gestart. Hij heeft in zijn eigen praktijk patiënten behandeld die hij voorheen bij werkgeefster behandelde.

Werkgeefster meent dat werknemer hierdoor het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst overtreedt en wil dat werknemer de daardoor verbeurde boetes betaalt. Werkgeefster heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd een verbod voor werknemer tot overtreding van het relatiebeding en de betaling door werknemer van boetes in verband met de overtreding van dat beding. Werknemer heeft onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst nietig is en dat werkgeefster schadeplichtig is voor door hem gederfde inkomsten. De kantonrechter heeft zowel de vorderingen van werkgeefster als die van werknemer deels toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. De bedoeling van het hoger beroep van werkgeefster is onder meer dat werknemer wegens overtreding van het relatiebeding een boete van € 150.000 betaalt. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is onder meer dat bepaald wordt dat het relatiebeding nietig is.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontvankelijkheid werkgeefster

Allereerst ligt de vraag voor of werkgeefster nog belang heeft bij haar vordering en ontvankelijk is, nu haar activa en passiva op 18 augustus 2022 zijn verkocht, waarna werkgeefster is uitgeschreven uit het handelsregister en zij de fysiotherapiepraktijk heeft gestaakt. Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat de vordering van werkgeefster op werknemer nadrukkelijk is uitgesloten van de activa/passivatransactie. Dit kan echter ook in het midden blijven, nu door de eventuele activa/passivatransactie jegens werknemer geen sprake is van een overgang van onderneming. Het relatiebeding werkt na als uitvloeisel van de

arbeidsovereenkomst, maar dat neemt niet weg dat voor het invoeren van de gevolgen van overgang van onderneming vereist is dat werknemer ten tijde van de overgang daadwerkelijk in dienst is van de vervreemdende werkgever. Dat is hier niet het geval, want de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 december 2019 en de voorgenomen transactie is door de NZA goedgekeurd in een besluit van 25 juli 2022. Bovendien is de looptijd van het relatiebeding verstreken op 1 december 2021; beide data zijn gelegen vóór de uitvoering van de activa/passivatransactie. De arbeidsovereenkomst van werknemer valt dus niet onder het regime van overgang van onderneming en kan niet leiden tot de conclusie dat werkgeefster geen vorderingsrecht meer heeft wegens een vermeende schending van het relatiebeding door werknemer. Werkgeefster heeft belang bij de vordering en is ontvankelijk in haar vordering in hoger beroep.

Rechtsgeldigheid en reikwijdte relatiebeding

Naar het oordeel van het hof had werknemer zich dienen te realiseren dat het hem gelet op het relatiebeding niet zonder meer vrijstond om in zijn eigen praktijk patiënten van werkgeefster te behandelen. Van het ontbreken van de wil van werknemer dan wel een wilsgebrek is geen sprake geweest. De tussenconclusie is dat het relatiebeding rechtsgeldig tot stand is gekomen. De vraag is vervolgens of alle patiënten die werknemer in de zes maanden voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgeefster heeft behandeld onder het relatiebeding vallen. Het hof stelt allereerst vast dat de taalkundige betekenis van het relatiebeding duidelijk is; werknemer mag na het einde van de arbeidsovereenkomst geen patiënten behandelen die hij in de zes maanden daarvoor in de praktijk van werkgeefster heeft behandeld. Werknemer stelt dat het altijd zijn bedoeling is geweest om na het uitdienen van zijn concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst met zijn vorige werkgever (met een duur van twee jaar) een eigen praktijk te starten en dat het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst met werkgeefster in die context moet worden gelezen. Het was de bedoeling dat het werknemer na twee jaar vrij stond om in een bepaald dorp de patiënten te kunnen behandelen. Dat deze bedoeling ook voor werkgeefster kenbaar is geweest is het hof echter niet gebleken. Voorts overweegt het hof dat, in de omstandigheid dat meer van de patiënten van werkgeefster werknemer zijn gevolgd dan hij kennelijk had verwacht, werknemer het overleg over de reikwijdte van het relatiebeding had kunnen aangaan. Dat heeft hij nagelaten. Dat het relatiebeding een barrière kan vormen voor de vrijheid van werknemer om patiënten te blijven behandelen, terwijl tegelijkertijd die patiënten de vrijheid hebben om een behandelaar van hun keuze te kiezen, kan daarin geen verandering brengen. De relatie die een patiënt met een zorgverlener heeft, moet namelijk worden onderscheiden van de relatie tussen een ex-werkgever en een ex-werknemer die een relatiebeding zijn overeengekomen. De conclusie is dat het relatiebeding geldt voor alle patiënten die werknemer bij werkgeefster heeft behandeld.

Boete

Werknemer is in beginsel een contractuele boete verschuldigd van € 150.000. Het hof ziet aanleiding die boete te matigen tot € 60.000, nu bij handhaving van de volledige hoogte van

de boete een wanverhouding ontstaat tot de daadwerkelijke schade van werkgeefster.
Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van dat bedrag, onder aftrek van een bedrag van € 5000 dat hij reeds heeft voldaan op basis van het vonnis in eerste aanleg.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-11-2023

Zaaknummer: 200.297.474

RECHTSPRAAK

Financiële afwikkeling einde dienstverband. Horeca-cao van toepassing. Werknemer stelt dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar betalingsverplichtingen en vordert allerlei bedragen. Vorderingen slechts gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2021 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van zelfstandig werkend kok, op basis van een arbeidsduur van 38 uur per week en een loon van € 1.900 netto per maand. Partijen zijn de arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: de cao) van toepassing. Het dienstverband is op 31 juli 2022 geëindigd. In geschil is of werkgeefster tegenover werknemer volledig heeft voldaan aan haar (betalings)verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst die vanaf 1 augustus 2021 tot 1 augustus 2022 tussen partijen heeft bestaan. Volgens werknemer is dat niet het geval. Hij stelt, kort gezegd, dat werkgeefster hem nog overuren, achterstallig loon over de maand juli 2022, feestdagtoeslag, niet genoten vakantiedagen en vakantiegeld, en de wettelijke verhoging over deze bedragen, alsook een vergoeding wegens het niet tijdig aanzeggen van het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na 31 juli 2022 is verschuldigd, te vermeerderen met buitengerechtelijke incassokosten en wettelijke rente.

Oordeel

Overuren - minuren en beroep op verrekening

Volgens werknemer moet werkgeefster hem een bedrag van € 2.409,67 netto aan overuren voldoen. De kantonrechter is van oordeel dat, aangezien werknemer zich erop beroept dat hij op verzoek van werkgeefster overuren heeft gemaakt die bij het einde van het dienstverband hadden moeten worden uitbetaald, het op zijn weg ligt om die stelling voldoende te onderbouwen en daartoe de juistheid van de door werkgeefster overgelegde urenregistratie gemotiveerd te betwisten. Dat heeft hij niet gedaan en daarom wordt zijn vordering afgewezen. Werkgeefster kan evenmin worden gevolgd in haar stelling dat zij vanwege de door haar gestelde minuren een vordering heeft op werknemer, wat betekent dat aan werkgeefster geen beroep op verrekening toekomt voor zover zij aan werknemer nog enig bedrag is verschuldigd.

Achterstallig loon, feestdagtoeslag, aanzegvergoeding

Werkgeefster betwist in deze procedure niet (meer) dat zij een bedrag aan achterstallig loon is verschuldigd. Zij beroept zich uitsluitend op verrekening daarvan met haar tegenvordering. Aangezien dat verweer bij gebreke van die tegenvordering niet slaagt, zoals reeds overwogen, is de vordering van werknemer tot het bedrag van € 1.792,73 netto toewijsbaar. Bij gebreke van die onderbouwing wordt werkgeefster gevolgd in haar verweer dat werknemer blijkens de overgelegde urenregistratie niet 53,2 uren op zeven feestdagen, maar 38,5 uren op zes feestdagen heeft gewerkt. Dat betekent dat de gevorderde toeslag slechts tot het bedrag van € 222,15 toewijsbaar is. Het beroep van werknemer op de aanzegvergoeding slaagt niet. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgeefster deze vergoeding niet verschuldigd aangezien haar verweer slaagt dat zij aan deze verplichting heeft voldaan.

Vakantiedagen, vakantiegeld, wettelijke verhoging

Werknemer stelt voorts dat hij van de hem toekomende 25 (twintig wettelijke en vijf bovenwettelijke) vakantiedagen slechts zes dagen heeft opgenomen, zodat hem nog negentien dagen á € 87,70 ofwel een bedrag van € 1.666,38 netto moet worden uitbetaald. Onder verwijzing naar de cao oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster nog een bedrag van € 1531,86 netto verschuldigd is. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:229

Zaaknummer: 10399035 CV EXPL 23-634 (E)

Rechters: mr. Kool

Advocaten: M. Harte

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:628 BW; 7:668 leden 1 en 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft uitdrukkelijk berust in de onregelmatige opzegging en heeft in dat kader vergoedingen ontvangen en gevorderd. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van misbruik van procesrecht en schending van de waarheidsplicht door werkneemster, zodat een volledige vergoeding van € 5.354,29 proceskosten van werkgever wordt toegekend.

Feiten

Werkneemster is per 1 december 2022 via een detachingsbureau bij Beter Kip B.V. (hierna: werkgever) gaan werken. Het uurloon van werkneemster was toen € 17 bruto. Met ingang van 20 februari 2023 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster. In de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst die loopt tot 20 augustus 2023 is een uurloon van € 12,62 bruto opgenomen. Tussen partijen is discussie ontstaan over de hoogte van het uurloon. Op 14 maart 2023 heeft werkgever aan werkneemster geschreven dat zij, zoals op 10 maart 2023 met werkneemster besproken, gebruikmaakt van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen in de proeftijd en dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 20 maart 2023.

Werkneemster heeft aan werkgever laten weten dat, omdat zij eerder via een detachingsbureau voor hem heeft gewerkt en daar al een maand proeftijd heeft ‘gelopen’, werkgever niet op kan zeggen. Tijdens een gesprek op 17 maart 2023 met werkneemster heeft werkgever de opzegging vervolgens ingetrokken. Werkneemster laat via haar gemachtigde weten in het verleende ontslag te berusten. Werkgever heeft vervolgens een eindafrekening opgesteld en heeft o.a. de wettelijk transitievergoeding en de vergoeding vanwege onregelmatige opzegging aan werkneemster uitbetaald. De gemachtigde van werkneemster heeft de betaling van de vergoedingen geaccepteerd en heeft daarnaast aanspraak gemaakt op uitbetaling een de billijke vergoeding van € 20.000. Werkgever heeft dit geweigerd.

Werkneemster dient vervolgens (te laat) een verzoekschrift in waarin aanspraak wordt gemaakt op een billijke vergoeding, welk verzoekschrift ook weer wordt ingetrokken om reden “dat het dienstverband nog steeds zou bestaan”. Werkneemster vordert vervolgens dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening werkgever veroordeelt tot betaling van het salaris vanaf 22 maart 2023 tot het rechtsgeldige einde van het dienstverband op basis van een salaris van € 17 bruto per uur, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgever betwist de vordering. Primair is werkneemster volgens werkgever niet-ontvankelijk omdat de arbeidsovereenkomst is opgezegd en niet tijdig om vernietiging van de opzegging is verzocht. Subsidiair geldt dat de arbeidsovereenkomst per 20 maart 2023 als beëindigd dient te

worden beschouwd en dat werkneemster daarom geen recht meer op loon heeft.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Een opzegging van een arbeidsovereenkomst is een eenzijdige rechtshandeling. Een werkgever kan een opzegging van de arbeidsovereenkomst niet zomaar intrekken. Daarvoor is instemming van de werknemer nodig. In dit geval is geen sprake van een uitdrukkelijke verklaring van werkneemster dat zij instemt met de intrekking van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Op dinsdag 14 maart 2023 heeft werkneemster erop gewezen dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet op kon zeggen. Op vrijdag 17 maart 2023 is vervolgens besproken dat werkgever een fout had gemaakt door de arbeidsovereenkomst op te zeggen (omdat er geen proeftijd gold) en dat de opzeggingsbrief als niet verzonden beschouwd kon worden. Van een uitdrukkelijke instemming van werkneemster de opzegging in te trekken is echter niet gebleken. Ook uit de gedragingen en verklaringen van werkneemster kan niet worden afgeleid dat zij instemde met de intrekking van de opzegging. Daaruit volgt dat het nooit de intentie of wens van werkneemster is geweest dat het dienstverband in stand zou blijven en zij aan het werk zou blijven. De vordering van werkneemster zal dan ook worden afgewezen. Hetzelfde geldt voor de nevenvorderingen die geen zelfstandig bestaansrecht hebben. Naar het oordeel van de kantonrechter is in deze zaak sprake van misbruik van procesrecht en schending van de waarheidsplicht. De onderhavige vordering is naar het oordeel van de kantonrechter evident ongegrond en had achterwege moeten blijven. Dat de gemachtigde van werkneemster het verzoekschrift te laat heeft ingediend en met deze procedure blijkbaar probeert te redden wat er te redden valt, dient voor zijn rekening te komen. Door de ongegronde en onrechtmatige wending van werkneemster is werkgever op hoge kosten gejaagd, zodat een veroordeling van de werkelijk gemaakte kosten op zijn plaats is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11174

Zaaknummer: 10648960 \ VV EXPL 23-64

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: S. Halouchi en R.M. Conijn

Wetsartikelen: 21 Rv; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege. Loonvordering werknemer omdat werkgeefster in gebreke blijft een deel van het loon te betalen.

Feiten

Op 1 november 2022 is werknemer voor bepaalde tijd als kok in dienst getreden bij Pascalino B.V. m.h.o.d.n. 'De Dwaze Herder' (hierna: Pascalino). Het brutosalaris bedraagt € 1.926,57 per maand exclusief vakantiebijslag. De contracturen zijn 26 uur per week. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 31 mei 2023. Pascalino blijft in gebreke met betaling van een deel van het loon over de maand december 2022 van € 841,60 bruto. Aangezien Pascalino ook de overige salarisbetalingen niet tijdig heeft gedaan, eerst na aanmaning door de gemachtigde van werknemer, maakt werknemer op grond van artikel 7:625 BW aanspraak op een wettelijke verhoging van € 1.350,74 bruto. Pascalino voert verweer door te stellen dat werknemer in de laatste week van november en de eerste week van december 2022 op vakantie is gegaan. Op basis van zijn contracturen en de korte duur van de arbeid had hij onvoldoende uren opgebouwd en zijn de niet-gewerkte uren gekort op zijn salaris van december 2022. Vanaf 11 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. De overige salarisbetalingen hebben steeds plaatsgevonden conform de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de maand. Bij het einde van het contract op 31 mei 2023 zullen de resterende vakantieuren en het vakantiegeld worden uitbetaald.

Oordeel

Werknemer heeft bij repliek zijn vordering nader uitgewerkt en het verweer van Pascalino besproken. Bij de start van de arbeidsperiode heeft werknemer aangegeven dat hij in december 2022 op vakantie zou gaan. Aangezien Pascalino geen voorbehoud heeft gemaakt ten aanzien van de betaling van het loon, is er geen grondslag tot korting van de arbeidsuren. Op 20 april 2023 heeft werknemer een bedrag van € 602,08 met de vermelding 'rest salaris december' van Pascalino ontvangen. In de visie van werknemer erkent Pascalino hiermee de vordering al is dit nog € 2,95 te weinig. Doordat het bedrag eerst na dagvaarding is betaald, staat nu vast dat er terecht aanspraak wordt gemaakt op de wettelijke verhoging. Pascalino heeft, hoewel daartoe in de gelegenheid gesteld, geen conclusie van dupliek genomen en daarmee haar verweer niet nader onderbouwd. Dit had volgens de kantonrechter echter wel op haar weg gelegen, gelet op de repliek van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer terecht Pascalino in rechte heeft betrokken. Hij heeft zijn vordering betreffende het achterstallig loon voldoende onderbouwd zodat dit voor toewijzing in aanmerking komt.

Hierbij dient wel rekening te worden gehouden met het reeds betaalde bedrag van € 602,08 netto. Ook de gevorderde wettelijke verhoging, waartegen Pascalino niet langer verweer heeft gevoerd, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:479

Zaaknummer: 10462218 \ CV EXPL 23-1637

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.R. Meulenberg-Ten Hoor en P.J.J. Baltussen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Loonvordering in kort geding toegewezen.*Feiten*

Werknemer vordert in kort geding loon. Werkgever verschijnt niet ter zitting.

Oordeel

De vordering van werknemer wordt, nu deze niet is weersproken en deze de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, toegewezen, met dien verstande dat de kantonrechter het loon (inclusief bijtelling van de auto) over de maand december 2023 niet kan toewijzen, nu dit nog niet verschuldigd is. Dit geldt eveneens voor de gevorderde salarisspecificatie voor de maand december 2023. Voor wat betreft het loon (inclusief de bijtelling) voor de maanden augustus 2023 tot en met november 2023 wijst de kantonrechter een bedrag van € 4.533,69 bruto per maand toe. De gevorderde wettelijke verhoging ex artikel 7:625 Burgerlijk Wetboek wordt toegewezen. Dit geldt eveneens over de gevorderde wettelijke rente over het loon (inclusief de bijtelling). De door werknemer gevorderde dwangsom wordt toegewezen en gemaximeerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7211

Zaaknummer: 10826114 \ VV EXPL 23-171

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: P.A. van der Waal

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden. Vordering tot doorbetaling van het loon toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 2 januari 2023 als schoonmaakster in dienst getreden bij Aquarel, Glazenwas- en Schoonmaakbedrijf B.V. (hierna; Aquarel) voor de duur van zes maanden. Aansluitend daarop hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd vanaf 3 juli 2023 tot en met 2 juli 2024. Het loon bedraagt € 13,87 bruto per uur, exclusief vakantietoeslag. De arbeidsomvang bedraagt 26,5 uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat geen tussentijds opzegbeding. Op 1 augustus 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld bij Aquarel. Op 22 augustus 2023 is werkneemster op het spreekuur bij de bedrijfsarts geweest, waar is vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is en dat zij is uitgevallen door klachten op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren. De bedrijfsarts adviseert een gerichte interventie. Aquarel heeft werkneemster vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op 29 augustus 2023. Tijdens dit gesprek heeft Aquarel een vaststellingsovereenkomst aangeboden, om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster weigert de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Aquarel ontslaat werkneemster op 30 augustus 2023 op staande voet, waarbij in de ontslagbrief melding wordt gemaakt van alcoholproblemen van werkneemster en van ongewenst (grensoverschrijdend) gedrag in de vorm van schelden en bedreigingen. Via haar advocaat laat werkneemster weten dat zij onder invloed van dermate veel alcohol was, dat zij zich niets kon herinneren van hetgeen haar verweten wordt, maar dat zij daarvoor, als het juist is, haar verontschuldigingen aanbiedt. Vervolgens stelt zij zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, verklaart zich bereid tot het verrichten van werkzaamheden zodra zij daartoe in staat is en sommeert Aquarel het loon vanaf 30 augustus 2023 door te betalen. Aquarel handhaaft het ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en veroordeling van Aquarel tot doorbetaling van het loon en haar toe te laten tot haar werkzaamheden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Aquarel heeft als dringende reden voor het ontslag op staande voet aangevoerd dat de manier waarop werkneemster zich op 29 augustus 2023 richting Aquarel heeft uitgelaten volstrekt ontoelaatbaar is. In de ontslagbrief van 30 augustus 2023 is het verweten gedrag van werkneemster gedetailleerd weergegeven. Zij betwist niet dat de telefoongesprekken met de

directeur hebben plaatsgevonden zoals door Aquarel beschreven en dat zij de geciteerde WhatsAppberichten aan de collega en aan de zoon van de directeur heeft gestuurd. Met Aquarel is de kantonrechter van oordeel dat dit gedrag van werkneemster tegenover haar werkgeefster evident ontoelaatbaar is. Werkneemster ontkent dit ook niet. Het gedrag dient evenwel beoordeeld te worden binnen de context van de omstandigheden van het geval. Werkneemster beroept zich erop dat haar gedrag heeft plaatsgevonden onder invloed van alcoholmisbruik en verband houdt met de onzorgvuldige manier waarop Aquarel heeft geprobeerd de arbeidsovereenkomst voortijdig te beëindigen. Het standpunt van Aquarel dat zij niet bekend was met een alcoholprobleem van werkneemster acht de kantonrechter onaannemelijk. Door te twifelen aan de ziekmelding is Aquarel op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten, terwijl de bedrijfsarts heeft geconcludeerd en teruggekoppeld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was en is uitgevallen door klachten op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren. Vervolgens heeft Aquarel tijdens de ziekte van werkneemster aangestuurd op voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Deze handelwijze van Aquarel is naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Volgens de kantonrechter is aannemelijk dat de handelwijze van Aquarel de trigger is geweest voor het gedrag van werkneemster dat bovendien onlosmakelijk verbonden is met haar alcoholverslaving. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd, waarmee de arbeidsovereenkomst voortduurt en werkneemster recht heeft op loon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:825

Zaaknummer: 10741600 \ AO VERZ 23-119

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: M.H. Godthelp en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst onderhoudsmedewerker vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer bemoeilijkt samenwerking ernstig door defensieve houding en een gebrek aan zelfkritiek en zelfreflectie. Kans op herstel van onderling vertrouwen erg klein.

Feiten

Werknemer is op 5 augustus 2019 in dienst getreden bij Stichting Elkien in de functie van allround onderhoudsmedewerker. Werknemer maakt deel uit van de onderhoudsdienst van Elkien, bestaande uit ongeveer 25 werknemers. In september 2021 heeft werknemer zich twee keer ziek gemeld wegens psychische klachten. De bedrijfsarts heeft in een verslag van 26 oktober 2021 geoordeeld dat sprake is van een situatie die geëscaleerd is en partijen geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan. Vervolgens hebben twee gesprekken plaatsgevonden, waarbij is afgesproken met een schone lei te beginnen. Vanaf 11 april 2022 is werknemer gestart met zijn re-integratie. Op 8 juni 2022 is werknemer voor twee weken geschorst, allereerst omdat hij zich op 3 juni 2021 onacceptabel zou hebben gedragen tegenover collega's en ten tweede omdat hij zonder toestemming gereedschap en apparatuur bij een leverancier heeft opgehaald. Op 28 juni 2022 is de schorsing opgeheven, maar Elkien heeft aan werknemer medegedeeld dat hij zijn re-integratiewerkzaamheden nog niet kan oppakken, omdat inmiddels een conflictsituatie is ontstaan tussen hem en zijn collega's. Elkien stelt ertegen aan te lopen dat wanneer werknemer op iets wordt aangesproken, hij zich aangevallen voelt en dan aangeeft dat hij oneerlijk wordt behandeld. Volgens Elkien heeft werknemer een andere beleving van de werkelijkheid dan Elkien. De bedrijfsarts heeft op 4 juli 2022 geoordeeld dat sprake is van een arbeidsconflict en mediation geadviseerd. Vervolgens heeft werknemer zich in vier e-mails op het standpunt gesteld dat hij anders wordt behandeld dan collega's en dat Elkien zich schuldig maakt aan discriminatie. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 20 september 2022 heeft werknemer bij het bestuur van Elkien melding gedaan van discriminatie en ongelijke behandeling door collega's. Op 3 oktober 2022 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Elkien heeft werknemer vervolgens vrijgesteld van werk, omdat zij zijn terugkeer naar het werk onmogelijk achtte vanwege een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Elkien heeft een extern onderzoek laten uitvoeren met betrekking tot de melding van discriminatie/ongelijke behandeling van werknemer. Hieruit volgde het advies om met de betrokkenen van het onderzoek persoonlijk in gesprek te gaan. Werknemer heeft in mei 2023 bij het Huis voor Klokkenluiders een vermoeden van een misstand gemeld. Ook heeft hij een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de

Mens en het Discriminatie Meldpunt Tûmba. Op 19 mei 2023 heeft werknemer zich weer ziekgemeld wegens psychische klachten. Elkien verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding niet in de weg, nu de verstoorde arbeidsverhouding losstaat van de ongeschiktheid wegens ziekte. Ook komt werknemer geen 'klokkenluidersbescherming' toe. Werknemer heeft zijn melding bij het Huis voor Klokkenluiders pas gedaan nadat Elkien kenbaar had gemaakt de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding te willen beëindigen. Er bestaat dan ook geen causaal verband tussen de melding en het ontbindingsverzoek. De kantonrechter is van oordeel dat inmiddels sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij speelt mee dat de kritiek van Elkien op zijn gedrag of functioneren door werknemer – ook ter zitting – volledig wordt afgewezen. Werknemer plaatst alle door Elkien aangevoerde problemen buiten zichzelf en geeft aan dat deze zijn terug te voeren op discriminatie of ongelijke behandeling. Dit getuigt van een defensieve houding en een gebrek aan zelfkritiek en zelfreflectie. Hiermee bemoeilijkt werknemer de samenwerking ernstig. Daarnaast is de verhouding tussen werknemer en zijn naaste collega's alsmede zijn leidinggevend al langere tijd ernstig verstoord. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. De onderlinge verhoudingen zijn juist na de mislukte mediation verslechterd toen werknemer bij het bestuur melding deed van discriminatie en oneerlijke behandeling. Werknemer heeft ook niet weersproken dat inmiddels de hele vakploeg samenwerking met hem niet meer ziet zitten, zoals Elkien stelt. Ter zitting heeft werknemer uitgesproken dat er in zijn afwezigheid een groepsproces op gang is gekomen en dat heel Elkien inmiddels een front tegen hem heeft gevormd en tegen hem is: het bestuur, de afdeling HR, zijn leidinggevend en zijn collega's. Hieruit blijkt een door werknemer jegens Elkien diep gevoeld wantrouwen. De kantonrechter acht de kans dat het onderlinge vertrouwen hersteld zal kunnen worden in het kader van bijvoorbeeld een nieuw mediationtraject erg klein, zeker nu werknemer er geen blijk van geeft te onderkennen dat er iets op zijn gedrag of functioneren is aan te merken en sprake is van een vertrouwensbreuk tussen hem en de gehele afdeling. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Er bestaat geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 26-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5465

Zaaknummer: 10561572 AR VERZ 23-43

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: T.S. Nicolai en G. Berghuis

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

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft in strijd met wet en cao geen loon betaald aan arbeidsongeschikte werknemer. Toewijzing loonvordering.*Feiten*

Werknemer is op 5 december 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van D6 Chauffeur CE op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar, tegen een brutomaandsalaris van € 3.068,25 exclusief emolumenten. Werknemer heeft zich op 17 augustus 2023 ziekgemeld. Het loon over de maand augustus 2023 heeft werkgeefster op 2 oktober 2023 betaald en het loon over de maand september 2023 heeft zij op 4 december 2023 betaald. Het loon over de maanden oktober, november en de eerste dagen van december 2023 heeft werkgeefster onbetaald gelaten. Werknemer vordert betaling van het salaris vanaf oktober 2023 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, tevens vermeerderd met de wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon over de maanden augustus en september 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft niet betwist dat zij op grond van artikel 7:629 BW en de Cao Beroepsgoederenvervoer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid van een werknemer gehouden is het loon door te betalen. Werkgeefster heeft aangevoerd dat het loon niet geheel dan wel gedeeltelijk is doorbetaald, omdat door het wegvallen van werknemer er geen inkomsten werden gegenereerd en werknemer zich niet heeft gehouden aan gemaakte re-integratieafspraken. Dat door de arbeidsongeschiktheid van werknemer geen dan wel minder inkomsten gegenereerd werden dan voorzien, mag zo zijn geweest, maar dat behoort naar het oordeel van de kantonrechter tot het ondernemersrisico. Dat is in dit geval niet anders en kan geen valide reden zijn om het loon van een zieke werknemer niet te betalen. Of werknemer zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gehouden, is niet te toetsen nu daarvoor geen enkele onderbouwing is gegeven. Daarbij geldt als uitgangspunt dat, indien een arbeidsongeschikte werknemer niet voldoet of niet wil meewerken aan diens re-integratieverplichtingen, het aan de werkgever is om die werknemer eerst te waarschuwen dat dit gevolgen kan hebben voor bijvoorbeeld het uitbetalen van het loon. Hiervan is niet gebleken. Het is dan ook voldoende aannemelijk dat werkgeefster in een bodemprocedure aan haar loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid zal worden gehouden. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De kantonrechter acht een wettelijke verhoging van maximaal 25 procent op zijn plaats, in cumulatie met de wettelijke rente die eveneens toewijsbaar is. De wettelijke

verhoging is ook toewijsbaar over de maanden augustus en september 2023, nu sprake is van te late betaling.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:316

Zaaknummer: 10823384 CV EXP 23-4449

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: A.J.H. van den Elzen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering tot opheffing op non-actiefstelling. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om uit impasse met werkneemster te komen. Werkneemster lijdt (reputatie)schade en haar positie wordt aangetast door ruim vijf maanden durende op non-actiefstelling.

Feiten

Werkneemster is in 1990 in dienst getreden bij (de voorganger van) het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna 'UWV') en is werkzaam als adviseur verzekeringsarts. De adviseur verzekeringsarts valt hiërarchisch onder de districtsmanager en vervult een essentiële schakelfunctie tussen de districtsmanager, de managers SMC en de artsen. De adviseur verzekeringsarts (en dus ook werkneemster) maakt deel uit van het MT. Het UWV is bezig met een transitie van Sociaal Medische Zaken (hierna 'SMZ') naar de vorming van Sociaal Medische Centra (hierna 'SMC's'). De te vormen SMC's moeten kleine eenheden binnen SMZ worden, waarin meer maatwerk kan worden geleverd in het bedienen van de klanten van het UWV. Een SMC wordt aangestuurd door een manager bedrijfsvoering én een regievoerder. Op 28 maart 2023 heeft het UWV aan werkneemster medegedeeld dat het UWV collega X wenste over te plaatsen van kantoor Tilburg naar kantoor Den Bosch om haar in te zetten als (externe) regievoerder. Deze overplaatsing zou per 1 juni 2023 plaatsvinden. Werkneemster heeft zich vervolgens kritisch uitgelaten over het aantrekken van een externe regievoerder en de manier waarop daar uitvoering aan werd gegeven. Uit een gespreksverslag van een gesprek op 6 juni 2023 tussen werkneemster en de districtsmanager blijkt dat werkneemster volgens de districtsmanager ongewenst gedrag vertoont, onder meer door zich niet aan gemaakte afspraken te houden en deze afspraken niet uit te dragen, hetgeen bij anderen onduidelijkheid creëert over met de districtsmanager gemaakte afspraken. Die onduidelijkheid creëert vervolgens vertraging op het behalen van de organisatiedoelen, aldus het UWV. Op 18 juli 2023 is werkneemster op non-actief gesteld. Werkneemster wordt verweten zich nog steeds niet aan gemaakte afspraken te houden en polariserend gedrag te vertonen. Ook zou het gedrag van werkneemster leiden tot het ontstaan van een onveilig leer-/werkklimaat en tot beschadiging van personen en relaties. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van het UWV om de op non-actiefstelling op te heffen en haar toe te laten haar werkzaamheden uit te oefenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De spoedeisendheid is voldoende door werkneemster onderbouwd, nu zij eerst een interne klachtenprocedure wenste af te wachten. Zij is direct na

de ongegrondverklaring van haar klacht deze procedure gestart. De op non-actiefstelling duurt nu al geruime tijd, zodat ook om die reden het geven van een oordeel over het al dan niet voortduren hiervan, een spoedeisend belang oplevert. De kantonrechter is van oordeel dat voor een antwoord op de vraag of werkneemster op goede gronden op non-actief is gesteld, een nader feitenonderzoek nodig is waarvoor dit kort geding zich naar zijn aard niet leent. Op dit moment kan dan ook niet worden vastgesteld of te verwachten is dat de bodemrechter in een eventueel aanhangig te maken bodemprocedure zal beslissen dat de op non-actiefstelling op goede gronden is. Vervolgens is aan de orde of de op non-actiefstelling van werkneemster op dit moment nog langer voort moet duren. Het UWV heeft werkneemster ruim vijf maanden op non-actief gesteld en werkneemster heeft geprobeerd deze op non-actiefstelling via de interne klachtenprocedure op te laten heffen. Dat is niet gelukt. De kantonrechter vindt dat het UWV vervolgens onvoldoende heeft gedaan om uit deze impasse met werkneemster te komen. Een op non-actiefstelling behoort een tijdelijke maatregel te zijn, waarna wordt gekeken naar hoe partijen met elkaar verder moeten of dat tot het laten eindigen van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan. Het had op de weg van het UWV gelegen om (nader) onderzoek te doen naar het handelen van werkneemster door bijvoorbeeld in gesprek te gaan met de werknemers/managers die een melding over werkneemster hebben gedaan en de meldingen nader te verifiëren. Dat heeft het UWV niet gedaan. Van belang is verder dat werkneemster door de op non-actiefstelling en het feit dat deze nu al zo lang voortduurt, (reputatie)schade is toegebracht en dat haar positie is aangetast. Gelet op het voorgaande moet de op non-actiefstelling worden opgeheven. De vordering van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:15

Zaaknummer: 10793885 \ CV EXPL 23-5247

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: B. van Kasteel en I. Damaska

Wetsartikelen: 7:628 BW