

wachtingen die lange tijd gekoesterd zijn leiden niet zonder meer tot een recht op een dergelijke toekenning. Daarvoor zijn nadere omstandigheden nodig. Dat dergelijke omstandigheden aanwezig zijn is niet gesteld en ook niet gebleken. De zondagsregeling is bovendien niet gebaseerd op een ongeschreven gedragsmaatregel maar op een cao-bepaling die door middel van een dynamische incorporatiebeding van toepassing is. Daarvoor geldt de regeling van het verworven recht niet.

4.10. Het voorgaande brengt met zich dat de vorderingen worden afgewezen. [partij A] wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten aan de kant van Albert Heijn. Deze worden bepaald op € 546,- bestaande uit € 408,- aan salaris gemachtigde (2 punten x tarief € 204,-) en € 135,- aan nakosten. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

In voorwaardelijke reconventie

4.11. Omdat de vraag of de VGL-CAO in de periode van 3 november 2014 tot en met 26 april 2021 van toepassing was niet wordt beantwoord, wordt toegekomen aan de voorwaardelijk ingestelde eis in reconventie. Albert Heijn stelt dat, als wordt geoordeeld dat de VGL-CAO niet van toepassing was, zij de op basis van die cao gedane betalingen als onverschuldigd kan terugvorderen.

4.12. De kantonrechter overweegt hierover dat deze vordering niet toewijsbaar is. Ook als de VGL-CAO niet van toepassing is brengt dat nog niet met zich dat betaling zonder rechtsgrond heeft plaatsgevonden. De rechtsgrond was immers de arbeidsovereenkomst op grond waarvan Albert Heijn een betalingsverplichting jegens [partij A] had. Deze betalingen werden eenzijdig door Albert Heijn vastgesteld en [partij A] mocht er dan ook op vertrouwen dat deze conform de arbeidsovereenkomst plaatsvonden.

4.13. Het gevorderde wordt dan ook afgewezen. Albert Heijn moet als de in het ongelijk gestelde partij de proceskosten van [partij A] betalen maar omdat [partij A] geen conclusie van antwoord in reconventie heeft ingediend en ook niet is gebleken dat hij door het instellen van de voorwaardelijke eis in reconventie noemenswaardige kosten heeft moeten maken, worden deze begroot op nihil.

5. De beslissing

De kantonrechter:

in conventie

5.1. wijst de vorderingen af;

5.2. veroordeelt [partij A] in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van Albert Heijn begroot op € 546,-, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe. Als [partij A] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en het vonnis daarna wordt betekend, dan moet hij ook de kosten van betekening betalen,

5.3. veroordeelt [partij A] in de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn voldaan;

5.4. verklaart de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

in reconventie

5.5. wijst de vordering af;

5.6. veroordeelt Albert Heijn in de kosten van deze procedure, die aan de zijde van [partij A] worden begroot op nihil.

39

Lagere beloning maakt aangeboden functie in het kader van herplaatsing niet passend

Kantonrechter Rechtbank Limburg zp

Maastricht

6 december 2024, nr. 11290166\AZ VERZ

24-72, ECLI:NL:RBLIM:2024:9500

(mr. Otto)

Noot mr. drs. N. Mauer, mr. B.M.C. Stenden

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Bedrijfs-economische reden. Herplaatsing. Passende functie.

[BW art. 7:669 lid 3 sub a, 7:671b]

De werknemer is op 1 oktober 1990 in dienst getreden bij de werkgever. Hij was werkzaam één managementlaag onder de CEO en laatstelijk verantwoordelijk voor de Duitse klanten van de werkgever. De beloning van de werknemer was deels afhankelijk van de omzet gemaakt op de klanten waarvoor hij verantwoordelijk was. De werkgever besluit bedrijfsorganisatorische veranderingen door te voeren in de Duitse organisatie.

De functie van de werknemer komt te vervallen en de werknemer is boventallig. Op grond van het boventalligheidsplan komt de werknemer een beëindigingsvergoeding van € 883.331 toe indien hij niet kan worden herplaatst. De werkgever meent dat een passende functie als Account Executive Belgium voorhanden is en biedt deze functie aan de werknemer aan. De werknemer stelt zich op het standpunt dat de functie van Account Executive Belgium niet passend is, omdat er in België slechts drie klanten zijn. Daardoor is de omzet waarvoor hij verantwoordelijk zou worden veel lager en dienovereenkomstig zijn beloning. De werknemer accepteert de functie niet. Het UWV wijst de ontslagvergunning van de werkgever af vanwege gebrek aan herplaatsingsinspanningen. De werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat partijen het eens zijn over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit verzoek wordt toegewezen. Tussen partijen is enkel nog in geschil of de aangeboden functie van Account Executive Belgium een passende functie is. Indien dit het geval is, heeft werknemer geen recht op een ontslagvergoeding. Indien de functie niet passend is, heeft de werknemer recht op de ontslagvergoeding uit het boventalligheidsplan van € 883.331. De werkgever erkent dat de aangeboden functie zowel een lagere plaats in het organogram heeft, als een (veel) lagere omzetwaarde. Nu de omzetwaarde van de accounts van de aangeboden functie op het moment van aanbieden van die functie slechts 15% van de omzetwaarde van de account van de voormalige functie bedroeg, zou de bonus veel lager uitpakken. De aangeboden functie was daarom geen passende functie. De groei in omzet in België deed zich pas bijna een jaar nadien voor en hangt samen met een samenvoeging van functies. De werkgever dient daarom op grond van het boventalligheidsplan € 883.331 aan de werknemer te betalen.

NB. Opvallend in deze zaak is dat de kantonrechter de herplaatsingsinspanning van de werkgever ex tunc toetst, namelijk op het moment van aanbieden van de passende functie. Nu het UWV in eerste instantie de ontslagvergunning heeft afgewezen, zou de toetsing van de a-grond, inclusief de herplaatsingsmogelijkheden echter ex nunc moeten plaatsvinden conform HR 21 februari 2020, «JAR» 2020/106. Dit betekent dat de omzet

van de Belgische accounts ten tijde van het ontbindingsverzoek de beoordeling zouden moeten inkleuren in plaats van de omzet ten tijde van het aanbieden van de passende functie in 2023.

Atos Netherlands B.V. te Amstelveen,
verzoekende partij,
verwerende partij in het tegenverzoek,
hierna te noemen: Atos,
gemachtigde: mrs. J.P.H. Zwemmer en J.W.M. van der Beek,
tegen
[verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] te [woonplaats],
verwerende partij,
verzoekende partij in het tegenverzoek,
hierna te noemen: [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek],
gemachtigde: mr. M.A. Oliemans-Ouwehand.

1. De procedure (...; red.)

2. De feiten

2.1. Atos is een internationaal IT-bedrijf. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek], geboren [geboortedatum] 1964, is sinds 1 oktober 1990 in dienst bij Atos. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] was werkzaam voor de Duitse organisatie van Atos. In zijn functie was [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] verantwoordelijk voor een aantal belangrijke accounts van de Duitse organisatie. De Duitse accounts waren gesplitst in twee delen, Germany 1 en 2. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] was verantwoordelijk voor Germany 1. De functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] was een N2-functie. Dit wil zeggen: één managementlaag onder de Atos CEO.

2.2. Het loon van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] bedraagt € 18.132,82 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Daarnaast heeft [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek], afhankelijk van het behalen van bepaalde targets, recht op een jaarlijkse bonus van 77,78% van zijn jaarloon.

2.3. Binnen Atos geldt het Boventalligheidsplan. Voor zover van belang is daarin het volgende opgenomen:

3.4. Vrijstelling van werk

Atos, in de persoon van de manager, zal na overleg besluiten tijdens de boventalligheidsfase van de

medewerker of deze (geheel of gedeeltelijk) vrij te stellen is van het verrichten van de laatstelijk verrichte werkzaamheden. In de periode van deze vrijstelling behoudt de medewerker het bruto maandsalaris en overige emolumenten. (...)

4.1. Vaststellen Boventalligheid

Indien is vastgesteld dat een medewerker boventallig is en dit Boventalligheidsplan van toepassing is, zal de manager dit tijdens een persoonlijk gesprek meedelen. De manager zal dit schriftelijk bevestigen door middel van een boventalligheidsverklaring.

De boventalligheidsfase gaat van start op het moment van dagtekening van de voornoemde schriftelijke bevestiging.

Atos zal zich ervoor inspannen om medewerkers die boventallig zijn of gaan worden binnen de eigen organisatie te herplaatsen.

(...)

Er zal gekeken worden naar vacatures voor een passende functie of dat de medewerker door middel van (reeds ingezette) scholing alsnog in aanmerking kan komen voor een passende functie.

Onder een passende functie wordt een functie verstaan die voor tenminste 65% aansluit bij opleiding, ervaring en/of capaciteiten.

(...)

Voor de boventallige medewerker kunnen zich onderstaande situaties voordoen, welke beschreven staan in het document *Employability Proces*.

1. Er is direct een passende functie beschikbaar, deze wordt de medewerker aangeboden en aanvaard

2. Er is direct een passende functie beschikbaar, deze wordt de medewerker aangeboden en geweigerd

3. Er is een passende functie, maar deze is niet direct beschikbaar

4. Er is geen passende functie beschikbaar

Er is geen passende functie beschikbaar en dit wordt ook niet binnen een termijn van 4 maanden voorzien. Dan gelden de bepalingen uit hoofdstuk 5 (Boventalligheidsfase).

(...)

6. Einde van de arbeidsovereenkomst

Indien er geen passende functie beschikbaar is en ook niet binnen 4 maanden voorzien wordt, dan treedt Atos in overleg met de medewerker om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Atos geeft er de voorkeur aan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. Als Atos en de mede-

werker er niet in slagen om over de voorwaarden van een vaststellingsovereenkomst overeenstemming te bereiken, zal Atos de arbeidsovereenkomst beëindigen via een ontslagprocedure conform artikel 7:669 BW.

Indien binnen de opzegtermijn en aldus voordat de arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen, herplaatsing van de medewerker in een passende functie alsnog mogelijk is of nog lijkt, dan zal Atos de medewerker die functie aanbieden.

6.1. Vergoeding bij einde arbeidsovereenkomst

Atos zal de medewerker bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van Atos, middels een vaststellingsovereenkomst en in het kader van dit boventalligheidplan de wettelijke transitievergoeding conform vigerende wetgeving en de tabel zoals opgenomen in de bijlage aanbieden. Voorwaarde is wel dat de medewerker aan alle voorwaarden zoals neergelegd in het Boventalligheidsplan voldoet.

2.4. In de loop van 2023 heeft Atos besloten om bedrijfsorganisatorische veranderingen door te voeren in de Duitse organisatie. Onderdeel van deze veranderingen was het samenvoegen van de Duitse accounts tot één account. Over de gevolgen daarvan voor de functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft Atos in de zomer en najaar van 2023 gesprekken met [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] gevoerd. In een gesprek op 24 oktober 2023 tussen [naam HR directeur], HR Directeur Atos Nederland, en [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] is officieel medegedeeld dat de functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] zou vervallen vanwege boventalligheid. Dit is bij brief van 30 oktober 2023 bevestigd:

Beste [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek],
In ons gesprek van 24 October 2023 is jou medegedeeld dat je functie per 1 november 2023 komt te vervallen. Als gevolg hiervan verklaar ik je hierbij boventallig.

Je kunt in dat kader gebruik maken van de diensten van het Employability Center om een passende functie te vinden binnen of buiten onze organisatie, waarbij de focus vooral buiten Atos zal liggen nu is vastgesteld dat we niet verwachten dat er binnen afzienbare termijn een passende vacature binnen Atos beschikbaar komt.

Ik wil je bij het Employability Center proces veel succes wensen.

Verder hebben we nog afstemming over de te maken afspraken rondom de ontbinding van je arbeidsovereenkomst.

2.5. Op 25 oktober 2023 heeft Atos [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] een concept vaststellingsovereenkomst (hierna: vso) gezonden. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft daarop diezelfde dag geantwoord en nader geconcretiseerd welke aspecten onderdeel moesten zijn van deze vso, waaronder een ontslagvergoeding van € 843.000,- bruto. Op 7 november 2023 heeft Atos gereageerd en bevestigd dat de berekening van de ontslagvergoeding correct is, maar dat vanwege nieuwe ontwikkelingen de herstructurering op pauze werd gezet.

2.6. Op 5 december 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen [naam CEO 1], CEO van Atos Benelux & The Nordics (BTN) regio en [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]. In dit gesprek heeft Atos de functie Account Executive Belgium aangeboden. Het account België bestond op dat moment uit drie klanten. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft dit aanbod afgewezen.

2.7. Partijen hebben daarna nog gecorrespondeerd over de vraag of de functie Account Executive Belgium een passende functie is. Op 28 februari 2024 hebben partijen nog met elkaar gesproken; een oplossing werd echter niet bereikt.

2.8. Begin april 2024 heeft Atos een ontslagaanvraag op grond van bedrijfseconomische redenen ingediend bij het Uwv. Bij besluit van 3 juli 2024 heeft het Uwv deze aanvraag afgewezen, omdat volgens het Uwv geen sprake was van een actieve, op de persoon gerichte benadering tot herplaatsing.

2.9. Atos heeft [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] nadien nog uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek op 8 augustus 2024. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] is niet ingegaan op deze uitnodiging.

2.10. Op 2 september 2024 heeft de rechtbank het inleidende verzoekschrift van Atos ontvangen.

3. Het verzoek en het verweer

3.1. Atos verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen. Als ontbinding op die grond niet wordt toegewezen, wordt verzocht om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

3.2. Atos heeft aan het verzoek in essentie ten grondslag gelegd dat bedrijfsorganisatorische re-

denen hebben geleid tot het verval van de functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]. Atos is van mening een passende functie – de functie Account Executive Belgium – te hebben aangeboden. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft dit aanbod afgeslagen. Atos vindt dat zij aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

3.3. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] verzoekt de kantonrechter primair, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van het vervallen van zijn arbeidsplaats toe te wijzen per 1 februari 2025, en

a. (primair) Atos te veroordelen aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] de vergoeding op basis van het Boventalligheidsplan van € 883.311,- bruto te betalen;

b. (subsidiar) Atos te veroordelen aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] de transitievergoeding van € 432.996,- bruto en een billijke vergoeding van € 1.365.372,- bruto te betalen, althans een in goede justitie te bepalen bedrag.

Verder heeft [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] nog subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken ingediend.

3.4. In alle gevallen verzoekt [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]:

I. voor recht te verklaren dat Atos [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] geen passende functie heeft aangeboden;

II. Atos te veroordelen aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] te voldoen, tegen behoorlijk bewijs van kwijting,

a. het deel van de bonus over het jaar 2023 van € 16.605,- bruto

b. (primair) het deel van de bonus over het jaar 2024, verschuldigd in april, van € 21.180,04 bruto en het deel van de bonus over het jaar 2024, verschuldigd in oktober, van € 86.838,17 bruto, (subsidiar) het resterende deel van de bonus over het jaar 2024, verschuldigd in april en oktober, van € 129.943,78 bruto

c. het deel van de bonus over het tweede semester van 2024 - € 84.720,16 bruto

d. het positieve vakantiesaldo van € 23.354,24 bruto

e. juridische kosten van € 34.395,43

alles te vermeerderen met de wettelijke rente daarover vanaf het opeisbaar worden van de bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;

III. Atos te veroordelen aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] de maximale wettelijke verhoging te betalen over te laat betaald loon, althans een in goede justitie te bepalen bedrag en datum;

IV. Atos te veroordelen aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] een schriftelijke en deugdelijke netto/bruto specificatie te verstrekken;

V. Atos te veroordelen in de kosten van onderhavige procedure, het salaris van gemachtigde daarvoor begrepen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 14 dagen na dagtekening van de in deze te wijzen beschikking en eveneens vermeerderd met nakosten voor een in goede justitie te bepalen bedrag.

3.5. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] legt daaraan – samengevat – ten grondslag dat enkel de verschuldigdheid van de ontslagvergoeding op basis van het Boventalligheidsplan in geschil is. Partijen zijn het er over eens dat de functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] is komen te vervallen. In eerste instantie waren partijen het er ook over eens dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] niet kon worden herplaatst en de arbeidsovereenkomst van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] met een vaststellingsovereenkomst en betaling van de beëindigingsvergoeding conform het Boventalligheidsplan kon worden beëindigd. Toen bij Atos eenmaal duidelijk werd wat de hoogte van de beëindigingsvergoeding uit het toepasselijke Boventalligheidsplan in het geval van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] zou zijn, bedacht Atos zich. Nadien heeft Atos gezocht naar gronden om te ontkomen aan de verschuldigdheid van die vergoeding, onder andere door middel van het aanbieden van een (niet passende) functie.

4. De beoordeling

4.1. Gelet op het standpunt van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] zoals dit is verwoord onder 3.5, zal het verzoek van Atos om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van bedrijfseconomische redenen – waardoor de functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] is vervallen – worden toegewezen met ingang van 1 januari 2025.

4.2. Het voornaamste punt van geschil is het recht op de ontslagvergoeding overeenkomstig het Boventalligheidsplan. Partijen verschillen van mening over de vraag of de aangeboden functie van Account Executive Belgium een passende functie

is. Indien de functie passend is, dan heeft [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] geen recht op de ontslagvergoeding. Onder een passende functie wordt een functie verstaan die voor tenminste 65% aansluit bij opleiding, ervaring en/of capaciteiten.

4.3. Om te beoordelen of sprake is van een passend functiebod is (mede) van belang wat de functie die [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] verrichtte, voordat hij boventallig werd verklaard, inhield. Partijen verschillen ten eerste al van mening over de naam van die functie. Volgens Atos was deze 'Account Executive Germany' en volgens [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] was deze 'Head of Germany 1'. Partijen verschillen niet van mening over het gegeven dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] in deze functie eindverantwoordelijk was voor een aantal belangrijke accounts.

4.4. Atos stelt dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] moest rapporteren aan de CEO van Central Europe, [naam CEO 2]. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] was werkzaam op hoog strategisch niveau. Volgens Atos bedroeg de omzetwaarde die bij de functie Account Executive Germany 1 behoorde 136 miljoen per jaar. Anders dan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] beweert, dienen volgens Atos de global accounts – o.a. Reihnmetal, Paragon, Investa en Deutsche Bank – niet te worden meegeteld alsook de accounts waarvoor [naam CEO 2] verantwoordelijk was (en dan resteert de zojuist genoemde omzetwaarde van 136 miljoen per jaar). [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft volgens Atos alle mogelijke onderdelen van het accountmanagement uitgevoerd en is een ervaren executive.

4.5. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] stelt het volgende over de functie, die volgens hem een country management positie betrof op N-2 niveau. Het Germany 1 team waaraan hij leiding gaf bestond uit 40 managers. Op dagelijkse basis stuurde hij het Core management team aan bestaande uit zeven leden. Het team bestond uit drie teamleiders die leiding gaven aan vier klantengroepen en twee afzonderlijk ingedeeld grote klanten, een COO, een CFO, een programmamanager en een HR-manager. De Germany 1 teamleiders, ingedeeld op N-3 niveau, stuurden in totaal 33 Account Executives aan, ingedeeld op N-4 niveau. De positie teamleider is gelijk aan de aangeboden functie Account Executive Belgium.

[verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] was in deze functie verantwoordelijk voor ruim 100 klanten.

4.6. Dit Core management team rapporteerde rechtstreeks aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek], waaronder de Atos leiders van de volgende klanten of klantengroepen:

i. Klant Rheinmetall

ii. Klant Deutsche Bank

iii. Sectoren Resources & Services (waaronder McDonalds en Rheinenergie)

iv. Sectoren Telco's, Media en Technology (waaronder Paragon en SWMH) en de sectoren Financial, Services & Insurance

vi. Selectie van middelgrote en kleine accounts (waaronder Investa)

De totale omzetwaarde bedroeg volgens [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] ruim 321 miljoen. Winstgevendheid en cashflow waren belangrijke KPI's voor de functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]. Financiële overzichten verschaffen was een belangrijke verplichting van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]. Andere belangrijke verantwoordelijkheden van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] waren het bewaken van compliance, klanttevredenheid en de aansturing van marketingacties. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] besteedde een significant deel van zijn tijd aan het bezoeken van klanten. Bij een deel van de klanten, waaronder Deutsche Bank, had hij reeds persoonlijke klantcontacten opgebouwd in zijn vorige functie bij Atos, aldus [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]. Een (niet volledige) greep uit de andere verantwoordelijkheden die behoren bij deze rol: P&L (profit & loss), people-management voor de 40 leden van zijn team, cashmanagement, klanttevredenheid, sales & marketing acties, opstellen van strategische plannen, waarborgen van compliance en financiële rapportage. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] rapporteerde aan [naam CEO 2], de hiervoor genoemde CEO Centraal Europa.

4.7. Atos erkent dat het verschil in omzetwaarde tussen de vervallen functie van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] en de aangeboden functie van Account Executive Belgium groot is. Toch is het verschil tussen de daadwerkelijke omzetwaarde waarvoor [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] verantwoordelijk was en potentiële omzetwaarde behorend bij de functie Account Executive Belgium volgens Atos beduidend

kleiner waardoor deze volgens Atos vergelijkbaar met elkaar zijn. De account Executive Belgium was verantwoordelijk voor vijf ondergeschikten; ten tijde van de zitting was dit aantal gegroeid naar tien. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] zou hetzelfde loon hebben gekregen en hetzelfde bonuspercentage. De omzet van de private accounts was eind 2023 ongeveer 20 miljoen euro en ten tijde van de zitting was deze gegroeid naar 71 miljoen euro. Het account is dus in één jaar verdubbeld. Volgens Atos is het account, waar [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] voor verantwoordelijk zou zijn geweest, had hij de rol geaccepteerd, gegroeid van 3 naar 13 grote klanten en nog twee clusters van kleine klanten. Die klanten zijn in de periode tussen december 2023 tot nu toegevoegd aan het 'private market' account waar [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] verantwoordelijk zou zijn geweest als hij de functie had geaccepteerd. De cijfers waarop [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] zich beroept (productie 33 van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]) geven een onjuist beeld van de werkelijkheid omdat dit alleen Atos cijfers zijn, terwijl het Sales en Account Management binnen Atos en Eviden zijn samengevoegd. De cijfers in de door Atos als productie 25 overgelegde Power-Point presentatie geven een volledig overzicht en zijn rechtstreeks afkomstig van de regio CEO van BTN ([naam CEO 1]). Bovendien volgt los daarvan ook uit de door [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] overgelegde cijfers van alleen Atos dat de verwachte groei waarheid is geworden: door uitbreiding van de Private Market Accounts is de Private Market omzet – die valt onder verantwoordelijkheid van de aangeboden passende functie – van EUR 15 miljoen naar EUR 40 miljoen gegaan.

4.8. De kantonrechter stelt vast dat er geen schriftelijke functieomschrijvingen zijn die, hoewel niet doorslaggevend, enig houvast zouden hebben geboden bij de vergelijking tussen de vervallen en de aangeboden functie. Niet in geschil is echter dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] in de vervallen functie de eindverantwoordelijkheid had over de Germany 1 klanten. Atos stelt dit immers zelf (randnummer 3 pleitnota). Anderzijds stelt Atos dat een deel van de Germany 1 jaarcijfers betrekking hebben op accounts waar [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] niet verantwoordelijk voor was. Deze laatste stelling, die [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]

ook heeft betwist, strookt niet met de eerste stelling.

4.9. Atos stelt dat de “Global Accounts” – waaronder Deutsche Bank – in mindering komen op de omzetwaarde behorend bij Germany 1. Anderzijds stelt Atos dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] wel de digital workplace contracten en de commerciële verantwoordelijkheid had bij een klant als Deutsche Bank (randnummer 36 verzoek en 7 pleitnota). Atos heeft onvoldoende toegelicht hoe deze stellingen zich tot elkaar verhouden. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft anderzijds uitgebreid toegelicht hoe zijn functie eruit zag en aan wie hij leiding gaf en verantwoording verschuldigd was. Atos heeft deze stellingen van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] niet, althans niet voldoende gemotiveerd, weersproken. Atos heeft de stelling van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] dat het een N-2 functie betrof, evenmin gemotiveerd weersproken. Van belang is dat Atos heeft erkend dat de functie Account Executive Belgium een lagere functie is dan de functie Account Executive Germany 1 / Head of Germany 1. Ook als wordt uitgegaan van de stellingen van Atos heeft te gelden dat de omzetwaarde van de functie Account Executive Germany 1/ Head of Germany 1 tenminste 136 miljoen bedroeg. De omzetwaarde behorend bij de functie van Account Executive Belgium bedroeg op het moment dat deze in december 2023 werd aangeboden 15% daarvan. Hoewel [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] bij aanvaarding van deze functie recht bleef behouden op een zelfde bonuspercentage, zou het feitelijk uitbetaalde loon veel lager zijn. De kantonrechter is dan ook, alles overziend, van oordeel dat de functie van Account Executive Belgium geen passende functie is.

4.10. Atos betoogt dat de functie Account Executive Belgium zich inmiddels zodanig heeft ontwikkeld dat ten tijde van de mondelinge behandeling in elk geval sprake was van een passende functie en dat deze ontwikkeling ook op het moment dat deze functie werd aangeboden werd voorzien. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] heeft deze stelling betwist en stelt dat de cijfers die Atos noemt betrekking hebben op een andere functie dan de aangeboden functie. De additionele klanten zijn er volgens [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] niet bijgekomen door groei, maar waren er op 5 december 2023, in diezelfde omvang, ook al. De genoemde omzet

van euro 71 miljoen op pagina 3 valt volgens [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] niet te herleiden op basis van de 15 klanten van de Private Market. Op basis van de geëxtrapoleerde cijfers over 2024 bedraagt de Atos (exclusief Eviden) omzet van de 15 genoemde klanten 40,4 miljoen euro, inclusief de Eviden omzet is dat euro 53,7 miljoen (productie 33). Atos stelt daarover dat de door [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] genoemde cijfers een onvolledig beeld geven. Dit in tegenstelling tot de door Atos genoemde cijfers, omdat die zien op het Sales- en Accountmanagement van Atos en Eviden, die inmiddels zijn samengevoegd.

4.11. De kantonrechter is van oordeel dat de stelling van Atos dat de door haar verwachte groei van omzet en klanten werkelijkheid is geworden en dus sprake is van een passende functie niet slaagt. Als het al zou gaan om cijfers die behoren tot diezelfde functie, dan betekent dit niet dat in december 2023 sprake was van een passende functie. Ook betekent dit niet dat op het moment dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] boventallig werd verklaard – op 30 oktober 2023 – binnen een termijn van vier maanden de beschikbaarheid van een passende functie werd voorzien. Niet in geschil is immers dat de door Atos gestelde groei zich pas in september 2024 heeft voorgedaan in de gestelde mate en dat die deels komt door de samenvoeging van het Sales- en Accountmanagement van Atos en Eviden. In september 2024 zijn deze accounts samengevoegd. Daarnaast is een dergelijke functie met de cijfers die Atos in haar pleitnota heeft benoemd, nooit aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] aangeboden, ook niet in augustus 2024 toen [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] werd uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek.

4.12. Uit het voorgaande volgt dat er in oktober 2023 geen passende functie beschikbaar was en dat het ook niet realistisch op dat moment te verwachten dat binnen een termijn van vier maanden wel sprake was van een passende functie.

4.13. De kantonrechter zal Atos veroordelen om aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] de vergoeding op grond van het Boventalligheidsplan van € 883.311 bruto te betalen (de hoogte van dit bedrag is door Atos niet gemotiveerd betwist) en voor recht verklaren dat Atos [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] geen passende functie heeft aangeboden.

4.14. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] maakt aanspraak op een aantal bonussen. De gevorderde bonus van € 16.605,- van april 2023 zal worden toegewezen. Atos heeft immers erkend dat zij deze verschuldigd is en betaling toegezegd. Atos betwist dat zij de andere bonussen verschuldigd is omdat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] niet heeft gewerkt, nu hij een passende functie heeft geweigerd en hij daardoor niet kan worden beoordeeld op zijn individuele prestatie (bonus onder V2 en V3a). Ten aanzien van de bonus V3b is [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] volgens Atos teruggevallen op de scope BTN en kan hij daarom geen aanspraak meer maken op deze bonus. Op de bonus V4 kan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] geen aanspraak maken omdat hij op het moment van uitbetaling van deze bonus niet meer in dienst is, hetgeen volgens Atos volgt uit het bonusplan.

4.15. De kantonrechter zal de overige door [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] gevorderde bonussen afwijzen. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] verricht al gedurende één jaar geen werkzaamheden, terwijl gedurende die tijd wél zijn 'vaste' loon is betaald. Onder deze omstandigheden kan niet onverkort vast worden gehouden aan het bepaalde in het Boventalligheidsplan. Daarbij heeft [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] een uitnodiging om in gesprek te gaan in augustus 2024 afgewezen. Hoewel Atos' uitnodiging om in gesprek te gaan over de herplaatsingsmogelijkheden pas is gekomen in een (zeer) laat stadium, had [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] dit gesprek niet zomaar uit de weg mogen gaan. In elk geval is de kantonrechter van oordeel dat [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek]' aanspraak op bonussen mede afstuit omdat hij zich niet voldoende heeft ingespannen om gedurende de tijd dat hij thuis zat toch op enigerlei wijze van betekenis te zijn voor Atos.

4.16. [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] vordering van € 23.354,24 bruto bestaande uit een positief saldo aan vakantie-uren heeft Atos niet weersproken en zal dan ook worden toegewezen.

4.17. De wettelijke rente over de bedragen aan bonus en vakantiesaldo zal worden toegewezen vanaf het moment van verzuim.

4.18. De kantonrechter ziet gelet op hetgeen hij heeft overwogen onder 4.14 geen grond om Atos te veroordelen tot betaling van de wettelijke verhoging, althans om de wettelijke verhoging te matigen tot nihil.

4.19. De proceskosten komen voor rekening van Atos, omdat Atos overwegend ongelijk krijgt. De proceskosten aan de zijde van [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] worden begroot op € 814,00 aan salaris gemachtigde en € 135,00 aan nakosten, plus de kosten van betekening zoals vermeld in de beslissing. Voor een veroordeling in de daadwerkelijke proceskosten, zoals door [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] gewenst, bestaat geen grond.

4.20. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari 2025,

5.2. veroordeelt Atos om aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] een ontslagvergoeding te betalen van € 883.311,- bruto,

5.3. verklaart voor recht dat Atos [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] geen passende functie heeft aangeboden,

5.4. veroordeelt Atos om aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] € 16.605,- bruto te betalen aan bonus over het deel van het jaar 2023, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag van verzuim tot die van betaling,

5.5. veroordeelt Atos om aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] € 23.354,24 bruto te betalen aan positief vakantiesaldo, te vermeerderen met de wettelijke rente van de dag van verzuim tot die van betaling,

5.6. veroordeelt Atos om aan [verweerder, verzoeker in het tegenverzoek] een schriftelijke en deugdelijke netto/bruto specificatie te verstrekken,

5.7. veroordeelt Atos in de proceskosten van € 949,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe, te vermeerderen met de kosten van betekening als Atos niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

5.8. veroordeelt Atos tot betaling van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn betaald,

5.9. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad¹.

NOOT

Juridisch kader

In de Ontslagregeling staan onder andere regels over de volgorde van opzegging bij het verval van arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden (art. 7:669 lid 5 BW). Zo is in art. 11 Ontslagregeling het afspiegelingsbeginsel uitgewerkt. Onderdeel van het afspiegelingsbeginsel is de beoordeling of functies uitwisselbaar zijn. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden, competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en gelijkwaardig zijn qua niveau en de bij de functie behorende beloning (art. 13 Ontslagregeling).

Indien de ontslagvolgorde is bepaald, dient onderzocht te worden of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is. Een functie is passend wanneer de functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (art. 9 lid 3 Ontslagregeling).

Voor de aanspraak op een werkloosheidsuitkering geldt een ander criterium. Passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet (hierna: 'WW') vereist dat de arbeid aansluit bij het opleidingsniveau dat was vereist voor de vorige functie, dat het loon ten minste 70% van het loon bedraagt van de vorige functie en dat de reistijd niet meer dan twee uur per dag bedraagt (art. 24 lid 1 onder b WW jo. art. 4 Besluit passende arbeid WW en Zw).

Juridisch kader vs. sociaal plan

Het komt niet zelden voor dat in een sociaal plan de begrippen 'uitwisselbare functie' en 'passende functie' aan bod komen. Soms worden de begrippen 'uitwisselbare functie' en 'passende functie' in een sociaal plan door elkaar gehaald. Een voorbeeld daarvan is het sociaal plan van Philips Electronics Nederland B.V. (optredende

voor zich en voor de Philips-bedrijven die partij zijn bij de CAO Philips) waarin als passende functie wordt aangemerkt: 'een functie binnen Philips die qua salaris, werkzaamheden en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie van de medewerker'.

Ook komt het voor dat in een sociaal plan de begrippen 'uitwisselbare functie' en 'passende functie' (verder) worden ingevuld. Zo ook in onderhavige zaak. In het sociaal plan van Atos Netherlands B.V. stond/staat: 'Onder een passende functie wordt een functie verstaan die voor tenminste 65% aansluit bij opleiding, ervaring en/of capaciteiten'. De criteria opleiding, ervaring en capaciteiten volgen (behoudens de 'en/of') uit art. 9 lid 3 Ontslagregeling, het percentage van 65% niet.

Rechtsgevolgen afwijkingen

Indien het sociaal plan is aangemeld als cao kan daarin van bepalingen van driekwart dwingend recht worden afgeweken. De bepalingen over de herplaatsingsplicht en het in aanmerking komen voor de transitievergoeding zijn echter van dwingend recht.

Dit brengt het volgende met zich. Als sprake is van een passende functie in de zin van art. 9 lid 3 Ontslagregeling dient (in beginsel):

- de werkgever de functie aan te bieden, bij gebreke waarvan de werkgever de herplaatsingsplicht schendt; en
- de werknemer de functie te accepteren, bij gebreke waarvan hij/zij het risico loopt (i) ernstig verwijtbaar te handelen, (ii) geen recht te hebben op de transitievergoeding (hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, «JAR» 2021/67, anders: hof 's-Hertogenbosch 6 juli 2023, «JAR» 2023/192) en (iii) niet in aanmerking te komen voor een WW-uitkering.

Als geen sprake is van een passende functie in de zin van art. 9 lid 3 Ontslagregeling, maar wel volgens het sociaal plan, dan is de aan het sociaal plan gebonden werkgever verplicht om deze functie aan te bieden, maar verwachten wij dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar zal handelen indien hij/zij de functie afwijst. De werknemer maakt volgens ons in die situatie dus aanspraak op de wettelijke transitievergoeding. Wel loopt de werknemer het risico dat hij/zij niet in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering indien de aangeboden arbeid aansluit bij het opleidingsniveau dat was vereist voor de vo-

1 Uitvoerbaar bij voorraad betekent dat de veroordelingen in de beschikking uitgevoerd moeten worden, ook als eventueel in hoger beroep wordt gegaan.

rige functie, het loon ten minste 70% van het loon bedraagt van de vorige functie en dat de reistijd niet meer dan twee uur per dag bedraagt. Voor de aanspraak op de verhoogde afvloeiingsvergoeding op grond van het sociaal plan zit het onzes inziens anders. Voor het gedeelte dat deze aanspraak de transitievergoeding te boven gaat, kan werkgever in het sociaal plan afwijkende kaders stellen, die voor de aanspraak op de verhoogde afvloeiingsvergoeding leidend zijn.

Rechtsgevolg invullen/concretiseren

Het opnemen van een percentage om het begrip 'passende functie' te concretiseren, is mogelijk maar verdient volgens ons geen aanbeveling. Het percentage kan op de eerste plaats een werkgever worden tegengeworpen. De met een percentage beoogde duidelijkheid is daarnaast betrekkelijk. Het kan namelijk zijn dat een rechter van oordeel is dat een functie die voor ten minste 65% aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer een passende functie is in de zin van art. 9 Ontslagregeling. Het kan echter ook dat een rechter van oordeel is dat een functie die ten minste 65% aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten niet passend is in de zin van art. 9 lid 3 Ontslagregeling, zodat sprake is van een afwijking met de eerdergenoemde rechtsgevolgen van dien. Het opnemen van een percentage biedt dan ook schijnzekerheid. Indien al een percentage wordt genoemd, doet de werkgever er verstandig aan te beschikken over een transparant en vooraf vastgesteld objectief afwegingskader om dat percentage te bepalen. Indien een dergelijk afwegingskader ontbreekt, zal de werknemer op basis van een andere afweging gemotiveerd tot een percentage (kunnen) komen, dat voor hem/haar beter uitkomt.

Wij lichten dat toe. Stel dat voor een vermeende passende functie een masterdiploma Technische Bedrijfskunde is vereist en de werknemer enkel over een bachelorsdiploma Technische Bedrijfskunde beschikt. Sluit de opleiding van de werknemer dan voor bijvoorbeeld 50% aan bij de voor de functie vereiste opleiding? Of voor bijvoorbeeld 80% omdat de werknemer wel op een basisschool heeft gezeten, een VWO-diploma heeft behaald en ook in de juiste richting een bepaalde periode een vervolgopleiding heeft genomen? Indien voorafgaand aan de beoordeling geen transparant en objectief bepaalbaar afwe-

gingskader wordt ingesteld, liggen willekeur en discussies over de afweging op de loer.

Toepassing

Terug naar de zaak van Atos. De rechter oordeelt dat de functie niet passend is en wijst de afvloeiingsvergoeding op grond van het sociaal plan van € 883.311 bruto toe. Dit oordeel is volgens ons enkel juist, indien de aangeboden functie voor minder dan 65% aansluit bij de opleiding, ervaring en/of capaciteiten van de werknemer. Indien dit niet het geval is, dan zou de werknemer in het beste geval (namelijk indien de functie niet als passend kwalificeert in de zin van art. 9 lid 3 Ontslagregeling) aanspraak hebben op de wettelijke transitievergoeding. Helaas blijkt uit de motivering van de rechter niet of de aangeboden functie voor minder dan 65% aansluit bij de opleiding, ervaring en/of capaciteiten van de werknemer.

Conclusie

Voor de vraag of een werknemer een passende functie moet accepteren om aanspraak te behouden op de transitievergoeding, zijn art. 7:669 lid 1 BW jo. art. 9 lid 3 Ontslagregeling en art. 7:673 lid 7 BW leidend.

Voor de vraag of werknemer aanspraak heeft op een verhoogde afvloeiingsvergoeding uit een sociaal plan dient wel gekeken te worden de voorwaarden uit het sociaal plan. Het staat partijen in dat kader vrij om in een sociaal plan te bepalen wat onder een passende functie wordt verstaan. Voor de werkgever (en zijn advocaat/juridisch adviseur) is het zaak om het toetsingskader precies, transparant en waar mogelijk objectief bepaalbaar te formuleren.

Als werknemersadvocaat is het zaak om deze twee toetsingskaders dan goed uit elkaar te houden en waar mogelijk gebruik te maken van mogelijke onduidelijkheden in de formulering.

mr. drs. N. Mauer
advocaat-partner bij Fender Advocaten

mr. B.M.C. Stenden
advocaat bij Law&Pepper Advocaten

40

Achterstallig loon niet verschuldigd vanwege geslaagd beroep op klachtplicht

Kantonrechter Rechtbank Limburg zp
Maastricht
18 december 2024, nr. 111146723\CV EXPL
24-2894, ECLI:NL:RBLIM:2024:9758
(mr. Otto)
Noot prof. mr. S.F. Sagel, mr. I.L.N. Timp

**Loonvordering. Loonbetaling. Arbeids-
omvang. Ontslag.**

[BW art. 6:89, 7:628]

De werknemster is bij de werkgever in november 2021 in dienst getreden als medewerker schoonmaak. Zij werkt op basis van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd. Per maart 2023 is een arbeidsomvang overeengekomen van 35 uur per week. Na een korte periode van arbeidsongeschiktheid wordt de werknemster in juni 2023 door de arbodienst arbeidsgeschikt bevonden voor haar werkzaamheden. De werknemster wordt onder dreiging van loon-stopzetting gesommeerd om haar werkzaamheden te hervatten. In reactie daarop schrijft de werkneemster dat zij ontslag neemt. De werkgever bevestigt dit ontslag. Hierna overleggen partijen verder over de samenwerking. De werkgever legt aan de werknemster op 12 juni 2023 een brief ter ondertekening voor waarin de arbeidsomvang met 10 uur wordt verminderd. Bij brief van 13 juni 2023 schrijft de gemachtigde van de werknemster dat zij geen ontslag heeft willen nemen. Vanaf eind juni 2023 betaalt de werkgever slechts 15,92 uur per week uit. De werknemster klaagt hierover voor het eerst in december 2023, waarna zij een loonvorderingsprocedure start. De werkgever verweert zich met de stelling dat de werknemster akkoord is gegaan met vermindering van de arbeidsomvang en pas veel later haar beklag hierover heeft gedaan.

De kantonrechter oordeelt dat het beroep op de klachtplicht slaagt. Het niet volledig betalen van loon is niet naar zijn aard het in het geheel niet verrichten van een prestatie. Het gaat hier om een

gebrekkige prestatie waarop de klachtplicht van toepassing is. De werknemster heeft niet binnen bekwame tijd geprotesteerd tegen de volgens haar onvolledige betaling van het loon. Zij heeft op de loonstroken kunnen zien welke uren aan haar werden uitbetaald. Ook heeft zij aan de halvering van haar salaris kunnen merken dat de werkgever veel minder betaalde dan waarop zij recht meende te hebben. Het had op de weg van de werknemster gelegen om tijdig, vanaf de ontvangst van de aangepaste loonstroken, te klagen over het uitblijven van de betaling. De werknemster heeft negen maanden gewacht voordat zij zich bij de werkgever heeft beklagd over de uitgebleven betaling. Daarmee heeft de werknemster verzuimd binnen bekwame tijd te protesteren. Zij heeft geen omstandigheden aangevoerd waardoor niet van haar kon worden verwacht eerder te klagen. De loonvordering wordt afgewezen.

NB. In zijn uitspraken van 20 september 2024 (ECLI:NL:HR:2024:1281) heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de klachtplicht ook van toepassing is op aanspraken uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, waaronder loonvorderingen («JAR» 2024/270, m.nt. Zondag). Voor de vraag of een beroep op de klachtplicht slaagt moet de rechter wel rekening houden met alle relevante omstandigheden, zoals de aard en inhoud van de rechtsverhouding, de aard en inhoud van de prestatie en de aard van het gestelde gebrek in de prestatie. Een van deze omstandigheden betreft het antwoord op de vraag of de schuldenaar nadeel heeft geleden door het late tijdstip waarop de schuldeiser heeft geklaagd. In onderhavige zaak heeft de kantonrechter deze omstandigheid niet genoemd, maar alleen gekeken naar de omstandigheden aan de zijde van de werknemster.

[Eiseres] te [woonplaats],
eisende partij,
hierna te noemen: [eiseres],
gemachtigde: mr. R.H.J.G. Borger,
tegen
Care Dienstengroep B.V. te Nijverdal, gemeente
Hellendoorn,
gedaagde partij,
hierna te noemen: Care,
gemachtigde: mr. C. Özcan