

2. een huurder die zelf kiest voor een verblijf in een logeerwoning in een situatie waarin de renovatie de verhuizing niet noodzakelijk maakt, geen aanspraak kan maken op de verhuiskostenvergoeding;
3. de in artikel 7:220 lid 5 en lid 6 BW neergelegde regelingen niet zien op het geval dat een huurder tijdens de renovatie in de woning blijft wonen, ook niet indien achteraf gezien een verhuizing noodzakelijk was. In dat geval gelden de gewone regels met betrekking tot verstoring van het woongenot van de huurder, die recht geven op schadevergoeding, afhankelijk van de aard, de ernst en de duur van de hinder en de daardoor toegebrachte schade in verband met de verdere omstandigheden van het geval (zie ook HR 7 december 2001, ECLI:NL:HR:2001:AD3935);
4. een redelijke wetsuitleg meebrengt dat een huurder die tijdens een renovatie zijn woning moet verlaten en tijdens die periode verblijft in een door de verhuurder ter beschikking gestelde, volledig ingerichte en gestoffeerde logeerwoning geen aanspraak kan maken op de verhuiskostenvergoeding nu de verhuurder een voorziening heeft getroffen die meebrengt dat de huurder zelf geen verhuis- en inrichtingskosten hoeft te maken.

In zijn arrest van 15 september 2023 herhaalt de Hoge Raad een aantal van zijn eerdere, hiervoor samengevatte overwegingen waaronder de overweging dat het denkbaar is dat de werkzaamheden het weliswaar voor de meeste huurders niet noodzakelijk maken om het gehuurde tijdelijk te verlaten, maar dat het op grond van bijkomende omstandigheden voor een individuele huurder wel noodzakelijk is om de woning tijdens (een deel van) de renovatie te verlaten. De Hoge Raad voegt hier nu aan toe dat tot deze bijkomende omstandigheden de omstandigheid behoort dat een huurder – in de regel – vanuit huis werkt. Ook in zo’n geval moet uiteraard worden beoordeeld of het voor deze huurder noodzakelijk is dat hij tijdelijk verhuist. Bij de beoordeling of deze noodzaak zich in zo’n geval voordoet, speelt onder meer een rol of aan de huurder alternatieve werkruimte ter beschikking staat, bijvoorbeeld via zijn werkgever. Een huurder kan evenmin aanspraak maken op de verhuiskostenvergoeding indien zijn verhuurder een redelijke en passende voorziening heeft getroffen die de huurder in staat stelt om zijn werk uit te oefenen tijdens de renovatie. Dat geldt ook indien de verhuurder daartoe een redelijk aanbod heeft gedaan, maar de huurder dit aanbod niet heeft aanvaard. Tot slot overweegt de Hoge Raad dat het voor de verschuldigdheid van de verhuiskostenvergoeding niet is vereist dat de huurder enig deel van zijn inboedel verhuist. Ook in het geval de huurder niet of nauwelijks spullen meeneemt naar zijn tijdelijke logeerafres kan sprake zijn van een verhuizing.

E. Goemans
Kennedy Van der Laan

■ Arbeidsrecht

JURISPRUDENTIE

Achterwege blijven van deugdelijk onderzoek belet niet dat sprake kan zijn van dringende reden

HR 30 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:1008

Belet het ontbreken van een deugdelijk onderzoek dat sprake kan zijn van een dringende reden?

Casus en hoofdoverwegingen

Sinds 2009 is werknemer in dienst bij VCKG. In 2019 is hij benoemd tot CEO. Op 3 augustus 2020 heeft een telefoongesprek plaatsgevonden tussen onder meer X en werknemer. VCKG heeft aan werknemer medegedeeld dat zij het vermoeden had dat hij zich bezighield met concurrerende activiteiten en dat hij ontoelaatbare uitlatingen had gedaan. VCKG heeft daarop het externe onderzoeksbureau Integris ingeschakeld. Op 29 augustus 2020 heeft Integris werknemer per e-mail laten weten dat er een onderzoek zou worden verricht en dat werknemer op korte termijn door Integris zou worden uitgenodigd voor een gesprek. Op 31 augustus 2020 heeft VCKG werknemer laten weten dat VCKG voornemens was hem op staande voet te ontslaan op grond van door Integris aan haar verstrekte documenten. Op 3 september 2020 heeft VCKG werknemer per brief op staande voet ontslagen. De ontslagredenen zijn in de ontslagbrief omschreven. Werknemer heeft berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt in eerste aanleg onder meer om VCKG te veroordelen tot betaling aan hem van bijna € 2 miljoen aan vergoedingen. Bij beschikking d.d. 5 maart 2021 heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer afgewezen. Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en wijst een deel van de door werknemer verzochte bedragen toe. Volgens het hof is van een dringende reden voor ontslag op staande voet geen sprake, nu niet is voldaan aan de mededelingseis en het onderzoek waarop het ontslag is gebaseerd, ondeugdelijk is.

In cassatie klaagt VCKG ten eerste dat het hof heeft miskend dat een deel van de ontslaggronden, hoewel enigszins algemeen geformuleerd, zonder meer voldoende gespecificeerd is om werknemer de op grond van artikel 7:677 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) vereiste onmiddellijke duidelijkheid te geven. Voorts klaagt VCKG dat het hof uitsluitend acht heeft geslagen op de ontslagbrief en de e-mail van de kant van VCKG, en niet kenbaar aandacht heeft besteed aan de reeks e-mails van de kant van werknemer in reactie op het aangekondigde ontslag. De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het gerechtshof Amsterdam.

Duiding

Artikel 7:677 lid 1 BW bepaalt dat elk van de partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. Aan de opzegging door de werkgever wegens dringende reden

worden strenge eisen gesteld.¹ Een ontslag op staande voet is in algemene zin slechts rechtsgeldig indien (1) sprake is van een dringende reden, die leidt tot (2) onverwijld opzegging onder (3) gelijktijdige mededeling van de reden. Deze derde eis wordt de ‘mededelingseis’ genoemd.

De Hoge Raad gaat ten eerste in op de klachten die betrekking hebben op het oordeel van het hof dat VCKG niet geeft voldaan aan deze mededelingseis. De Hoge Raad overweegt dat zonder nadere motivering niet valt in te zien waarom voor werknemer uit de ontslagbrief niet onmiddellijk duidelijk was wat hem werd verweten onder de noemer van vrouwonvriendelijke opmerkingen, denigrerende uitlatingen over collega’s en antisemitische uitingen. In de ontslagbrief zijn de daarop betrekking hebbende aantijgingen immers onderbouwd en toegelicht. De Hoge Raad merkt bovendien op dat het hof het betoog van VCKG, dat uit de namens werknemer verstuurd reeks e-mails van 2 september 2020 blijkt dat hij wel degelijk wist om welke feiten het ging en hiertegen verweer voerde, niet kenbaar bij zijn oordeelsvorming heeft betrokken. De communicatie tussen partijen direct voorafgaand aan de ontslagbrief lijkt dan ook van belang te kunnen zijn bij de beantwoording van de vraag wat werknemer over de ontslaggrond heeft begrepen.

De Hoge Raad gaat ten tweede in op de klachten tegen het oordeel van het hof dat ‘geen sprake [is] van een dringende reden voor ontslag op staande voet, nu niet is voldaan aan de mededelingseis en het onderzoek door Integis, waarop het ontslag op staande voet is gebaseerd, ondeugdelijk is’.² De Hoge Raad benadrukt dat onderscheid moet worden gemaakt tussen enerzijds de dringende reden voor ontslag en anderzijds de mededelingseis. Het achterwege blijven van een deugdelijk onderzoek naar het bestaan van een dringende reden belet volgens de Hoge Raad niet dat sprake kan zijn van een dringende reden. Een ondeugdelijk onderzoek is op zichzelf dus geen reden om aan te nemen dat de aangevoerde ontslaggrond geen dringende reden zou kunnen zijn.

Geen verjaring vakantiedagen wegens schending van de informatieplicht

HR 23 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:955

Kan de werkgever jegens de werknemer een beroep doen op verjaring van vakantiedagen (art. 7:642 BW), indien de werkgever niet aan zijn zorg- en informatieplicht heeft voldaan?

Casus en hoofdoverwegingen

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van advocaat. Werknemer had op grond van zijn arbeidsovereenkomst recht op 25 vakantiedagen per jaar. Na een geschil tussen partijen heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2021 ontbonden en werkgever onder andere veroordeeld tot uitbetaling van een vergoeding ter zake van 22 vakantiedagen. Werknemer verzoekt het hof onder andere om uitbetaling van een vergoeding ter zake van 22,25 resterende vakantiedagen. Het hof oordeelt in de tussenbeschikking³ dat werkgever onvoldoende feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan volgen dat hij jegens werknemer aan zijn zorg- en informatieplicht uit artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest heeft voldaan, zodat hij werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld zijn recht op vakantie met behoud van loon uit te oefenen. De wettelijke vakantiedagen zijn volgens het hof derhalve niet komen te vervallen op grond van artikel 7:640a BW. Bovendien dient artikel 7:642 BW ten aanzien van de wettelijke vakantiedagen volgens het hof in dit geval buiten toepassing blijven. Het hof heeft een bedrag van € 62.604,32 bruto toegewezen als vergoeding voor 186,50 vakantiedagen.

In cassatie komt werkgever op tegen het oordeel van het hof. Werkgever klaagt dat het hof is uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting, omdat uit het *Max-Planck*-arrest⁴ van het Hof van Justitie van de Europese Unie niet volgt dat als de werkgever niet voldoet aan zijn zorg- en informatieverplichting, de in artikel 7:642 BW vermelde rechtsvordering niet zou verjaren. De Hoge Raad wijst op het arrest *LB*,⁵ waarin het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat artikel 7 Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 Handvest zich verzetten tegen de toepassing van de Duitse verjaringstermijn van drie jaar in de situatie waarin de werkgever de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon uit te oefenen. De Hoge Raad overweegt dat er redelijkerwijs geen twijfel over kan bestaan dat deze overweging ook geldt voor de verjaringstermijn van vijf jaar uit artikel 7:642 BW. De Hoge Raad overweegt dan ook dat artikel 7:642 BW in dit geval terecht buiten toepassing is gelaten door het hof.

Duiding

In deze beschikking van de Hoge Raad komt de invloed van het Europese arbeidsrecht op het Nederlandse arbeidsrecht duidelijk naar voren. In arresten van het Hof van Justitie wordt veel belang gehecht aan het naleven van de zorg- en informatieverplichting die op de werkgever rust. Zo volgt uit het *Max Planck*-arrest⁶ van het Hof van Justitie dat wettelijke vakantieaanspraken van de werknemer niet mogen vervallen als de werkge-

1. G.J.J. Heerma van Voss, Mr. C. Assers *Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020, 424.

2. Hof Amsterdam 15 februari 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:386, r.o. 3.4.5.

3. Hof Den Haag 16 november 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:2386, r.o. 5.19-5.20.

4. HvJ EU 6 november 2018, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 (*Max-Planck-Gesellschaft*).

5. HvJ EU 22 september 2022, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718 (*LB*).

6. HvJ EU 6 november 2018, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 (*Max-Planck-Gesellschaft*).

ver de zorg- en informatieverplichting heeft geschonden. Bovendien volgt uit het reeds aangehaalde LB-arrest⁷ van het Hof van Justitie – kort gezegd – dat de wettelijke vakantieaanspraken van de werknemer ook niet mogen verjaren als de werkgever die verplichtingen heeft geschonden ('de werknemer niet daadwerkelijk in staat heeft gesteld om zijn recht op vakantie uit te oefenen'). De uitkomst van deze uitspraak van de Hoge Raad is gezien de voorgaande uitspraken van het Hof van Justitie dan ook niet verrassend te noemen. De uitspraak van de Hoge Raad onderstreept evenwel het belang voor juristen uit de praktijk om de zorg- en informatieverplichting van de werkgever bij cliënten onder de aandacht te blijven brengen. Ten overvloede zij opgemerkt dat het bovenstaande enkel ziet op de minimumperiode van vier weken vakantie waarop een werknemer op grond van het EU-recht minimaal recht heeft. Het bovenstaande ziet dus in beginsel niet op de bovenwettelijke vakantiedagen zoals wij die in Nederland kennen.⁸

F.A. Weber, m.m.v. J. Korporaal
Universiteit Leiden

■ Europees proces- en privaatrecht

JURISPRUDENTIE

Weigering van toegang tot de rechter in zaken met verplichte rechtsbijstand kan een schending van artikel 6 EVRM zijn indien het gaat om een kleine, veelvoorkomende en eenvoudige claim

*EHRM 9 mei 2023, 53030/19 en 31378/20),
ECLI:CE:ECHR:2023:0509JUD005303019 (Kitanovska and
Barbulovski/North Macedonia)*

Casus en hoofdoverwegingen

In een procedure waarin naar nationaal recht de vertegenwoordiging door een advocaat is voorgeschreven, heeft een particulier persoonlijk verweer gevoerd. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft in deze zaak geoordeeld dat de rechter in eerste en tweede aanleg in strijd met artikel 6 Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) heeft gehandeld door dit verweer niet toe te laten, puur omdat verweerster zich niet heeft laten vertegenwoordigen door een advocaat. Het EHRM heeft bij deze conclusie in overweging genomen dat het een kleine, veelvoorkomende en eenvoudige claim betrof en dat de formaliteit van verplichte rechtsbijstand in casu niet proportioneel is tot het nagestreefde doel van rechtszekerheid.

Feiten

In casu ging het om een particulier tegen wie op verzoek van een warmteleverancier door tussenkomst van een advocaat en een notaris een betalingsbevel ten aanzien van meerdere openstaande facturen werd uitgevaardigd. Het ging om een totaalbedrag van omgerekend

rond € 104 plus wettelijke rente. De particulier heeft verweer gevoerd en primair beweerd dat zij nooit een overeenkomst met deze warmteleverancier heeft afgesloten en subsidiair dat een deel van de beweerde vordering al was verjaard. De rechtbank heeft het verweer geweigerd omdat verweerster zich niet door een advocaat heeft laten bijstaan, zoals de nationale wet dat voorschrijft. Verweerster is hiertegen in beroep gegaan en heeft zich erop beroepen dat deze weigering een schending van artikel 6 EVRM inhoudt. Het hof heeft dit verweer eveneens geweigerd omdat verweerster zich niet door een advocaat heeft laten vertegenwoordigen. Verweerster had in het verleden ook al bezwaar ingediend tegen diverse betalingsbevelen en zich toen wel laten vertegenwoordigen door een advocaat.

Arrest van het EHRM

Het EHRM heeft ten eerste in zijn overwegingen meegenomen dat verweerster ermee bekend was dat zij zich in een dergelijke procedure volgens nationaal recht door een advocaat dient te laten vertegenwoordigen. Het EHRM heeft daarom getoetst of de beperking in toegang tot de rechter een legitiem doel vervult en of er een voldoende proportionele samenhang bestaat tussen de gebruikte middelen en het nagestreefde doel. In casu was rechtszekerheid het nagestreefde doel. In dat verband heeft het EHRM herhaald dat het vereiste van procesvertegenwoordiging bij een hof van cassatie op zichzelf niet in strijd is met artikel 6 EVRM. Deze zaak gaat echter over toegang tot de rechter in eerste aanleg en de claim is in eerste aanleg niet inhoudelijk beoordeeld door een rechter. Het EHRM heeft in zijn overwegingen meegenomen dat het in casu om een procedure bij een rechter in eerste aanleg gaat over het betalen van verwarmingskosten, dus een betrekkelijk duidelijke en terugkerende claim. Het ging verder niet om het strafrecht, waar het toewijzen van een advocaat in het belang van rechtvaardigheid noodzakelijk kan zijn, en het betrof een relatief gering bedrag (ca. € 104). De kosten voor juridische rechtsbijstand zouden € 16 bedragen, een relatief hoog percentage van de gevorderde som. Het EHRM concludeert dan ook dat gezien de verhouding tussen claim en proceskosten, en de eenvoudige en repetitieve aard van de claim, het vereiste van juridische bijstand disproportioneel was en daarmee een schending van artikel 6 EVRM heeft plaatsgevonden.

Duiding

Het EHRM heeft in deze zaak niet nader uitgelegd wanneer een zaak als klein, eenvoudig en veelvoorkomend van aard kan worden gezien. Voorts was verder beslissend voor het oordeel van het EHRM dat de kosten van rechtsbijstand volgens het EHRM in verhouding tot de vordering vrij hoog waren, namelijk ca. 15% van de vordering. In Nederland worden geschillen van geringe waarde vaker niet dan wel voor de rechter gebracht omdat de kosten daarvoor anders te hoog zouden zijn. Het is weliswaar zo dat bij geschillen tot een waarde van € 25.000 in Nederland geen rechtsbijstand verplicht is, maar vaak is dat wel nodig. Tevens moet

7. HvJ EU 22 september 2022, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718 (LB).

8. Zie hiervoor HvJ EU 19 november 2019, C-609/17, ECLI:EU:C:2019:981 (TSN/Fimlab Laboratoriot Oy).