

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 20, 2022

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijnden, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2022:373 12-05-2022

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:3627 09-05-2022

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1339 03-05-2022

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1408 03-05-2022

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1264 26-04-2022

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:1257 19-04-2022

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:709 12-04-2022

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1062 05-04-2022

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1061 05-04-2022

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1060 05-04-2022

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:1063 05-04-2022

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:2571 04-04-2022

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3534 11-05-2022

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2022:1828 06-05-2022

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3449 04-05-2022

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3453 04-05-2022

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3403 04-05-2022

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3455](#) 29-04-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3232](#) 28-04-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:3540](#) 20-04-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:3686](#) 19-04-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:3488](#) 14-04-2022
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:1485](#) 13-04-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:3596](#) 13-04-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:3231](#) 11-04-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3402](#) 06-04-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1183](#) 30-03-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3392](#) 23-03-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3381](#) 18-03-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:3430](#) 28-01-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4010](#) 27-01-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:4009](#) 27-01-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16287](#) 12-08-2021
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:16286](#) 12-08-2021

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 08-12-2021

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 05-04-2022

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Uitbetaling niet-genoten vakantiedagen is 'essentiële arbeidsvoorwaarde' Uitzendrichtlijn.

Feiten

ES en GD hebben respectievelijk op 9 en 29 oktober 2017 een uitzendovereenkomst gesloten met Luso Temp, in het kader waarvan zij ter beschikking zijn gesteld om een opdracht uit te voeren bij de inlenende onderneming die in het hoofdgeding aan de orde is. In het geval van ES is die opdracht geëindigd op 8 oktober 2019 en in het geval van GD op 28 oktober 2019. ES en GD vorderen betaling van niet-genoten vakantiedagen conform het 'gewone arbeidsrecht'. Luso Temp stelt zich op het standpunt dat de lex specialis van de uitzendovereenkomst geldt, op grond waarvan werknemers geen 65 respectievelijk 67 dagen, maar slechts 44 dagen toekomen.

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5 lid 1, eerste alinea, Richtlijn 2008/104/EG, gelezen in samenhang met artikel 3 lid 1 onder f van deze richtlijn, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan de vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon – en de overeenkomstige vakantietoeslag – waarop uitzendkrachten recht hebben bij de beëindiging van hun arbeidsverhouding met een inlenende onderneming, lager is dan de vergoeding waarop die uitzendkrachten in dezelfde situatie en om dezelfde reden recht zouden hebben indien zij rechtstreeks door die inlenende onderneming in dienst waren genomen om er gedurende dezelfde periode dezelfde functie uit te oefenen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Uitbetaling vakantiedagen is 'essentiële arbeidsvoorwaarde' Uitzendrichtlijn

Richtlijn 2008/104/EG heeft volgens artikel 2 ervan dan ook tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van uitzendkrachten te

waarborgen en uitzendbureaus als werkgevers te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde op doeltreffende wijze bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen (HvJ EU 14 oktober 2020, , C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823 (KG) (opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), punt 40). Bovendien zij opgemerkt dat in overweging 11 van Richtlijn 2008/104/EG staat te lezen dat deze richtlijn er niet alleen toe strekt om tegemoet te komen aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit, maar ook aan de behoeften van de werknemers om werk en privéleven te combineren. Aldus draagt zij tevens bij tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt. Derhalve wordt met die richtlijn beoogd de door de ondernemingen nagestreefde doelstelling van flexibiliteit te verzoenen met de doelstelling van zekerheid, die verband houdt met de bescherming van de werknemers (arrest KG, punt 50). Deze tweeledige doelstelling beantwoordt dus aan de wens van de Uniewetgever om de voorwaarden voor uitzendarbeid aan te passen aan de ‘normale’ arbeidsverhoudingen, temeer daar die wetgever in overweging 15 van Richtlijn 2008/104/EG uitdrukkelijk heeft vermeld dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd de algemene vorm van arbeid is. Deze richtlijn heeft bijgevolg ook tot doel de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen. Het in artikel 5 lid 1 richtlijn 2008/104/EG neergelegde beginsel van gelijke behandeling dient die tweeledige doelstelling (arrest KG, punten 51 en 52). Zoals de advocaat-generaal in punt 39 van zijn conclusie heeft opgemerkt, kan het evenwicht tussen enerzijds de bevordering van de werkgelegenheid en anderzijds de zekerheid op de arbeidsmarkt alleen tot stand worden gebracht indien het beginsel van gelijke behandeling ten volle wordt geëerbiedigd. Derhalve zou een uitlegging van het begrip ‘essentiële arbeidsvoorwaarden’ die inhoudt dat artikel 5 lid 1, eerste alinea, Richtlijn 2008/104/EG niet van toepassing is op de vergoeding die een werkgever aan een uitzendkracht dient te betalen wegens de beëindiging van diens arbeidsverhouding, in strijd zijn met de in de punten 40 tot en met 44 van dit arrest uiteengezette doelstellingen van die richtlijn.

Conclusie

Gelet op het voorgaande dient te worden geoordeeld dat het begrip ‘essentiële arbeidsvoorwaarden’ in de zin van artikel 5 lid 1, eerste alinea, Richtlijn 2008/104/EG, gelezen in samenhang met artikel 3 lid 1 onder f van deze richtlijn, aldus moet worden uitgelegd dat het zich mede uitstrekt tot een vergoeding die een werkgever wegens de beëindiging van de uitzendarbeidsbetrekking aan een werknemer dient te betalen voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon en de overeenkomstige vakantietoelage.

Toepassing van de gelijkebehandelingsnorm

Wat in de tweede plaats de draagwijdte van het beginsel van gelijke behandeling betreft, zij opgemerkt dat de essentiële arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten volgens artikel 5 lid 1, eerste alinea, Richtlijn 2008/104/EG voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming ten minste dezelfde moeten zijn als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door die onderneming in dienst waren genomen voor dezelfde functie. Derhalve staat het aan de verwijzende rechter om eerst na te gaan welke essentiële arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht zouden gelden indien hij rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst was genomen om er gedurende dezelfde periode dezelfde functie uit te oefenen als die welke hij er daadwerkelijk uitoefent, en meer bepaald op welke vergoeding hij in het concrete geval wegens de beëindiging van zijn uitzendarbeidsbetrekking recht zou hebben voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon en de overeenkomstige vakantietoeslag. Zoals de advocaat-generaal in punt 60 van zijn conclusie in wezen heeft opgemerkt, staat het vervolgens aan de verwijzende rechter om die essentiële arbeidsvoorwaarden te vergelijken met de arbeidsvoorwaarden die voor de betrokken uitzendkracht daadwerkelijk gelden voor de duur van zijn opdracht bij de inlenende onderneming, teneinde zich op basis van alle relevante omstandigheden van het hoofdgeding ervan te vergewissen of het beginsel van gelijke behandeling al dan niet is geëerbiedigd ten aanzien van die uitzendkracht.

Eindoordeel

Gelet op een en ander moet artikel 5 lid 1, eerste alinea, Richtlijn 2008/104/EG, gelezen in samenhang met artikel 3 lid 1 onder f van deze richtlijn, aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan de vergoeding voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon – en de overeenkomstige vakantietoeslag – waarop uitzendkrachten recht hebben bij de beëindiging van hun arbeidsverhouding met een inlenende onderneming, lager is dan de vergoeding waarop die uitzendkrachten in dezelfde situatie en om dezelfde reden recht zouden hebben indien zij rechtstreeks door die inlenende onderneming in dienst waren genomen om er gedurende dezelfde periode dezelfde functie uit te oefenen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-05-2022

ECLI: ECLI:EU:C:2022:373

Zaaknummer: C-426/20

Rechters: I. Ziemele, T. von Danwitz en A. Kumin

Wetsartikelen: 5 Richtlijn 2008/104/EG, 8 Waadi en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

IC-verpleegkundige heeft door aanvaarden dienstverband tweede spoor, feitelijk een eervol ontslagverzoek gedaan. Geen sprake van dwang.

Feiten

Eiser is sinds 1 december 1995 bij het Erasmus MC werkzaam geweest, laatstelijk in de functie van senior IC-verpleegkundige. Op 16 oktober 2017 heeft eiser in de uitoefening van zijn werkzaamheden zijn rug overbelast, waarna hij zich op 17 oktober 2017 ziek heeft gemeld. Uit arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat eisers eigen (aangepaste) functie niet meer passend is. Eiser is per 14 februari 2019 bij het loopbaancentrum voor een re-integratietraject aangemeld. In het kader van het tweede spoor is eiser in de periode van 6 augustus 2019 tot 1 november 2019 bij het Detentiecentrum Rotterdam (DCR) van de Dienst Justitiële Inrichtingen gedetacheerd geweest en daar heeft hij de functie van verpleegkundige vervuld. Aansluitend is hij in die functie bij het DCR in dienst getreden. Bij het bestreden besluit heeft verweerder, in overeenstemming met het advies van de Bezwarenadviescommissie van het Erasmus MC (BAC), het primaire besluit gehandhaafd voor zover eiser daarbij (eervol) ontslag op eigen verzoek is verleend. Verweerder heeft zich op het standpunt gesteld dat hij terecht tot dat ontslag is overgegaan, omdat het verzoek om ontslag uit het feitelijk handelen van eiser is af te leiden, nu hij per 1 november 2019 bij het DCR in dienst is getreden met een arbeidsomvang van 36 uur per week.

Oordeel

De rechtbank (sector bestuur) oordeelt als volgt.

WNRA of 'gewoon' ambtenarenrecht?

Eiser betoogt dat zijn ontslag niet onder het ambtenarenrecht maar onder het civiele arbeidsrecht valt, omdat zijn (slapende) dienstverband nog voortduurt. Dit betoog slaagt niet. De rechtsverhouding tussen verweerder en zijn ambtenaren wordt pas sinds de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) op 1 januari 2020 door het civiele arbeidsrecht genormeerd. Dit betekent dat toen verweerder het primaire

besluit op 23 december 2019 nam, eisers rechtspositie nog onder het tot 1 januari 2020 geldende ambtenarenrecht viel. Dat eiser het niet met dat besluit eens is, is daarvoor niet van belang. Het gaat om het moment waarop het besluit is genomen. Ook eisers bezwaar of beroep brengt hierin geen verandering. Artikel 16, tweede lid, van de Ambtenarenwet 2017 bepaalt namelijk dat ten aanzien van de mogelijkheid om bezwaar of beroep te maken en de behandeling van zodanig bezwaar of beroep tegen een besluit genomen voor de inwerkingtreding van de WNRA, het recht van toepassing blijft zoals dat voor die inwerkingtreding gold.

Ontslag op eigen verzoek?

Anders dan eiser aanvoert en los van de vraag of het bestreden besluit houdbaar is, heeft het bestreden ontslag wel een juridische basis. Verweerder heeft eiser namelijk ontslag op eigen verzoek verleend en artikel 12.2 van de Cao umc maakt dit mogelijk. Hiervoor is een expliciet ontslagverzoek de hoofregel. Dit ontslagverzoek moet bestaan uit een ondubbelzinnige op de beëindiging van het dienstverband gerichte wilsuiking, die in vrije wil moet zijn gedaan, zonder dwang of overrompeling en tot een in vrijheid genomen beslissing zijn te herleiden. Op de hoofdregel is een uitzondering. Het is ook mogelijk dat uit het gedrag of de houding van de ambtenaar moet worden afgeleid dat hij de feitelijke wil heeft om een ontslag op eigen verzoek te doen. Dit feitelijk handelen moet in volledige vrijheid hebben plaatsgevonden. De rechtbank verwijst hiervoor naar de uitspraken van de CRvB van 7 mei 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BI3906, en van 25 april 2013, ECLI:NL:CRVB:2013:BZ9419, en de uitspraken die onder 5 zijn genoemd. De rechtbank is van oordeel dat eisers indiensttreding bij het DCR als een dergelijke feitelijke handeling moet worden aangemerkt. Het staat namelijk vast dat eiser met ingang van 1 november 2019 bij het DCR in dienst is getreden. Hoewel op zich juist is dat meerdere dienstverbanden naast elkaar kunnen bestaan, is eiser bij het DCR in dienst getreden met een arbeidsomvang van 36 uur per week waardoor het onmogelijk is geworden om datzelfde aantal uur ook nog bij verweerder te kunnen werken, zoals eiser voorheen had gedaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3232

Zaaknummer: ROT 21/385 en

Rechters: W.P.M. Jurgens, E.J. Rutten en Y.E. Schuurmans

Advocaten: V.G.G. Bergwerf en C.S.M. van Dijk

Wetsartikelen: WNRA, CAO Erasmus MC en

RECHTSPRAAK

Werkgeefster vordert na beëindiging van het dienstverband een bedrag van € 385,05 wegens te veel door werkneemster opgenomen verlofuren. Vordering wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is van 1 april 2019 tot 1 oktober 2020 bij BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. (hierna: BDO) in dienst geweest. Op 21 oktober 2020 heeft BDO een eindafrekening aan werkneemster toegezonden, resulterende in een door werkneemster terug te betalen bedrag van € 385,05 in verband met 25 te veel opgenomen verlofuren. BDO heeft werkneemster verzocht dit bedrag binnen 30 dagen aan haar over te maken. Dat heeft werkneemster niet gedaan. Bij brief van haar gemachtigde van 17 juni 2021 heeft BDO werkneemster in de gelegenheid gesteld het bedrag van € 385,05 binnen vijftien dagen na bezorging van die brief te voldoen en heeft zij, voor het geval betaling uitblijft, de verschuldigdheid van buitengerechtelijke incassokosten aangezegd. Werkneemster is niet tot betaling overgegaan. Werkneemster betwist de vordering. Zij voert aan dat zij met BDO had afgesproken dat de te veel opgenomen verlofuren zouden worden verrekend met het salaris over de maand september 2020. Omdat BDO die afspraak niet is nagekomen, moet de vordering worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft niet betwist dat zij 25 verlofuren, met een financiële tegenwaarde van € 385,05, te veel heeft opgenomen. Uit de eindafrekening blijkt dat werkneemster over de maand september € 1.998,16 aan loon heeft ontvangen, terwijl dit, na correctie met de 25 te veel opgenomen verlofuren, € 1.613,11 had moeten zijn. Het verschil van € 385,05 moet door werkneemster aan BDO worden terugbetaald. Voor zover tussen partijen is afgesproken dat de verlofuren verrekend zouden worden met het salaris over september 2020 en BDO zich niet aan die afspraak heeft gehouden, doet dit aan de terugbetalingsverplichting van werkneemster niet af. Vast staat immers dat werkneemster per saldo € 385,05 te veel aan loon heeft ontvangen. De vordering van BDO wordt toegewezen inclusief gevorderde wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:3540

Zaaknummer: 9559732\CV EXPL 21-7891

Rechters: W. Aardenburg

Wetsartikelen: 7:632 BW en 6:96 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot wedertewerkstelling in de oude functie dan wel in passende werk in het kader van re-integratie wordt afgewezen nu werknemer ook in hoger beroep nog ziek is.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij Natura- en Levensverzekeringen N.V. (hierna: DELA) in de functie van relatiebeheerder. In juni 2019 is hij uitgevallen met schouderklachten, waaraan hij op 13 maart 2020 is geopereerd. Gaandeweg is tijdens de re-integratie de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende verslechterd. Werknemer heeft op 28 september 2020 de e-mailberichten van een langdurig zieke collega doorgenomen, waarbij werknemer is gestuit op een persoonlijk bericht van vertrouwelijke aard van de afdeling HR aan deze zieke collega. Op 18 november 2020 laat werknemer DELA weten dat ook zijn andere schouder problemen geeft. Bij e-mail van 1 december 2020 stuurt DELA werknemer een laatste waarschuwing voor de integriteitsschendingen en deelt zij werknemer mede dat hij niet kan re-integreren op zijn eigen afdeling maar in passend werk op de afdeling Klantenservice. Bij e-mail van 19 mei 2021 heeft DELA aan werknemer geschreven dat hij ook na volledige herstelmelding uiteindelijk werkzaamheden zal gaan verrichten op de afdeling Klantenservice. In juni 2021 heeft DELA voor wat betreft de re-integratie een zogenaamd tweedespoortraject gestart. Bij brief van 29 oktober 2021 heeft DELA werknemer meegedeeld dat zij hem niet zou laten terugkeren in zijn oude functie, maar dat zij de functie van werknemer na herstelmelding met ingang van 1 februari 2022 zou wijzigen in 'medewerker Klantenservice'. Met ingang van 15 november 2021 is werknemer hersteld gemeld en weer gaan werken op de afdeling Klantenservice. Bij brief van 3 januari 2022 heeft DELA de contractswijziging meegedeeld. Op 14 maart 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts van DELA heeft naar aanleiding van een contact op 21 maart 2022 aan DELA bericht dat werknemer beperkt belastbaar is en daardoor arbeidsongeschikt, waarbij de bedrijfsarts aangeeft de eerstkomende drie weken geen mogelijkheden voor re-integratie te zien. Werknemer vordert dat de kantonrechter DELA zal veroordelen tot toelating van werknemer tot de overeengekomen (passende) werkzaamheden op de afdeling Relatiebeheer.

Oordeel

Het hof oordeelt dat op dit moment onvoldoende grond bestaat om de vordering van werknemer om hem toe te laten tot het verrichten van werkzaamheden op de afdeling Relatiebeheer toe te kennen. Voldoende is gebleken dat werknemer ten tijde van de mondelinge behandeling en in elk geval nog twee weken daarna niet in staat was enige arbeid te verrichten, ook niet in het kader van zijn re-integratie. Deze arbeidsongeschiktheid staat dus aan de terugkeer in arbeid aan de weg. De vraag doet zich vervolgens voor of, zodra dat mogelijk wordt, van DELA verlangd kan worden dat zij werknemer laat re-integreren (als passende arbeid) op de afdeling relatiebeheer. Het hof stelt vast dat aan de huidige arbeidsongeschiktheid iets anders ten grondslag ligt dan de schouderklachten. Onvoldoende duidelijk is dus of van DELA verlangd kan worden dat zij werknemer laat re-integreren op de afdeling Relatiebeheer of op enige andere afdeling binnen haar organisatie. Gegeven die onduidelijkheid is het hof van oordeel dat op dit moment onvoldoende grond bestaat om DELA te veroordelen. De vraag of het verrichten van werkzaamheden in die functie in het kader van de re-integratie als passende arbeid kan worden beschouwd laat zich op dit moment niet met een voldoende mate van zekerheid beantwoorden. Dat werknemer na hersteldmelding aanspraak kan maken op nakoming van zijn arbeidsovereenkomst door terugkeer in zijn 'oude' functie, is vooralsnog bepaald niet uit te sluiten, maar ook niet met een voldoende mate van zekerheid aan te nemen. De belangen van werknemer en DELA tegen elkaar afgewogen is het hof van oordeel dat het met de vordering gediende belang van werknemer op dit moment niet dermate zwaarwegend is dat dit, ondanks de bestaande onzekerheid over zijn re-integratie en over het verloop van een eventuele bodemprocedure, nu tot toewijzing van de vordering zou moeten leiden. De loonvordering wordt afgewezen omdat niet in voldoende mate aannemelijk is dat werknemer aanspraak kan maken op het "volledig overeengekomen loon" met toepassing van het bedrijfsreglement van DELA. Ook mediation wordt niet aan werkgever opgelegd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1257

Zaaknummer: 200.300.283/01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, R.J.M. Cremers en D.J.B. de Wolff

Advocaten: D.M. Schipper en M. Burgers

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Gemeente verstrekt geldleningen aan haar werknemers voor de financiering van hun woningen en wil de geldleningsovereenkomsten wijzigen. Geen sprake van onvoorziene omstandigheden op grond waarvan de rechter de overeenkomsten kan wijzigen.

Feiten

Werknemers 1, 2 en 3 zijn werkzaam bij de Gemeente Stede Broec. Als secundaire arbeidsvoorwaarde heeft de gemeente in het verleden aan 95 medewerkers, onder wie werknemers 1, 2, 3, in 2005, 2006 en 2008 een of meer (hypothecaire) geldleningen verstrekt voor de financiering van de eigen woning. Op 27 november 2012 heeft het college van B&W besloten een wijziging in de hypotheekregeling aan te brengen. Per 1 januari 2016 is de fiscale wetgeving gewijzigd waardoor het rentevoordeel werd belast in de loonheffing. Op 10 januari 2017 heeft de gemeente een informatiebijeenkomst georganiseerd waarin aan de werknemers drie scenario's zijn voorgesteld. Werknemers hebben bij brief van 24 januari 2017 aan de gemeente kenbaar gemaakt geen keuze te maken en vast te willen houden aan de nog lopende geldleningsovereenkomsten. Op 4 mei 2017 heeft de Belastingdienst akkoord gegeven voor een marktconforme hypotheekrente. De gemeente heeft daarop bij brief van 6 juni 2017 aan alle geldnemers meegedeeld dat zij besloten heeft tot wijziging van de leningen, waardoor het belasten van het rentevoordeel niet meer aan de orde is. Werknemers hebben bij brief van 5 maart 2018 hun bezwaren uiteengezet. Bij brief van 6 februari 2019 heeft de gemeente werknemers in overweging gegeven alsnog akkoord te gaan met de door haar voorgestelde wijziging van de geldleningsovereenkomst. Werknemers hebben dat bij brief van 20 februari 2019 geweigerd. Bij brief van 8 mei 2019 heeft de gemeente werknemers meegedeeld dat zij de geldleningsovereenkomst eenzijdig wijzigt. Ook maakte de gemeente kenbaar betaling af te dwingen van de achterstallige rente over 2017 en 2018 en niet in te gaan op het verzoek van werknemers om compensatie van de gemiste rente. In september 2020 heeft werknemer 3 haar woning verkocht. De gemeente vordert dat de rechtbank de overeenkomsten met werknemers 1, 2 en 3 met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2017 wijzigt.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de nihilwaardering van het rentevoordeel door de wetswijziging per 1 januari 2016 (in enige mate) leidde tot een toename van administratieve lasten voor de gemeente. Deze omstandigheid is echter, als zij al heeft te gelden als onvoorzien in de zin van artikel 6:258 lid 1 BW, in dit geval niet van dien aard dat gedaagden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid geen ongewijzigde instandhouding van de met de gemeente gesloten geldleningsovereenkomsten mochten verwachten. De rechtbank licht dit oordeel als volgt toe. De gemeente baseert de gestelde lastenverzwaring op de veronderstelling dat het berekenen van het rentevoordeel een jaarlijkse exercitie is die bij alle 110 leningen van 95 verschillende medewerkers zou moeten worden verricht. Daarbij verliest de gemeente uit het oog dat, zoals zij nota bene zelf heeft gesteld, al in een vrij vroeg stadium na de inwerkingtreding van de wetswijziging het leeuwendeel van de werknemers een voorkeur had uitgesproken voor een marktconforme aanpassing van de lening (scenario 3) en na de brief van de gemeente van 6 juni 2017 daadwerkelijk met deze wijziging had ingestemd. De fiscale maatregel bracht de gemeente dus in eerste instantie niet in juridisch vaarwater. Dat was pas het geval in mei 2019, nadat een akkoord van gedaagden uitbleef op het bij brief van 6 februari 2019 gedane (laatste) voorstel van de gemeente. Toen besloot de gemeente de geldleningsovereenkomsten op meerdere onderdelen eenzijdig te wijzigen. Daargelaten dat de gemeente zich niet zonder tussenkomst van de rechter op deze grondslag kan beroepen, is de gemeente bij dat besluit ten onrechte uitgegaan van de hypothetische situatie dat zij voor alle geldnemers het rentevoordeel zou moeten verwerken. In werkelijkheid was immers al snel duidelijk dat het alleen de drie werknemers betrof. De rechtbank acht de (beperkte en tijdelijke) toename van de administratieve lasten in verband met het laten voortduren van hun geldleningsovereenkomsten niet voldoende zwaarwegend om de gemeente te ontheffen van haar verplichting om trouw te zijn aan het door haar gegeven woord, vastgelegd in de geldleningsovereenkomsten. Daarbij is mede van belang dat verzwaring van de administratieve lasten door de aangepaste fiscale regeling al door de wetgever was voorzien.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:3596

Zaaknummer: C/15/319867 / HA ZA 21-479

Rechters: A.C. Haverkate

Advocaten: H. Doornhof, D.R. Pinxter, M. Hijnen en F.C.W. Deur

Wetsartikelen: 6:258 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft te prematuur naar het middel van het ontslagvoornemen gegrepen en daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 110.000.

Feiten

Werknemer was sinds 1 maart 2011 in dienst bij Stichting Onderwijsgroep Amersfoort (hierna: de Stichting) en maakte onderdeel uit van het college van bestuur (CvB). Op 7 juli 2020 heeft de raad van toezicht (RvT) aan werknemer mondeling meegedeeld dat hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een paar dagen later kreeg werknemer een tia, waarna hij zich heeft ziekgemeld. Na de zomervakantie heeft hij zijn werkzaamheden hervat. Op 24 augustus 2020 heeft werknemer de toenmalige voorzitter te kennen gegeven dat hij geen reden ziet voor vertrek bij de Stichting, maar dat hij wel bereid was tot mediation. De voorzitter van de RvT heeft hierop op 26 augustus 2020 het ontslagvoornemen te kennen gegeven. Eind september 2020 heeft de RvT het ontslagvoornemen voorgelegd aan de twee medezeggenschapsraden, die beiden negatief hebben geadviseerd. Werknemer heeft een volmondige rehabilitatie verzocht omdat het ontslagvoornemen is ingetrokken. In april 2021 hebben partijen mediation opgestart, waarna werknemer zich ziek gemeld heeft en de mediation heeft beëindigd. Op 7 juni 2021 heeft de RvT een nieuwe adviesaanvraag over ontslag van werknemer bij de medezeggenschapsraden ingediend, die hierop op 20 en 23 juni 2021 positief hebben geadviseerd. Op 25 juni 2021 heeft de Stichting een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de ontbinding op de g-grond gerechtvaardigd is en dat herstel van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt. Uit de over en weer gewisselde processtukken en uit hetgeen ter zitting naar voren is gekomen, is duidelijk geworden dat werknemer door het ontslagvoornemen in juli 2020 beschadigd is geraakt. Partijen zijn er daarna niet in geslaagd om het vertrouwen over en weer in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsverhouding te herstellen. Zowel de Stichting als werknemer heeft te kennen gegeven geen heil (meer) te zien in terugkeer van werknemer. Hoewel uitgangspunt van de wetgever is dat slechts in

uitzonderlijke gevallen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen op basis waarvan een billijke vergoeding kan worden toegekend, is het hof van oordeel dat de Stichting een ernstig verwijt valt te maken. Het verwijt is hierin gelegen dat de (toenmalige voorzitter van) RvT in juli 2020 te prematuur naar het middel van het ontslagvoornemen heeft gegrepen. De Stichting heeft weliswaar betoogd dat dit ontslagvoornemen niet ‘onbesuisd’ was omdat de RvT al eerder zijn ongenoegen had geuit over de informatievoorziening door werknemer en het gebrek aan regievoering, maar het hof oordeelt hier anders over. Uit zijn beoordelingsgesprekken had werknemer kunnen opmaken dat zijn functioneren ter discussie stond. Door direct af te koersen op een beëindiging van het dienstverband heeft de RvT ernstig verwijtbaar gehandeld. Bij de hoogte van de billijke vergoeding houdt het hof er rekening mee dat een redelijke verwachting meebrengt dat de arbeidsovereenkomst met werknemer niet tot zijn pensioen zou hebben voortgeduurd. In dit kader betreft het hof de haarscheurtjes die in de samenwerking zijn gekomen vanwege het verschil in inzicht over de invulling door werknemer van zijn rol. Zou de Stichting de koninklijke weg hebben gevolgd van een verbetertraject dan is het meest waarschijnlijke scenario dat de arbeidsovereenkomst met werknemer op enig moment zou zijn beëindigd vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, te weten circa 8 maanden later (begin juni 2022). Verder houdt het hof er rekening mee dat werknemer nog geen baan heeft gevonden en met het diffamerende karakter van het ontslagvoornemen. Aan de andere kant is het gelet op de huidige gunstige arbeidsmarkt, de jarenlange ervaring van werknemer in de onderwijswereld en het feit dat hij bij een aantal werving- en selectiebureaus is ingeschreven en netwerkgesprekken voert, niet ondenkbaar dat hij op termijn een andere baan zal vinden. Alles in aanmerking genomen zal het hof de billijke vergoeding vaststellen op € 110.000 bruto (waarin ook de door werknemer gestelde pensioenschade is verdisconteerd). Het hof ziet geen aanleiding om de door werknemer ontvangen transitievergoeding (die in hoger beroep niet meer ter discussie staat) op de billijke vergoeding in mindering te brengen. De vordering van werknemer tot betaling van zijn advocaatkosten wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:2571

Zaaknummer: 200.303.832

Rechters: A.A. van Rossum, M. Willemse en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: I.A. Hoen en A.P.J.M. Verbeek

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

RECHTSPRAAK

Onduidelijk feitenverloop ontslag op staande voet. Werkgeefster dient bewijs aan te dragen voor feitencomplex. Geen ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer waardoor transitievergoeding wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 4 april 2016 bij Aldora dienstverlening B.V. (hierna: Aldora) in dienst getreden in de functie van teamleider. Op 24 december 2021 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij was weggelopen tijdens het werk en weigert om te werken. Volgens werknemer handelde hij onder invloed van emoties. Werknemer verzoekt onder meer om betaling van de transitievergoeding en betaling van gederfde inkomsten. Het verweer van Aldora strekt tot afwijzing van het verzoek van werknemer. Volgens Aldora is sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, waardoor geen transitievergoeding verschuldigd is. Ook is volgens Aldora betaling van de transitievergoeding niet aan de orde, omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Volgens de kantonrechter betekent het niet dat de werknemer een ernstig verwijt van het handelen of nalaten kan worden gemaakt als bepaald handelen of nalaten leidt tot een dringende reden voor onverwijlde opzegging. Voor de kantonrechter is duidelijk dat op 24 december 2021 een escalatie tussen Aldora en werknemer heeft plaatsgevonden. Wat er precies is gebeurd, is onduidelijk gebleven. Op Aldora als werkgeefster berust de bewijslast van het door haar gestelde feitenverloop, omdat zij zich op de rechtsgevolgen daarvan beroept. Aldora heeft geen bewijsaanbod gedaan en de kantonrechter ziet geen aanleiding Aldora ambtshalve tot bewijslevering toe te laten. Er kan niet van worden uitgegaan dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer door Aldora op 24 december 2021 het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Aldora is derhalve een transitievergoeding van € 4.527,96 aan werknemer verschuldigd. Werknemer kan geen aanspraak maken op loon vanaf de ontslagdatum, omdat werknemer berust in het ontslag en de arbeidsovereenkomst op 24 december 2021 is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3534

Zaaknummer: 9677976

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: D.A.M. Lagarrigue

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer die een liefdesrelatie met een collega had en die collega heeft gestoken onderweg naar het werk. Ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 23 maart 2015 in dienst bij Record Industry met een salaris van € 2.080 bruto per maand. Werknemer heeft een liefdesrelatie gekregen met een collega. Op 9 november 2021 heeft werknemer de betreffende collega meerdere keren gestoken met een mes toen zij van het treinstation Haarlem Spaarnwoude op weg was naar Record Industry. Werknemer is voor die gedraging strafrechtelijk vervolgd. Record Industry verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer, omdat hij zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van Record Industry niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (e-grond). Als ontbinding op die grond niet wordt toegewezen, verzoekt Record Industry ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel een combinatie van deze twee gronden (i-grond). Record Industry heeft eerder moeten ingrijpen door werknemer en de collega in verschillende ploegendiensten in te delen, omdat werknemer jaloers gedrag vertoonde. In oktober 2021 heeft werknemer een andere collega bedreigend en intimiderend toegesproken in verband met diens houding tegenover de collega. Voor de veiligheid van collega en andere werknemers kan werknemer na zijn vrijlating niet terugkeren bij Record Industry. Volgens werknemer heeft het steekincident buiten werktijd plaatsgevonden en hij betwist dat hij jaloers gedrag zou hebben vertoond en dat collega's zijn terugkeer op de werkvloer bezwaarlijk vinden.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is een redelijke grond voor ontbinding aanwezig. Het verwijtbaar handelen is gelegen in het neersteken van zijn (ex-)partner, tevens collega. De links tussen de gedraging en de werksfeer is evident. Collega was op weg naar Record Industry en de arbeidsongeschiktheid van collega als gevolg van het steekincident heeft invloed op de onderneming van werknemer. De voorgeschiedenis van het steekincident en de gebeurtenissen die zich op de werkvloer hebben afgespeeld leggen ook een link tussen het

(verwijtbaar) handelen en het steekincident. De kantonrechter vindt dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De arbeidsovereenkomst eindigt op 19 april 2022 en aan werknemer hoeft wegens het ernstig verwijtbaar handelen geen transitievergoeding te worden betaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:3686

Zaaknummer: 9637729 \ AO VERZ 22-7 en

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: R.B.M. van Poorten en mr. S.J. Sattler

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering na loonopschorting arbeidsongeschikte werkneemster wordt in kort geding toegewezen. Werkgever is op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten door aan te dringen op een fysiek gesprek met werkneemster.

Feiten

Werkneemster was tussen 21 oktober 2013 en 1 oktober 2021 werkzaam bij een schoonmaakbedrijf als werknemer algemeen schoonmaakonderhoud op twee locaties van een school. Per 1 oktober 2021 heeft Facilitaire Support Organisatie B.V. (hierna: FSO) de schoonmaakopdracht op beide locaties van de school overgenomen en de arbeidsovereenkomst met werkneemster voortgezet. Werkneemster heeft zich per 29 oktober 2021 ziekgemeld. FSO heeft de bedrijfsarts verzocht de ziekmelding te beoordelen. Op 25 november 2021 en op 23 december 2021 hebben twee bedrijfsartsen in hun probleemanalyses geconcludeerd dat werkneemster niet voldoende belastbaar is voor de eigen of aangepaste werkzaamheden en dat re-integratie op dat moment niet bijdraagt aan haar herstel. Op 13 januari 2022 heeft de verzuimcoördinator van FSO werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op kantoor. Werkneemster heeft op 15 januari 2022 gereageerd dat zij graag eerst contact opneemt met de bedrijfsarts. De verzuimcoördinator heeft op 19 januari 2022 bericht dat hij eerst een gesprek op kantoor wil. Ook wordt aangegeven dat als werkneemster niet voor het einde van de week een afspraak maakt, FSO het loon zal opschorten. Diezelfde dag reageert werkneemster per e-mail dat zij in de war is na het lezen van de e-mail van de verzuimcoördinator en zij stelt voor een online afspraak in te plannen waarbij haar dochter aanwezig kan zijn. De verzuimcoördinator geeft aan dat een online afspraak niet mogelijk is. Op 25 januari 2022 laat de verzuimcoördinator weten genoodzaakt te zijn het loon op te schorten. Op 26 januari 2022 laat werkneemster aan de verzuimcoördinator weten dat hij voorbijgaat aan haar gezondheid en het advies van de bedrijfsarts, alsmede dat zij nog steeds openstaat voor een online gesprek. Op 10 februari 2022 vindt er online een gesprek plaats tussen de verzuimcoördinator en werkneemster en haar dochter. Op 17 februari 2022 bericht de verzuimcoördinator per e-mail dat de bedrijfsarts werkneemster diverse keren heeft geprobeerd te bellen, zonder resultaat. De loonopschorting wordt verlengd. Op 2 maart 2022

heeft de gemachtigde van werknemster de verzuimcoördinator gesommeerd het opgeschorte loon per direct te betalen. De verzuimcoördinator heeft gereageerd dat niet te zullen doen omdat werknemster onbereikbaar is voor de arbodienst. De gemachtigde van werknemster geeft aan dit te hebben nagevraagd bij de arbodienst, maar dat de arbodienst werknemster niet heeft benaderd. De verzuimcoördinator laat weten gebruik te hebben gemaakt van verschillende arbodiensten. Partijen twisten over de vraag of werknemster recht heeft op loondoorbetaling vanaf 1 januari 2022.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de probleemanalyses van de bedrijfsarts is voldoende aannemelijk dat werknemster verhinderd was om de bedongen arbeid te verrichten door ziekte, in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW. Werknemster heeft in beginsel gedurende 104 weken recht op loondoorbetaling. FSO mag de loondoorbetaling tijdens ziekte slechts opschorten wanneer zij niet in de gelegenheid wordt gesteld te controleren of werknemster wel recht heeft op loon. Werknemster moet daartoe de controlevoorschriften opvolgen, mits deze (a) redelijk zijn, (b) schriftelijk zijn gegeven en (c) slechts betrekking hebben op het verstrekken van beperkte informatie. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk geworden dat werknemster heeft nagelaten alle (redelijke) controlevoorschriften op te volgen. FSO heeft weliswaar gesteld dat 'de arbodienst' meermaals tevergeefs contact met werknemster heeft geprobeerd op te nemen, maar dit is door werknemster gemotiveerd betwist en FSO heeft geen stukken overgelegd waaruit de juistheid van haar stelling blijkt. Sterker nog, FSO heeft er geen duidelijkheid over kunnen verschaffen welke arbodienst tevergeefs werknemster zou hebben benaderd. Verder heeft FSO meermaals aangedrongen op een fysiek gesprek, terwijl de bedrijfsartsen hebben geoordeeld dat werknemster niet voldoende belastbaar was voor de eigen of aangepaste werkzaamheden en dat re-integratie niet bijdroeg aan haar herstel. FSO is ten onrechte op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten, door aan te dringen op een fysiek gesprek. Naar het oordeel van de kantonrechter kan derhalve niet worden geoordeeld dat het hebben van een fysiek gesprek met FSO een redelijk controlevoorschrift is. Er bestaat naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter geen geldige reden voor de loonopschorting. Dit betekent dat de loonvordering van werknemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3403

Zaaknummer: 9765797 / VV EXPL 22-127

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Klantenservicemedewerkster wordt na meerdere officiële waarschuwingen op staande voet ontslagen vanwege het niet bereikbaar zijn en te laat inloggen tijdens het thuiswerken. Geen sprake van werkweigering, wel sprake van onacceptabel gedrag. Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Werkneemster is op 2 maart 2020 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Vanad Contact Centers Nederland B.V. (hierna: VANAD) in de functie van klantexpert. Werkneemster heeft gewerkt op een callcenter om voor opdrachtgevers van VANAD vragen te beantwoorden van klanten van die opdrachtgevers. Vanwege de coronacrisis heeft VANAD haar werknemers, onder wie werkneemster, gefaciliteerd om vanuit huis te werken. Tussen september 2020 en mei 2021 is werkneemster drie keer aangesproken op het niet bereikbaar zijn. Bij brief van 20 mei 2021 heeft VANAD een officiële waarschuwing gegeven aan werkneemster. Daarin is vermeld dat is geconstateerd dat zij meerdere gesprekken heeft aangenomen en direct de *mute* knop heeft gebruikt. Te kennen is gegeven dat dit de reputatie van VANAD en de opdrachtgever schaadt, en dat VANAD dit daarom een ernstig vergrijp vindt. Werkneemster is meegedeeld dat haar werkzaamheden de komende periode gemonitord zouden worden en dat van haar verwacht wordt dat zij daadwerkelijk de gesprekken voert met de klant. Ook is haar te verstaan gegeven dat, als zij dit niet doet, dit gezien wordt als een reden voor ontslag op staande voet en dat afhankelijk van de situatie dan een laatste officiële waarschuwing of ontslag op staande voet zal volgen. Bij brief van 4 juni 2021 heeft VANAD een laatste officiële waarschuwing gegeven. In de brief is vermeld dat werkneemster vijf calls op eigen initiatief heeft opgehangen zonder de klant te woord te hebben gestaan. Opnieuw is te kennen gegeven dat dit de reputatie van VANAD en de opdrachtgever schaadt en dat dit daarom wordt gezien als een ernstig vergrijp. Werkneemster is meegedeeld dat zij de volgende periode gemonitord zou worden en zij heeft instructies gekregen. Daarbij is werkneemster te verstaan gegeven dat als zij zich niet aan de instructies houdt, ontslag op staande voet zal volgen. Op 11 augustus 2021 heeft werkneemster een krap half uur te laat ingelogd op haar computer. Diezelfde ochtend is werkneemster verzocht naar kantoor te komen, waar zij op staande voet is

ontslagen. De ontslagbrief geeft onder meer een overzicht van de verschillende keren dat zij is aangesproken op het niet bereikbaar zijn en haar officiële waarschuwingen. Ook wordt aangegeven dat het te laat inloggen wordt gezien als werkweigering. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Zij voert hiervoor aan dat zij zich niet aan werkweigering of aan een andere dringende reden voor ontslag schuldig heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat werkneemster bijna een half uur te laat heeft ingelogd op haar computer. Vervolgens is zij aan het werk gegaan, totdat zij werd opgeroepen naar kantoor te komen. Bij deze gang van zaken past niet de kwalificatie werkweigering. Dat neemt niet weg dat het te laat inloggen tezamen met het niet melden aan de leidinggevende dat te laat was ingelogd, niet los kan worden gezien van de eerdere gebeurtenissen. Voorafgaand aan 11 augustus 2021 is werkneemster herhaaldelijk te verstaan gegeven hoe wel en niet te handelen in haar werk voor VANAD en waarom. Desondanks en hoewel zij was gewaarschuwd, waarbij onder meer te kennen is gegeven dat werkneemster diende te werken op de data en tijden waarop zij ingeroosterd staat en dat zij indien dat niet of niet op tijd lukte diende te bellen met een leidinggevende, heeft werkneemster zich niet hieraan gehouden. Dat is (wederom) te lichtvaardig gebeurd zonder goede redenen, terwijl de waarschuwingen nog tamelijk recent waren. Onder deze omstandigheden heeft VANAD het gedrag van werkneemster om begrijpelijke redenen onacceptabel geacht. Daarbij is relevant de aard van de werkzaamheden en dat VANAD zwaarwegende redenen heeft gehad om naleving te verlangen van de afspraken over het werk. Het persisteren in de niet-naleving hiervan heeft dus zowel een subjectief als een objectief dringende reden opgeleverd voor VANAD om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Daarom wordt de verzochte vernietiging van het ontslag afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3430

Zaaknummer: 9485483 VZ VERZ 21-16121

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: J. Marges en M. Bouman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzen schadevergoeding wegens nalaten zorg te dragen voor aanmelding van werknemer bij het pensioenfonds en voor afdracht van premies. Werknemer heeft twee jaar geen pensioen opgebouwd.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 augustus 2012 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van bedrijfsleider-inkoper. In de arbeidsovereenkomst van 1 augustus 2012 en van 1 februari 2013 is een bepaling opgenomen omtrent pensioenafdracht. Werkgeefster zal zorgdragen voor de afdracht van premies bij het pensioenfonds. Op het loon van werknemer is geen werknemersbijdrage pensioenpremie ingehouden en werkgeefster heeft geen werkgeverspremies afgedragen. In de derde arbeidsovereenkomst d.d. 1 februari 2014 is geen bepaling opgenomen over pensioen. Bij aangetekende brief van 25 februari 2019 heeft werknemer werkgeefster in gebreke gesteld. In eerste aanleg heeft werknemer gevorderd dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van € 3.302,57 met wettelijke rente. Volgens werknemer heeft werkgeefster nagelaten zorg te dragen voor aanmelding van werknemer bij het pensioenfonds en voor afdracht van premies. Werkgeefster heeft gevorderd dat, indien de vordering van werknemer wordt toegewezen, werknemer wordt veroordeeld tot betaling van het totaalbedrag aan werknemerspremies dat correspondeert met de verplichtingen voortvloeiend uit de deelname aan de pensioenregeling. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen, omdat werkgeefster is tekortgeschoten in haar verplichting om het pensioen van werknemer onder te brengen en werkgeverspremie af te dragen. In hoger beroep vordert werkgeefster vernietiging van het vonnis van de kantonrechter, dat de vordering van werknemer wordt afgewezen en haar vordering wordt toegewezen.

Oordeel

Volgens het hof is geen sprake van verjaring van de vordering. Volgens werkgeefster heeft werknemer het aanbod tot deelname aan de pensioenregeling niet aanvaard, omdat hij het deelnameformulier niet heeft geretourneerd. Volgens het hof heeft werkgeefster onvoldoende gesteld om te kunnen aannemen dat bij werknemer de wil ontbrak om een

pensioenovereenkomst aan te gaan. Volgens werknemer heeft hij wel het deelnameformulier ingevuld en geretourneerd. In de e-mail van 3 februari 2014 heeft werknemer gemeld dat geen enkele actie is ondernomen naar aanleiding van het ingevulde deelnameformulier. Volgens het hof mocht werkgeefster er niet zonder meer op vertrouwen dat werknemer niet wilde deelnemen aan de pensioenregeling. Niet valt in te zien dat het niet-nakomen van de pensioenovereenkomst met werknemer werkgeefster ontslaat van de wettelijke onderbrengverplichting, temeer nu die verplichting strekt tot aanvulling van de verplichtingen uit de pensioenovereenkomst en werkgeefster juist door onderbrenging aan zijn verplichtingen uit de pensioenovereenkomst voldoet. Werknemer heeft twee jaar geen pensioen opgebouwd door het nalaten van werkgeefster. Nu werkgeefster niet heeft voldaan aan haar verplichting tot onderbrenging en premieafdracht, is zij jegens werknemer toerekenbaar tekortgeschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en de pensioentoezegging tussen partijen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1408

Zaaknummer: 200.281.734_01

Rechters: E.J. van Sandick, O.G.H. Milar en Ph. A.J. Raaijmakers

Advocaten: H.M.J. van den Hurk en J. van Overdam

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Rijschool heeft de op voorschot betaalde opleidingskosten voor vrachtwagenchauffeur onterecht verrekend met loon van werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onvoldoende specificatie van de opleidingskosten.

Feiten

Persoon A heeft op 3 december 2019 een opleidingsovereenkomst met Rijschool B gesloten. In de opleidingsovereenkomst is opgenomen dat Rijschool B de kosten van de opleiding heeft betaald op voorschotbasis en dat persoon A is gehouden de opleidingskosten terug te betalen na het behalen van de opleiding. Op 10 februari 2020 is persoon A op basis van een arbeidsovereenkomst bij rijschool B in dienst getreden in de functie van vrachtwagenchauffeur voor 24 uur per week tegen een uurloon van € 11,86 bruto. Bij e-mail van 19 januari 2021 heeft persoon A de arbeidsovereenkomst opgezegd. Bij brief van 8 februari 2021 heeft rijschool B aan persoon A bevestigd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 1 maart 2021 en dat de vordering van rijschool B wordt omgezet in een lening. De lening van € 7.323,55 wordt maandelijks afgelost door middel van verrekening met het salaris van persoon A over januari en februari 2021. Nu het volledige bedrag niet met het loon kan worden verrekend, dient persoon A het restant op 1 maart 2021 te voldoen. Persoon A vordert onder meer uitbetaling van het verschuldigde salaris over de maanden januari en februari 2021. Volgens persoon A is in de arbeidsovereenkomst geen studiekostenbeding opgenomen. De opleidingsovereenkomst is nietig, omdat geen enkel bedrag en geen glijdende schaal is opgenomen. Onduidelijk is welke kosten onder opleidingskosten vallen. Wegens het niet afdragen van loon vordert persoon A tevens een schadevergoeding. Volgens rijschool B heeft de verrekening met de opleidingskosten terecht plaatsgevonden en is er geen enkele reden om aan te nemen dat de opleidingsovereenkomst nietig is. Persoon A heeft er zelf voor gekozen om uit dienst te gaan.

Oordeel

Volgens de kantonrechter was het rijschool B niet toegestaan de opleidingskosten met het aan persoon A uit te betalen loon te verrekenen. Verrekening is slechts mogelijk in situaties die

uitputtend zijn genoemd in artikel 7:632 lid 1 BW en opleidingskosten vallen niet onder dit artikel. Bovendien heeft rijschool B onvoldoende gespecificeerd waar de door haar bij persoon A in rekening gebrachte opleidingskosten uit bestaan. Rijschool B mocht dus niet de eventuele opleidingskosten verrekenen met het aan persoon A uit te betalen loon. Rijschool B dient het loon over de maanden januari en februari 2021 van € 2.459,29 alsnog aan persoon A te betalen en € 5.150 netto wegens onterecht ingehouden opleidingskosten. Rijschool B dient eveneens de loonstroken over januari en februari 2021 te verstrekken en een eindafrekening, onder last van een dwangsom. De vordering tot betaling van een schadevergoeding van € 3.564,09 vanwege het niet afdragen van loon wordt toegewezen. Rijschool B dient ook de pensioenpremie van persoon A te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3381

Zaaknummer: 9431940 / CV EXPL 21-29732

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: H.M. Hueting en mr. D.E. van der Wiel

Wetsartikelen: 7:632 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Veelvuldig te laat of niet op het werk verschijnen zonder legitieme reden levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Door verrekening te veel opgenomen vakantiedagen had werkneemster geen geld om met het openbaar vervoer naar het werk te reizen.

Feiten

Werkneemster is op 5 juli 2021 bij Bastion Hotelgroep B.V. (hierna: Bastion) in dienst getreden in de functie van kok op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar voor 38 uur per week. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedraagt € 1.900 bruto per maand. Per e-mail van 20 oktober 2021 is aan werkneemster bevestigd dat zij niet op het werk is verschenen in verband met privéproblemen. Werkneemster is meerdere keren niet of niet op tijd op het werk verschenen en heeft zich niet bij de juiste persoon ziek gemeld. Dientengevolge heeft werkneemster op 7 december 2021 en 15 december 2021 per e-mail een officiële waarschuwing gehad. Door de afwezigheid van werkneemster is haar negatieve vakantiesaldo verrekend met het salaris van december 2021. Op 22 december 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij niet op het werk is verschenen en Bastion geen ziekmelding heeft ontvangen. Volgens werkneemster had zij geen geld voor het openbaar vervoer naar het werk, omdat in december 2021 haar salaris een stuk lager was dan gebruikelijk. Werkneemster verzoekt onder meer het verschuldigde salaris te voldoen, het ontslag op staande voet te vernietigen en haar toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Volgens werkneemster is geen sprake van een dringende reden. Volgens Bastion is het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig gegeven, omdat werkneemster heeft geweigerd haar werk uit te voeren door niet op het werk te verschijnen. Met werkneemster zijn meerdere gesprekken gevoerd en zij heeft officiële waarschuwingen gehad.

Oordeel

Volgens de kantonrechter moeten de in de ontslagbrief vermelde redenen maatgevend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gebleven. Vereist is dat werkneemster moet hebben kunnen begrijpen dat de eerdere incidenten hebben

bijgedragen aan het oordeel dat volgens Bastion het ontslag op staande voet op zijn plaats was. Volgens de kantonrechter had werkneemster niet kunnen weten dat de eerdere incidenten hebben bijgedragen aan het ontslag op staande voet. Bovendien heeft werkneemster meerdere e-mails niet ontvangen door het wijzigen van haar e-mailadres. Volgens de kantonrechter is geen sprake van een dringende reden, omdat werkneemster op 22 december 2021 aan Bastion heeft laten weten dat zij geen geld had om de kosten van het openbaar vervoer naar haar werk te betalen. Bastion is geheel eigenmachtig tot verrekening van de te veel opgenomen vakantiedagen overgegaan en had volgens de kantonrechter met werkneemster in overleg moeten treden. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkneemster moet weer worden toegelaten tot haar werkzaamheden. Bastion moet het verschuldigde salaris van werkneemster van € 1.900 bruto betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3402

Zaaknummer: 9704287 / VZ VERZ 22-1530

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F.L. Bakker en mr. C.S. Winter

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer heeft voldoende mogelijkheden aangeboden gekregen van werkgeefster om in de automotive aan de slag te gaan. Houding werkgeefster speelt geen rol bij belangafweging concurrentiebeding om bij concurrent in de automotive aan de slag te gaan. Concurrentiebeding wordt niet geschorst.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2013 bij Brightsight B.V. (hierna: Brightsight) in dienst getreden. Brightsight is een cybersecurity-evaluatielaboratorium voor chip-bases-secure-betalingsystemen, secure identiteitsoplossingen en voor ‘the internet of things’ platforms. Op 6 januari 2021 heeft werknemer naar aanleiding van een functiewijzing, een concurrentiebeding ondertekend. Werknemer heeft vervolgens meerdere keren zijn ongenoegen geuit over zijn salaris(verhoging). Daarna heeft werknemer gesolliciteerd op de functie Senior Sales & Business Development Manager Automotive bij Riscure B.V. (hierna: Riscure) en heeft hij het aanbod gekregen om daar in dienst te treden tegen een hoger salaris en met de mogelijkheid om zich volledig op automotive te richten. Na een gesprek hierover is werknemer gehouden aan zijn concurrentiebeding. Daarop heeft werknemer Brightsight verzocht om hem uit het concurrentiebeding te ontslaan. Vervolgens heeft werknemer met de HR-directeur, de CEO en zijn leidinggevende gesproken, maar die gesprekken hebben tot niets geleid. Werknemer vordert onder meer het concurrentiebeding te schorsen in die zin dat hij bij Riscure in dienst kan treden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Brightsight voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarwegend belang heeft bij de handhaving van het concurrentiebeding. De kantonrechter overweegt dat de stelling van werknemer dat hij niet over bedrijfsgevoelige informatie beschikt, gelet op zijn functie en het bijbehorende salaris, weinig aannemelijk is. Werknemer heeft benadrukt dat hij zich bij Riscure uitsluitend met automotive zal bezighouden, waarvan hij tot nu toe weinig kennis heeft. De kantonrechter kan werknemer hierin niet volgen. Vaststaat dat Riscure zich niet alleen richt op automotive, maar dat zij in de

volle breedte van het werkterrein als concurrent van Brightsight is aan te merken. Niet aannemelijk is daarom dat de (algemene) kennis die werknemer over Brightsight heeft, voor Riscure niet van belang zou kunnen zijn. Tegenover het belang van Brightsight om haar bedrijfsdebet te beschermen, staat het belang van werknemer om een nieuwe wending aan zijn carrière te geven en zich bij Riscure volledig toe te leggen op automotive. Voldoende aannemelijk is dat de functie bij Riscure voor werknemer zowel inhoudelijk als financieel interessant is. Werknemer kan echter niet worden gevolgd in zijn stelling dat hij door Brightsight zodanig in zijn mogelijkheden wordt beperkt dat daarin een zwaarwegend belang is gelegen om te vertrekken. Vaststaat dat, toen de positie van domeinhouder automotive vrij kwam, deze aan werknemer is aangeboden en dat werknemer een cursus op dit terrein heeft kunnen volgen. Bovendien heeft werknemer ieder jaar een vaste verhoging ontvangen, is hij in een hogere schaal geplaatst en heeft hij daarnaast een individuele loonsverhoging ontvangen. De opstelling van Brightsight jegens werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen omstandigheid die in de belangenafweging een rol moet spelen. Het belang van Brightsight bij de handhaving van het concurrentiebeding weegt zwaarder dan het belang van werknemer om bij Riscure in dienst te treden. Weliswaar wordt werknemer door het concurrentiebeding in zijn belangen geschaad, maar dit is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat dit als onbillijk moet worden aangemerkt. Zodoende is de gevorderde schorsing niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3488

Zaaknummer: 9704301 RL EXPL 22-3336

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: B.G. den Outer-Kroon en E.T. Oonincx-Vreeburg

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op billijke vergoeding en transitievergoeding, nadat werkgeefster wegens fout van haar boekhouder de arbeidsovereenkomst abusievelijk had aangezegd, na eerdere opzegging arbeidsovereenkomst door werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 19 februari 2018 in dienst getreden als kapster voor werkgeefster die een kapsalon exploiteert. Werkneemster heeft op 30 augustus 2021 aan werkgeefster te kennen gegeven dat zij niet meer wil werken in de kapsalon, die maand alles zal afronden en de agenda zal dichtzetten. Vervolgens heeft werkneemster twee briefjes in de kapsalon achtergelaten voor haar collega's, waarin zij haar laatste werkdag in de kapsalon benoemt en meedeelt dat haar naam uit de agenda kan worden gehaald. Naar aanleiding van die mededeling wisselen werkgeefster en werkneemster verscheidende e-mailberichten uit waarin werkneemster eerst schrijft dat zij geen ontslag indient, maar later dat zij haar ontslag alsnog indient, omdat – kort gezegd – de verhoudingen tussen haar en werkgeefster zodanig zijn verziekt dat werkneemster niet langer wil samenwerken. Werkneemster vermeldt daarbij dat zij heeft aangeboden nog een maand door te werken en de volgende maand te stoppen. Tot slot vraagt zij het dienstverband voor hen beiden netjes te beëindigen. Na deze e-mailwisseling is werkneemster er een aantal keer op gewezen dat werkgeefster heeft begrepen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Per brief van 25 september 2021 heeft werkgeefster werkneemster geïnformeerd over de wederzijdse opzegging van de 'tijdelijke' arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt onder meer de veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Werkgeefster heeft met betrekking tot de inhoud van de brief van 25 september 2021 toegelicht dat haar boekhouder er abusievelijk van is uitgegaan dat de laatste arbeidsovereenkomst van werkneemster voor bepaalde tijd gold en dat het einde van de arbeidsovereenkomst nog moest worden aangezegd, ondanks de opzegging door werkneemster. Dat is volgens werkgeefster de reden dat in de brief wordt gerefereerd aan een

tijdelijke arbeidsovereenkomst en aan het niet verlengen ervan. Behoudens de gestelde opzegging door werkneemster, heeft werkneemster het voorgaande niet betwist. De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst van werkgeefster voor onbepaalde tijd gold. Werkneemster heeft haar stelling dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd uitsluitend gebaseerd op de brief van 25 september 2021. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de brief, mede gelet op de toelichting van werkgeefster over de fout van de boekhouder, niet worden opgevat als een opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat een fout van de boekhouder van werkgeefster niet aan werkneemster kan worden tegenworpen, maar uit alleen de brief kan in redelijkheid geen opzegging van werkgeefster worden afgeleid. Werkneemster heeft verder geen andere feiten of omstandigheden naar voren gebracht, waaruit kan worden afgeleid dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of waaruit werkneemster een dergelijke bedoeling van werkgeefster heeft mogen afleiden. Gegeven dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster is geëindigd, kan werkneemster geen aanspraak maken op een billijke vergoeding. Het verzoek wordt dan ook afgewezen. Hetzelfde geldt voor de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3453

Zaaknummer: 9558463 \ VZ VERZ 21-17464

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.Y. van Oel en mr. M.A. Hoogendoorn

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Schending klachtplicht ex artikel 6:89 BW door werknemer. Het had op de weg van werknemer gelegen om tijdig, vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan.

Feiten

Werknemer is op 8 augustus 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ‘medewerker cafébedrijf’ tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is tot 11 juni 2018 in dienst geweest. Bij brief van 19 november 2018 aan werkgeefster heeft de toenmalige gemachtigde van werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van € 13.351,80. Werknemer heeft veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 47.140,51 bruto. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 3.812,92 bruto. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof neemt tot uitgangspunt dat de vorderingen van werknemer op alle onderdelen (ten hoogste) de periode beslaan tussen 19 november 2013 (stuiting van de verjaring) en 11 juni 2018 (einde dienstverband). Werknemer maakt onder meer aanspraak op uitbetaling van overuren. Werkgeefster heeft als meest verstrekkend verweer gevoerd dat werknemer geen aanspraak kan maken op betaling van méér (over)uren dan reeds betaald, omdat hij zijn klachtplicht op grond van artikel 6:89 BW zou hebben geschonden. Het hof stelt vast dat werknemer niet eerder dan op 19 november 2018 heeft geklaagd over het onbetaald blijven van overuren. Voorts overweegt het hof dat rechtspraak en literatuur verdeeld zijn over het toepassingsbereik van de klachtplicht in het arbeidsrecht, wanneer het gaat om vorderingen tot betaling van achterstallig loon. Naar het oordeel van het hof ontbreken goede gronden om loon- en aanverwante vorderingen buiten het bereik van de klachtplicht te houden in situaties waar sprake is van een voor de werknemer duidelijk kenbaar gebrek in de prestatie. Wel

bestaat er aanleiding, gelet op de gedachte van ongelijkheidscompensatie en bescherming van de werknemer die ten grondslag ligt aan het dwingendrechtelijk karakter van titel 10 van Boek 7 BW, om een beroep van de werkgever op schending van de klachtplicht door de werknemer terughoudend te toetsen. In het onderhavige geval slaagt het door werkgeefster gedane beroep op schending van de klachtplicht door werknemer. Het volgende is daartoe redengevend. Vast staat dat een gedeelte van de overuren is verantwoord op de salarisstroken en een ander gedeelte (met name de na sluitingstijd gewerkte uren) niet. Aldus is volgens werknemer sprake van een gebrek in de prestatie. Er is geen sprake van een situatie waarin werknemer er pas later achter kwam dat hij op grond van de cao recht had op compensatie voor overuren. Hij wist dat hij aanspraak had op compensatie van of betaling van overuren, omdat hij maandelijks op zijn loonstrook kon zien dat er overuren werden betaald. Ook heeft hij niet betwist dat het aantal op de loonstrook vermelde overuren was gebaseerd op presentielijsten. Vast staat ook dat werknemer zijn loonstroken steeds heeft ontvangen. De overuren waarvan werknemer thans betaling verlangt, betreffen geen incidentele uren (waarbij het uitblijven van betaling over het hoofd gezien zou kunnen zijn) maar structurele uren met steeds dezelfde bron: het werken na sluitingstijd. Tegen de achtergrond van voornoemde feiten en omstandigheden had het op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit echter verzuimd. In dit verband acht het hof ook van belang dat de cao bepaalt dat overuren in beginsel in tijd worden gecompenseerd en dat pas wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is, betaling hiervan plaatsvindt. De ratio van de klachtplicht, te weten dat de schuldenaar beschermd wordt tegen vorderingen waarop hij zich niet meer behoeft in te stellen, verzet zich ertegen dat werkgeefster wordt geconfronteerd met een vordering tot betaling van overuren op een zodanig laat moment dat haar feitelijk de mogelijkheid is ontnomen om deze uren te compenseren in vrije tijd of de werkzaamheden anders in te richten waardoor, bijvoorbeeld, het langdurig doorwerken na sluitingstijd wordt voorkomen. Het hof verwijst de zaak naar de rol van 17 mei 2022 voor een aktewisseling, onder meer ten aanzien van de (al dan niet) betaalde compensatie voor feestdagen en de (al dan niet) betaalde vakantietoeslag over de relevante periode.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1063

Zaaknummer: 200.284.503/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Schending klachtplicht ex artikel 6:89 BW door werknemer. Het had op de weg van werknemer gelegen om tijdig, vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan.

Feiten

Werknemer is op 14 september 2012 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ‘medewerker bediening’ tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is tot 3 januari 2017 in dienst geweest. Bij brief van 19 november 2018 aan werkgeefster heeft de gemachtigde van werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van € 27.675,54. Werknemer heeft veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 40.532,27 bruto. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 2428,44 bruto. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof neemt tot uitgangspunt dat de vorderingen van werknemer op alle onderdelen (ten hoogste) de periode beslaan tussen 19 november 2013 (stuiting van de verjaring) en 3 januari 2017 (einde dienstverband). Werknemer maakt onder meer aanspraak op uitbetaling van overuren. Werkgeefster heeft als meest verstrekkend verweer gevoerd dat werknemer geen aanspraak kan maken op betaling van méér (over)uren dan reeds betaald, omdat hij zijn klachtplicht op grond van artikel 6:89 BW zou hebben geschonden. Het hof stelt vast dat werknemer niet eerder dan op 19 november 2018 heeft geklaagd over het onbetaald blijven van overuren. Voorts overweegt het hof dat rechtspraak en literatuur verdeeld zijn over het toepassingsbereik van de klachtplicht in het arbeidsrecht, wanneer het gaat om vorderingen tot betaling van achterstallig loon. Naar het oordeel van het hof ontbreken goede gronden om loon- en aanverwante vorderingen buiten het bereik van de klachtplicht te houden in situaties waar sprake is van een voor de werknemer duidelijk kenbaar gebrek in de prestatie. Wel

bestaat er aanleiding, gelet op de gedachte van ongelijkheidscompensatie en bescherming van de werknemer die ten grondslag ligt aan het dwingendrechtelijk karakter van titel 10 van Boek 7 BW, om een beroep van de werkgever op schending van de klachtplicht door de werknemer terughoudend te toetsen. In het onderhavige geval slaagt het door werkgeefster gedane beroep op schending van de klachtplicht door werknemer. Het volgende is daartoe redengevend. Vast staat dat een gedeelte van de overuren is verantwoord op de salarisstroken en een ander gedeelte (met name de na sluitingstijd gewerkte uren) niet. Aldus is volgens werknemer sprake van een gebrek in de prestatie. Er is geen sprake van een situatie waarin werknemer er pas later achter kwam dat hij op grond van de cao recht had op compensatie voor overuren. Hij wist dat hij aanspraak had op compensatie van of betaling van overuren, omdat hij maandelijks op zijn loonstrook kon zien dat er overuren werden betaald. Ook heeft hij niet betwist dat het aantal op de loonstrook vermelde overuren was gebaseerd op presentielijsten. Vast staat ook dat werknemer zijn loonstroken steeds heeft ontvangen. De overuren waarvan werknemer thans betaling verlangt, betreffen geen incidentele uren (waarbij het uitblijven van betaling over het hoofd gezien zou kunnen zijn) maar structurele uren met steeds dezelfde bron: het werken na sluitingstijd. Tegen de achtergrond van voornoemde feiten en omstandigheden had het op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit echter verzuimd. In dit verband acht het hof ook van belang dat de cao bepaalt dat overuren in beginsel in tijd worden gecompenseerd en dat pas wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is, betaling hiervan plaatsvindt. De ratio van de klachtplicht, te weten dat de schuldenaar beschermd wordt tegen vorderingen waarop hij zich niet meer behoeft in te stellen, verzet zich ertegen dat werkgeefster wordt geconfronteerd met een vordering tot betaling van overuren op een zodanig laat moment dat haar feitelijk de mogelijkheid is ontnomen om deze uren te compenseren in vrije tijd of de werkzaamheden anders in te richten waardoor, bijvoorbeeld, het langdurig doorwerken na sluitingstijd wordt voorkomen. Het hof verwijst de zaak naar de rol van 17 mei 2022 voor een aktewisseling, onder meer ten aanzien van de (al dan niet) betaalde compensatie voor feestdagen en de (al dan niet) betaalde vakantietoeslag over de relevante periode.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1060

Zaaknummer: 200.284.490/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Schending klachtplicht ex artikel 6:89 BW door werknemer. Het had op de weg van werknemer gelegen om tijdig, vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan.

Feiten

Werknemer is in november 2014 in dienst getreden bij werkgeefster, die een café exploiteert, in de functie van ‘medewerker bediening’ tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is tot 23 augustus 2017 in dienst gebleven bij werkgeefster. Bij brief van 19 november 2018 aan werkgeefster heeft de toenmalige gemachtigde van werknemer aanspraak gemaakt op nabetaling van € 14.105,98. Werknemer heeft veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 15.848,53 bruto. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 948,36 bruto. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof neemt tot uitgangspunt dat de vorderingen van werknemer op alle onderdelen (ten hoogste) de periode beslaan tussen 7 november 2014 (datum indiensttreding) en 23 augustus 2017 (einde dienstverband). Werknemer maakt onder meer aanspraak op uitbetaling van overuren. Werkgeefster heeft als meest verstrekkend verweer gevoerd dat werknemer geen aanspraak kan maken op betaling van méér (over)uren dan reeds betaald, omdat hij zijn klachtplicht op grond van artikel 6:89 BW zou hebben geschonden. Het hof stelt vast dat werknemer niet eerder dan 19 november 2018 heeft geklaagd over het onbetaald blijven van overuren. Voorts overweegt het hof dat rechtspraak en literatuur verdeeld zijn over het toepassingsbereik van de klachtplicht in het arbeidsrecht, wanneer het gaat om vorderingen tot betaling van achterstallig loon. Naar het oordeel van het hof ontbreken goede gronden om loon- en aanverwante vorderingen buiten het bereik van de klachtplicht te houden in situaties waar sprake is van een voor de werknemer duidelijk kenbaar gebrek in de prestatie. Wel

bestaat er aanleiding, gelet op de gedachte van ongelijkheidscompensatie en bescherming van de werknemer die ten grondslag ligt aan het dwingendrechtelijk karakter van titel 10 van Boek 7 BW, om een beroep van de werkgever op schending van de klachtplicht door de werknemer terughoudend te toetsen. In het onderhavige geval slaagt het door werkgeefster gedane beroep op schending van de klachtplicht door werknemer. Het volgende is daartoe redengevend. Vast staat dat een gedeelte van de overuren is verantwoord op de salarisstroken en een ander gedeelte (met name de na sluitingstijd gewerkte uren) niet. Aldus is volgens werknemer sprake van een gebrek in de prestatie. Er is geen sprake van een situatie waarin werknemer er pas later achter kwam dat hij op grond van de cao recht had op compensatie voor overuren. Hij wist dat hij aanspraak had op compensatie van of betaling van overuren, omdat hij maandelijks op zijn loonstrook kon zien dat er overuren werden betaald. Ook heeft hij niet betwist dat het aantal op de loonstrook vermelde overuren was gebaseerd op presentielijsten. Vast staat ook dat werknemer zijn loonstroken steeds heeft ontvangen. De overuren waarvan werknemer thans betaling verlangt, betreffen geen incidentele uren (waarbij het uitblijven van betaling over het hoofd gezien zou kunnen zijn) maar structurele uren met steeds dezelfde bron: het werken na sluitingstijd. Tegen de achtergrond van voornoemde feiten en omstandigheden had het op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit echter verzuimd. In dit verband acht het hof ook van belang dat de cao bepaalt dat overuren in beginsel in tijd worden gecompenseerd en dat pas wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is, betaling hiervan plaatsvindt. De ratio van de klachtplicht, te weten dat de schuldenaar beschermd wordt tegen vorderingen waarop hij zich niet meer behoeft in te stellen, verzet zich ertegen dat werkgeefster wordt geconfronteerd met een vordering tot betaling van overuren op een zodanig laat moment dat haar feitelijk de mogelijkheid is ontnomen om deze uren te compenseren in vrije tijd of de werkzaamheden anders in te richten waardoor, bijvoorbeeld, het langdurig doorwerken na sluitingstijd wordt voorkomen. Het hof verwijst de zaak naar de rol van 17 mei 2022 voor een aktewisseling, onder meer ten aanzien van de (al dan niet) betaalde compensatie voor feestdagen en de (al dan niet) betaalde vakantietoeslag over de relevante periode.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1061

Zaaknummer: 200.284.494/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Schending klachtplicht ex artikel 6:89 BW door werknemer. Het had op de weg van werknemer gelegen om tijdig, vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2011 in dienst getreden bij werkgeefster, die een café exploiteert, in de functie van ‘medewerker cafébedrijf’, tegen een uurloon van € 12 bruto inclusief vakantiegeld en vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Werknemer is op 20 juli 2017 uitgevallen voor zijn werk in verband met werkgerelateerde burn-outklachten. Werknemer heeft bij brief van 19 april 2018 aan werkgeefster bericht dat hem € 36.308,49 te weinig aan loon is betaald. De arbeidsovereenkomst is bij beschikking van 6 september 2018 door de kantonrechter ontbonden met ingang van 1 november 2018 onder toekenning van de transitievergoeding (€ 4885,50 bruto) en een billijke vergoeding (€ 15.000 bruto). Deze beslissing is door het hof bekrachtigd. Tussen partijen is thans onder meer in geschil of werknemer recht heeft op betaling van achterstallig salaris. Werknemer heeft in dat kader veroordeling van werkgeefster gevorderd tot betaling van € 111.819,88. De kantonrechter heeft werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 4.127,79 bruto. De overige vorderingen zijn afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof neemt tot uitgangspunt dat de vorderingen van werknemer op alle onderdelen (ten hoogste) de periode beslaan tussen 19 april 2013 (stuiting van de verjaring) en 1 november 2018 (datum ontbinding arbeidsovereenkomst). Werknemer maakt onder meer aanspraak op uitbetaling van overuren. Werkgeefster heeft als meest verstrekkend verweer gevoerd dat werknemer geen aanspraak kan maken op betaling van méér (over)uren dan reeds betaald, omdat hij zijn klachtplicht op grond van artikel 6:89 BW zou hebben geschonden. Het hof stelt vast dat werknemer niet eerder dan op 19 april 2018 heeft geklaagd over het onbetaald blijven

van overuren. Voorts overweegt het hof dat rechtspraak en literatuur verdeeld zijn over het toepassingsbereik van de klachtplicht in het arbeidsrecht, wanneer het gaat om vorderingen tot betaling van achterstallig loon. Naar het oordeel van het hof ontbreken goede gronden om loon- en aanverwante vorderingen buiten het bereik van de klachtplicht te houden in situaties waar sprake is van een voor de werknemer duidelijk kenbaar gebrek in de prestatie. Wel bestaat er aanleiding, gelet op de gedachte van ongelijkheidscompensatie en bescherming van de werknemer die ten grondslag ligt aan het dwingendrechtelijk karakter van titel 10 van Boek 7 BW, om een beroep van de werkgever op schending van de klachtplicht door de werknemer terughoudend te toetsen. In het onderhavige geval slaagt het door werkgeefster gedane beroep op schending van de klachtplicht door werknemer. Het volgende is daartoe redengevend. Vast staat dat een gedeelte van de overuren is verantwoord op de salarisstroken en een ander gedeelte (met name de na sluitingstijd gewerkte uren) niet. Aldus is volgens werknemer sprake van een gebrek in de prestatie. Er is geen sprake van een situatie waarin werknemer er pas later achter kwam dat hij op grond van de cao recht had op compensatie voor overuren. Hij wist dat hij aanspraak had op compensatie van of betaling van overuren, omdat hij maandelijks op zijn loonstrook kon zien dat er overuren werden betaald. Ook heeft hij niet betwist dat het aantal op de loonstrook vermelde overuren was gebaseerd op presentielijsten. Vast staat ook dat werknemer zijn loonstroken steeds heeft ontvangen en dat hij over die loonstroken in elk geval in 2015 per e-mail contact heeft gehad met de boekhouder zonder dat hij daarbij heeft vermeld dat op de loonstroken te weinig overwerkuren waren vermeld. De overuren waarvan werknemer thans betaling verlangt, betreffen geen incidentele uren (waarbij het uitblijven van betaling over het hoofd gezien zou kunnen zijn) maar structurele uren met steeds dezelfde bron: het werken na sluitingstijd. Het gaat daarbij om ongeveer 13 uur per week, zijnde ruim 1/3 van het totaal aantal uren dat werknemer per week betaald kreeg (32,5 uur). Tegen de achtergrond van voornoemde feiten en omstandigheden had het op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit echter verzuimd. In dit verband acht het hof ook van belang dat de cao bepaalt dat overuren in beginsel in tijd worden gecompenseerd en dat pas wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is, betaling hiervan plaatsvindt. De ratio van de klachtplicht, te weten dat de schuldenaar beschermd wordt tegen vorderingen waarop hij zich niet meer behoeft in te stellen, verzet zich ertegen dat werkgeefster wordt geconfronteerd met een vordering tot betaling van overuren op een zodanig laat moment dat haar feitelijk de mogelijkheid is ontnomen om deze uren te compenseren in vrije tijd of de werkzaamheden anders in te richten waardoor, bijvoorbeeld, het langdurig doorwerken na sluitingstijd wordt voorkomen. Het hof verwijst de zaak naar de rol van 17 mei 2022 voor een aktewisseling, onder meer ten aanzien van de (al dan niet)

betaalde compensatie voor feestdagen en de (al dan niet) betaalde vakantietoeslag over de relevante periode.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1062

Zaaknummer: 200.284.501/01

Rechters: T.S. Pieters, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2022-0536. Het feit dat de verkeerde werkgever is gedagvaard maakt de toewijzing van de loonvordering van werknemer niet anders. Gedurende de gehele procedure heeft Euro Start erkend dat zij de werkgever van werknemer is.

Feiten

In het tussenvonnis van 12 augustus 2021 is werkneemster in de gelegenheid gesteld een akte te nemen waarin een herberekening van haar loonvordering wordt gemaakt. Werknemer heeft van deze gelegenheid gebruikgemaakt. Op 3 november 2021 heeft de griffie van de rechtbank een e-mail ontvangen van de heer mr. T. Venneman met daarin de mededeling dat Euro Start Uitzendbureau B.V. (hierna: Euro Start) zich tot hem heeft gewend omdat er beslag is gelegd op haar bankrekeningen door werkneemster en haar partner. Hiervoor trad mr. Cicek op als gemachtigde van Euro Start. Dit blijkt een misverstand te zijn geweest. Mr. Cicek was in de veronderstelling dat haar cliënte, te weten Agrarisch Uitzendbureau Uitzendplan B.V. (hierna: Agrarisch Uitzendbureau) handelend onder de naam Euro Start zou zijn gedagvaard. Voornoemd uitzendbureau is namelijk werkgever van werkneemster geweest in plaats van Euro Start.

Oordeel

Werknemer is volgens mr. Cicek niet in dienst geweest bij Euro Start, maar bij Agrarisch Uitzendbureau. Dat zou volgen uit de detacheringsovereenkomst en de loonstroken waarop een loonheffingsnummer is vermeld dat is gekoppeld aan Agrarisch Uitzendbureau. De correspondentie werd in het verleden door de gemachtigde van werkneemster ook gericht aan Radarstraat 208, het adres van Agrarisch Uitzendbureau, terwijl in de dagvaarding het adres Radarstraat 210 staat vermeld alwaar Euro Start is gevestigd. Omdat mr. Cicek niet de gemachtigde van Euro Start is, voert zij geen verweer tegen de nieuwe berekening van de vordering van werkneemster. Daarna heeft mr. Venneman zich voor Euro Start gesteld. Voorafgaand aan het tussenvonnis heeft Euro Start op geen enkel moment zich op het standpunt gesteld dat zij niet de werkgever van werkneemster is geweest. Integendeel, Euro Start heeft dit uitdrukkelijk erkend. Pas na het tussenvonnis en nadat werkneemster beslag

heeft laten leggen, heeft Euro Start zich op het standpunt gesteld dat zij nooit de werkgever van werkneemster is geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Euro Start het verweer dat zij niet de werkgever van werkneemster is geweest hierdoor prijsgegeven. Euro Start heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd tegen de nieuwe berekening van de loonvordering van werkneemster waardoor deze zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:4009

Zaaknummer: 8728229 \ RL EXPL 20-15251

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: N. Cicek en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op het achterstallige salaris conform de cao voor de Glastuinbouw. Uitleg artikel 20 van de cao voor Uitzendkrachten. De kantonrechter kan de daadwerkelijke hoogte van de vordering niet berekenen en houdt de beslissing aan.

Feiten

Werknemer is op 19 juni 2017 in dienst getreden bij Euro Start Uitzendbureau B.V. (hierna: Euro Start) door middel van een uitzendovereenkomst fase A. Werknemer heeft voor Euro Start gewerkt bij Mont Royal, Kwekerij Bolleboom B.V. en Zwinkels B.V. in de functie van medewerker glastuinbouw. Daarnaast is een detacheringsovereenkomst fase B overgelegd waarbij Euro Start en werknemer beide partij zijn. Op de uitzendovereenkomst van werknemer is de cao voor Uitzendkrachten van toepassing. Op 14 november 2019 heeft Euro Start de ziekmelding van werknemer bij het UWV gemeld. Deze ziekmelding is gedaan vanuit fase A met uitzendbeding. Bij de stukken bevindt zich tevens een ondertekend formulier met daarin opgenomen dat werknemer per 15 november 2019 zijn uitzendovereenkomst opzegt. Werknemer vordert uitbetaling van het achterstallige salaris.

Oordeel

De vraag die dient te worden beantwoord is of werknemer een loonvordering heeft op Euro Start. Euro Start heeft op zitting erkend dat sprake is van een fase B detacheringsovereenkomst. Later is Euro Start gedurende de mondelinge behandeling hierop teruggekomen. De kantonrechter acht dit ongeloofwaardig en gaat uit van de geldigheid van de fase B detacheringsovereenkomst (hierna: de uitzendovereenkomst). Euro Start heeft zich zowel in de conclusie van antwoord als ter zitting zeer stellig op het standpunt gesteld dat zij geen ziekmelding van werknemer heeft ontvangen. Pas nadat zij dit echt niet langer kon volhouden, doordat werknemer bij conclusie van repliek een brief van het UWV heeft overgelegd waaruit overduidelijk het tegendeel blijkt, komt Euro Start met een nieuwe versie van de feiten. Zij heeft erkend dat zij de ziekmelding van werknemer heeft ontvangen en deze heeft gemeld bij het UWV. De ziekmelding is op 14 november 2019 door het UWV ontvangen terwijl het ontslagformulier gedateerd is op 15 november 2019. Het lijkt er dus op dat zij zelf

naar aanleiding van de ziekmelding door werknemer welbewust een vals fase A-formulier aan het UWV heeft gezonden om op die manier te ontkomen aan haar loondoorbetalingsverplichting. Werknemer had dus vanaf het moment van ziekmelding recht op doorbetaling van loon totdat aan het dienstverband rechtsgeldig een einde is gekomen. Tussen partijen staat ter discussie of werknemer de uitzendovereenkomst heeft opgezegd per 15 november 2019. Werknemer betwist dat hij de uitzendovereenkomst heeft opgezegd en een ontslagformulier heeft ondertekend. Euro Start heeft nagelaten om het originele ontslagformulier over te leggen, waardoor het niet ondenkbaar is dat de reden daarvan is gelegen in het feit dat werknemer geen ontslag heeft genomen. De kantonrechter is van oordeel dat de uitzendovereenkomst na 15 november 2019 is blijven doorlopen, zodat ten onrechte geen loon tijdens ziekte aan werknemer is betaald. De uitzendovereenkomst loopt tot op heden door. Dan speelt de vraag of werknemer het juiste loon heeft ontvangen. De cao voor de Glastuinbouw was tot 1 januari 2020 algemeen verbindend en werknemer was werkzaam bij bedrijven in de glastuinbouw. Dit is door Euro Start onvoldoende gemotiveerd betwist. Aan werknemer komt dus het loon conform de cao voor Glastuinbouw toe. Werknemer stelt dat hij ook na 1 januari 2020 conform de cao voor Glastuinbouw had moeten worden uitbetaald. Volgens hem zijn de bedrijven waarvoor hij heeft gewerkt hun personeel ook na 1 januari 2020 conform deze cao blijven uitbetalen. Ook deze stelling heeft Euro Start onvoldoende gemotiveerd betwist waardoor het loon na 1 januari 2020 ook conform de cao voor Glastuinbouw moet worden uitbetaald. Werknemer heeft ten onrechte minimumloon van Euro Start ontvangen. Euro Start heeft aangevoerd dat gelet op artikel 20 van de cao voor Uitzendkrachten, de inlenersbeloning niet met terugwerkende kracht kan worden toegepast. Werknemer heeft hiertegen aangevoerd dat deze bepaling in 2018 is gewijzigd. De uitzendonderneming moet nu verzekeren dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld en met terugwerkende kracht zal worden aangepast. Euro Start heeft zich onvoldoende ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. Zij heeft geen enkel onderzoek hiernaar gedaan. Euro Start is dus vanaf 1 februari 2018 het verschil tussen het aan werknemer uitbetaalde loon en het op grond van de cao voor de Glastuinbouw verschuldigde loon aan werknemer verschuldigd. Aangezien het voor de kantonrechter niet goed mogelijk is om aan de hand van de door werknemer overgelegde gegevens een correcte berekening te maken van de vordering, zal werknemer in de gelegenheid worden gesteld een nieuwe berekening over te leggen. De kantonrechter heeft de zaak verwezen naar de rol van 9 september 2021 voor het nemen van een akte aan de zijde van werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16286

Zaaknummer: 8728229 \ RL EXPL 20-15251

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: N. Cicek en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:628 BW en 20 cao Glastuinbouw

RECHTSPRAAK

Geen opzegging arbeidsovereenkomst door werkneemster door bij een derde werkgever, in het kader van het tweede spoor en tijdens de eerste twee ziektejaren, een dienstbetrekking te aanvaarden. Werkneemster maakt terecht aanspraak op transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Met ingang van 1 november 2013 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker met een arbeidsduur van 40 uur. Op 10 januari 2020 is werkneemster arbeidsongeschikt uitgevallen. In de loop van 2021 is re-integratie in het tweede spoor opgestart. Met ingang van 1 november 2021 is werkneemster voor een periode van zes maanden en met een arbeidsduur van 40 uur in dienst getreden bij een andere werkgever. Bij e-mail van 6 december 2021 heeft werkneemster (via haar gemachtigde) aan werkgeefster laten weten dat zij sinds 1 november 2021 elders in dienst is. Werkneemster maakt dan ook vanaf 1 november 2021 geen aanspraak meer op loon, omdat zij niet beschikbaar is. Werkgeefster heeft vervolgens op 7 december aan werkneemster laten weten een en ander op te vatten als een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werkneemster en werkgeefster heeft 1 december 2021 aangemerkt als einddatum van het dienstverband. Werkneemster stelt zich vervolgens op het standpunt dat voornoemd bericht van werkgeefster juist als opzegging van de arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd en verzoekt in rechte om toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster blijvend arbeidsongeschikt is beoordeeld voor haar eigen werk en dat binnen de onderneming van werkgeefster geen passende arbeid voor werkneemster voorhanden was. Werkgeefster was dan ook gehouden om passende arbeid voor werkneemster bij andere werkgevers te zoeken. Indien dan voor werkneemster in het kader van de re-integratie bij een andere werkgever passend werk is gevonden, blijft de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster onverkort in stand (vgl. art. 7:629

lid 12 BW). In het kader van het tweedespoortraject is werkneemster begeleid door een jobcoach met als insteek het monitoren van verplichte sollicitatieactiviteiten en het voorbereiden en oefenen van sollicitatiegesprekken. Die begeleiding in het tweede spoor heeft er onder meer toe geleid dat werkneemster een dienstbetrekking bij een andere werkgever heeft aangeboden gekregen. In het licht van artikel 7:629 lid 12 BW kan het enkel aanvaarden van een functie elders in het kader van tweede spoor, waarvan in het onderhavige geval sprake is, naar het oordeel van de kantonrechter niet zonder meer als een beëindigingshandeling van de werknemer worden gezien, ook niet als het gaat om een 'harde' arbeidsovereenkomst (geen uitzending of detachering) bij die andere werkgever voor een periode van (in dit geval) zes maanden. Ware dit anders, dan zou hiervan voor de werknemer een negatieve prikkel kunnen uitgaan om niet serieus werk te maken van de re-integratie bij een andere werkgever. Werkneemster heeft zich ook direct uitdrukkelijk op het standpunt gesteld dat van een opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen sprake was. Bovendien dient het in dat geval te gaan om een duidelijke en ondubbelzinnige op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerichte wilsverklaring. De werkgever moet zich met zorgvuldigheid ervan vergewissen of de werknemer daadwerkelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd. Dat heeft werkgeefster nagelaten en haar conclusie bij brief van 7 december 2021 was dan ook voorbarig en onjuist. Werkneemster heeft uiteindelijk ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2021, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat de dienstbetrekking inderdaad per 1 december 2021 door opzegging van de werkgever als beëindigd dient te worden beschouwd. De transitievergoeding van € 5.965,07 bruto wordt toegewezen. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen en bepaald op € 6117,82 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1183

Zaaknummer: 9660060 ME VERZ 22-11

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: A. Koelewijn en M.J.M. Groen

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Geen onrechtmatige werknemersconcurrentie van werknemer tevens statutair bestuurder en indirect aandeelhouder die bij concurrent in dienst wenst te treden. Concurrentiebeding in aandeelhoudersovereenkomst doet hier niet aan af.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2020 in dienst van Labonovum B.V. De arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudingsbeding, maar geen concurrentiebeding. Werknemer is tevens medeoprichter van Labonovum en was eerder al statutair bestuurder en indirect aandeelhouder van Labonovum. In de aandeelhoudersovereenkomst is wel een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2021. Per die datum is hij niet langer statutair bestuurder van Labonovum. Bij brief van 1 juni 2021 heeft werknemer de door zijn bv gehouden aandelen in Labonovum aan de overige aandeelhouders aangeboden. Werknemer is, na een aanbod daartoe, voornemens (geweest) om in dienst te treden van How Are You Diagnostics B.V. (hierna: HAYD). Tussen werknemer en Labonovum is in geschil of werknemer bij HAYD – die door Labonovum als haar concurrent wordt beschouwd – in dienst mag treden. In eerste aanleg heeft de voorzieningenrechter geoordeeld dat dit het geval is en de vorderingen van Labonovum afgewezen. Labonovum heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof overweegt allereerst dat werknemer niet gebonden is aan het concurrentiebeding in de aandeelhoudersovereenkomst. Hij heeft de aandeelhoudersovereenkomst immers niet ondertekend en zijn persoonlijke bv evenmin. Het hof acht de kennis van werknemer van (de inhoud van) de aandeelhoudersovereenkomst derhalve onvoldoende om aanvaarding van het concurrentiebeding te kunnen aannemen. Het hof beoordeelt verder – onder meer – of werknemer zich schuldig maakt aan onrechtmatige werknemersconcurrentie (zonder dat een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen) en doet dit aan de hand van het arrest *Boogaard/Vesta*. Getoetst moet worden of sprake is van het stelselmatig en substantieel duurzaam afbreuk doen door werknemer aan het bedrijfsdebiët van Labonovum

met gebruikmaking van vertrouwelijke kennis en gegevens die werknemer bij Labonovum heeft gekregen. Daarbij moet worden meegewogen dat werknemer naast werknemer ook statutair bestuurder van Labonovum is geweest en op die wijze bekend was met de te voeren strategie en met het reilen en zeilen van de onderneming dat de concurrentiepositie van Labonovum bepaalt. Ook moet worden meegewogen dat werknemer nauw betrokken is geweest bij octrooiaanvragen voor Labonovum. Voor de gestelde, onrechtmatige handelwijze, in het bijzonder het stelselmatig en substantieel afbreuk doen aan het bedrijfsdebet van Labonovum, zijn echter onvoldoende aanknopingspunten te vinden. Zelfs als de CEO van HAYD uitspraken heeft gedaan over het kunnen namaken van bepaalde producten en het kopiëren van een geheim recept voor bewaarvloeistof (wat vooralsnog niet is komen vast te staan), dan kan dit niet zonder meer aan werknemer worden toegerekend, laat staan dat dit betekent dat werknemer jegens Labonovum onrechtmatig handelt. Werknemer is bovendien gebonden aan een geheimhoudingsbeding, waarvan hij zelf aangeeft zich eraan te zullen houden. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer daadwerkelijk vertrouwelijke informatie heeft meegenomen en dat deze ter beschikking van HAYD is gekomen. Van enige schade van de zijde van Labonovum is evenmin gebleken. Van *onrechtmatige* werknemersconcurrentie is naar het voorlopige oordeel van het hof dan ook geen sprake. Dat er een concurrentieafpraak in de aandeelhoudersovereenkomst is opgenomen waar werknemer kennis van had, maakt dit niet anders. Het beroep van Labonovum op de redelijkheid en billijkheid faalt eveneens. Het hof bekrachtigt het kortgedingvonnis in eerste aanleg.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:709

Zaaknummer: 200.298.371/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, F.J. Verbeek en A.J. Swelheim

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en F.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft driemaal terecht het loon stopgezet wegens de weigering van werkneemster om passende arbeid te verrichten. Beroep van werkneemster op opschorting van haar re-integratie-inspanningen gaat niet op, nu loonstops in dit geval terecht zijn geweest.

Feiten

Werkneemster is in juni 2013 bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) voor 32 uur per week in dienst getreden als tramconductrice. Op 18 september 2014 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf eind 2014 heeft werkneemster getracht haar eigen werk in een aangepast dienstrooster te hervatten, maar haar herstelproces stagneerde en werkneemster bleef zich steeds opnieuw ziekmelden. Eind 2015 is GVB op advies van de bedrijfsarts gestart met re-integratie van werkneemster in een andere functie binnen of buiten GVB. GVB heeft werkneemster in februari 2016 passend werk aangeboden. Werkneemster heeft zich vanaf 25 februari 2016 ziek gemeld. Het UWV heeft GVB in augustus 2016 een loonsanctie opgelegd, vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen in spoor 1. De loonsanctie is door het UWV bekort tot 17 juli 2017. De WIA-aanvraag van werkneemster is afgewezen, omdat werkneemster volgens het UWV haar oorspronkelijke werk weer kon verrichten vanaf 17 juli 2017. In de tweede helft van 2017 bleef werkneemster zich regelmatig ziek melden. Gedurende de ziekteperiode van werkneemster heeft GVB driemaal het loon van werkneemster stopgezet, vanwege het niet verrichten van passende werkzaamheden door werkneemster. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 18 april 2020 ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Per 18 april 2020 is aan werkneemster een WW-uitkering toegekend. Werkneemster heeft in eerste aanleg veroordeling van GVB tot betaling van achterstallig salaris gevorderd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat GVB terecht drie keer de loonbetaling van werkneemster heeft stopgezet en de loonvordering afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. Haar grieven strekken tot toewijzing van haar loonvordering.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Stopzetten van loon

GVB heeft allereerst het loon per 29 februari 2016 terecht stopgezet. De bedrijfsarts had immers geconcludeerd dat werkneemster ingezet kon worden in passend werk, rekening houdend met haar beperkingen en dat tevens doorgegaan kon worden met de overige re-integratie-activiteiten. Partijen hebben toen afgesproken dat werkneemster passend werk zou gaan verrichten, maar zij is daar vanwege fysieke klachten niet verschenen. Derhalve was GVB gerechtigd het loon stop te zetten. Werkneemster heeft pas vanaf 1 mei 2016 de passende werkzaamheden hervat, zodat zij vanaf dat moment weer recht had op loon. Ook op 20 november 2017 is werkneemster ten onrechte niet met passend werk gestart, waarop GVB voor de tweede keer het loon heeft stopgezet. De bedrijfsarts heeft vervolgens geoordeeld dat werkneemster doorlopend belastbaar was voor alle uren passend werk. Derhalve is ook deze loonstop terecht geweest. Het hof oordeelt tot slot dat ook de loonstop per 27 juni 2018 terecht is geweest. Ook toen heeft werkneemster ten onrechte geen passend werk verricht. De loonvordering van werkneemster wordt afgewezen.

Opschorten re-integratie-inspanningen

Ten slotte beroept werkneemster zich op het arrest van de Hoge Raad van 17 april 2020 (zie AR 2020-0441), stellende dat, voor zover zij ten onrechte geen loon heeft ontvangen, zij haar re-integratie-inspanningen mocht opschorten. Volgens werkneemster heeft de kantonrechter dit ten onrechte niet in haar oordeel betrokken en moet dit arrest worden meegewogen in de beoordeling van wederzijdse rechten en verplichtingen. Werkneemster gaat er echter aan voorbij dat het arrest van de Hoge Raad ziet op een andere situatie dan thans voorliggend, namelijk de situatie dat de werkgever ten onrechte het loon tijdens ziekte niet heeft betaald. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1339

Zaaknummer: 200.293.997/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, W.H.F.M. Cortenraad en A.C.M. Kuypers

Advocaten: R.H.J. Koopmans en R. Jonkmans

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die meerdere gesprekken met leidinggevende heimelijk opneemt, schaadt vertrouwen werkgever. Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat geen mediationtraject is opgestart, staat aan toewijzing ontbindingsverzoek niet in de weg.

Feiten

Werkneemster is sinds juni 2019 in dienst bij een stichting in de ouderenzorg, laatstelijk in de functie van teamleider flexpool. In juni 2021 hebben twee functioneringsgesprekken plaatsgevonden, waarvan één gespreksverslag is gemaakt. In het gespreksverslag is vermeld dat de leidinggevende van werkneemster niet tevreden is over bepaalde aspecten van het functioneren van werkneemster. Zo is aan werkneemster een opleiding voor verpleegkundige niveau 4 aangeboden, om – zo stelt werkgever – het niveau op peil te houden, maar werkneemster heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan een vervolgopleiding (zij heeft thans een diploma op niveau 3). Op 30 juni 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft bij werkneemster aangegeven dat partijen met elkaar in gesprek dienen te gaan, maar werkneemster heeft aangegeven daardoor verder ‘uit haar balans’ te raken. Zij wil enkel in gesprek met de HR-manager of de bestuurder, maar niet met haar leidinggevende. In juli en augustus 2021 hebben twee gesprekken plaatsgevonden tussen werkneemster, de leidinggevende van werkneemster en een HR-medewerker. In het tweede gesprek heeft werkneemster aangegeven dat ze drie eerdere gesprekken tussen haar en haar leidinggevende heeft opgenomen. De leidinggevende was daar destijds niet van op de hoogte. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster maakt in geval van ontbinding aanspraak op de transitievergoeding (ruim € 2000) en een billijke vergoeding (€ 160.000).

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat het opzegverbod van toepassing is, maar dat het ontbindingsverzoek – zoals hierna zal blijken – geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Het opzegverbod staat aan ontbinding dan ook niet in de weg. Naar het

oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord. Deze verstoring lijkt op het eerste gezicht zijn oorsprong te hebben in het functioneringsgesprek van 3 juni 2021. Tegelijkertijd kan de kantonrechter niet vaststellen dat er door dat functioneringsgesprek al sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster en haar leidinggevende werkten daarna nog samen en hebben volgens de leidinggevende nog een gesprek gehad waarin zij normaal met elkaar omgingen en grapjes maakten. Aan de andere kant was het wantrouwen bij werkneemster na het functioneringsgesprek kennelijk zo groot dat zij heeft besloten om verdere gesprekken met haar leidinggevende heimelijk op te nemen. Toen duidelijk werd dat er heimelijke opnames waren gemaakt, was een voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk wat betreft werkgever. De kantonrechter concludeert dan ook dat de arbeidsverhouding tussen partijen na het gesprek in augustus 2021, waarin bleek van de heimelijke opnames, duurzaam verstoord is geraakt. Die duurzame verstoring blijkt tevens uit verklaringen van beide partijen, opgesteld ten behoeve van de mondelinge behandeling. Anders dan werkneemster naar voren heeft gebracht, staat de omstandigheid dat er geen mediation is gepoogd, niet in de weg aan deze conclusie. Werkneemster heeft immers aan de bedrijfsarts laten weten niet open te staan voor mediation. Tegelijkertijd heeft werkgever pogingen gedaan de verhouding te normaliseren door het voeren van gesprekken met werkneemster. De kantonrechter ziet verder geen reden te oordelen dat herplaatsing binnen een redelijke termijn nog mogelijk is. Door het heimelijk opnemen van gesprekken is het vertrouwen van werkgever onherstelbaar geschaad. Werkneemster heeft dit onvoldoende gemotiveerd weersproken. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding van € 2.383,41. Voor toekenning van een billijke vergoeding is naar het oordeel van de kantonrechter geen plaats. De leidinggevende heeft op enig moment wel te veel druk gelegd op werkneemster voor het volgen van een vervolgopleiding, maar van werkneemster mocht tegelijkertijd worden verlangd dat zij openstaat voor redelijke voorstellen van haar werkgever wat betreft het volgen van opleidingen en loopbaanontwikkelingen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is geen sprake geweest.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-12-2021

Zaaknummer: 9446371 RP VERZ 21-50577

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt onrechtmatig jegens werkgever, indien hij een in kort geding toegekende brutoloon aanspraak ook daadwerkelijk bruto executeert. Werknemer dient verschil bruto/netto terug te betalen en executiekosten te vergoeden.

Feiten

Werknemer is sinds maart 2009 in dienst van Maral Coatings B.V. (hierna: Maral). Vanaf 27 november 2017 is werknemer arbeidsongeschikt. Het UWV heeft na twee jaar ziekte een loonsanctie opgelegd van 52 weken. De loonbetalingsverplichting van Maral is op 27 november 2020 geëindigd. Eind 2019 heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd in gesprek te gaan om te bekijken wat de mogelijkheden zijn (van administratief werk) bij Maral. Werknemer is door Maral vervolgens meermaals uitgenodigd voor een gesprek, maar hij is hier niet op in gegaan, mede omdat hij een hartoperatie moest ondergaan en klachten ondervond. Begin 2020 heeft Maral de loonbetaling aan werknemer opgeschort. De voorzieningenrechter heeft op 18 maart 2020 geoordeeld dat Maral ten onrechte de loondoorbetaling heeft opgeschort en de loondoorbetaling zal moeten hervatten. Werknemer heeft de brutobedragen uit het kortgedingvonnis geëxecuteerd en daarvoor beslag laten leggen op de bankrekening van Maral. Maral heeft zich hiertegen verzet, maar werknemer heeft de executie doorgezet. Maral heeft medio 2020 aangeboden een mediationtraject op te starten. Werknemer heeft aangegeven dit gezien zijn medische toestand niet verantwoord te vinden en graag een medisch advies van een psycholoog te willen afwachten. Een mediationtraject is niet opgestart. Maral heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer met toestemming van het UWV opgezegd per 1 oktober 2021. Werknemer maakt in rechte onder meer aanspraak op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Maral vordert in reconventie een verklaring voor recht dat werknemer op onrechtmatige wijze het kortgedingvonnis ten uitvoer heeft gelegd, door de loonaanspraak niet netto maar bruto te executeren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vergoedingen

Nu Maral arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, is zij werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Werknemer heeft deze vergoeding onbetwist berekend op een bedrag van € 14.364,96 bruto. Dit bedrag aan transitievergoeding wordt toegewezen. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding aangevoerd dat Maral ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zijn re-integratie moedwillig te dwarsbomen, door een verstoorde verstandhouding te veroorzaken en het dienstverband met werknemer na drie jaar slapend te houden. Maral heeft dit betwist. Zij stelt dat zij alle aanwijzingen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en heeft getracht tijdens de ziekteperiode van werknemer met werknemer in verbinding te blijven. Zij heeft daarnaast haar best gedaan om werknemer te laten re-integreren en het advies van de bedrijfsarts opgevolgd toen die mediation voorstelde. Zij stelt dat zij bij werknemer op een muur van onwil, non-communicatie en zelfs onrechtmatig handelen is gestuit. De kantonrechter overweegt dat vaststaat dat de arbeidsovereenkomst inmiddels is opgezegd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Aan Maral is een loonsanctie opgelegd vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen in de eerste twee ziektejaren. In het daarop volgende jaar heeft Maral wel geprobeerd om met werknemer in gesprek te komen. Het contact tussen partijen verliep evenwel stroef en moeizaam, waardoor een eerste gesprek tussen partijen om te inventariseren welke mogelijkheden er voor werknemer waren tot het verrichten van passend werk bij Maral nooit heeft plaatsgevonden. Een advies van de bedrijfsarts tot mediation heeft Maral aanvankelijk niet opgevolgd omdat zij eerst gewoon een kop koffie wilde drinken met werknemer, eventueel vergezeld van zijn echtgenote. Hier is werknemer niet op ingegaan. Al met al zijn re-integratieactiviteiten niet van de grond gekomen. Uit de gang van zaken kan de kantonrechter niet afleiden dat dit overwegend aan één partij te verwijten valt, ook al rust op Maral als werkgever een zwaardere verantwoordelijkheid. Naar het oordeel van de kantonrechter kan er – gezien vanuit het perspectief van het gehele re-integratietraject – niet worden geconcludeerd dat Maral ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding.

Afwikkeling kortgedingvonnis

Werknemer heeft aanspraak gemaakt op betaling van de in het kortgedingvonnis vermelde brutobedragen, terwijl er van nettobedragen uit diende te worden gegaan. Bij de tenuitvoerlegging van het vonnis mocht werknemer slechts het netto-equivalent van de brutobedragen executeren. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door brutobedragen te executeren onrechtmatig jegens Maral heeft gehandeld. Werknemer dient het verschil tussen het bruto- en nettobedrag terug te betalen. Maral heeft onbetwist gesteld dat dit een bedrag van ruim € 7000 betreft. Daarnaast dient werknemer de schade te

vergoeden die Maral als gevolg van dit handelen heeft geleden, ter hoogte van € 1.315,60 aan kosten gerechtsdeurwaarder en € 672 aan gemaakte advocaatkosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-04-2022

Zaaknummer: 9679184

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt betaling van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst met toestemming UWV wegens bedrijfseconomische redenen is opgezegd. Werkgever beroept zich alsnog op laakbaar handelen van werknemer en stelt dat daarom geen transitievergoeding is verschuldigd. Verzoek werknemer toegewezen.

Feiten

Werkgever is een eenmanszaak die zich bezighoudt met schoonmaakwerkzaamheden, met als voornaamste opdrachtgever de gemeente Groningen. De eigenaar van de eenmanszaak is de vader van werknemer. Werknemer is sinds 1 januari 1989 in dienst van werkgever en vervult de functie van voorman tegen een salaris van € 2.582,15 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. In mei 2020 ontvangt werkgever een brief van de gemeente Groningen waarin, na inschakeling van Hoffmann Bedrijfsrecherche, wordt gemeld dat werknemer eigendommen van de Gemeente op Marktplaats te koop heeft aangeboden. In het kader van de integriteit van opdrachtgevers en hun personeel wordt werknemer voor een periode van drie jaar de toegang ontzegd tot de gemeentelijke gebouwen en terreinen en worden tot september 2022 aan werkgever geen opdrachten meer verstrekt. Per 1 juni 2021 zijn alle opdrachten van de gemeente Groningen gestopt. Werkgever heeft werknemer een voorstel gedaan voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat door werknemer is afgewezen. Werkgever verzoekt het UWV om toestemming de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen te mogen opzeggen. Na verleende toestemming is de arbeidsovereenkomst na opzegging geëindigd op 17 november 2021. Werknemer verzoekt op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 1 BW toekenning van een transitievergoeding. Werkgever stelt dat hij geen transitievergoeding is verschuldigd, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, waardoor werkgever wegens het verlies van de gemeente als opdrachtgever uiteindelijk om bedrijfseconomische redenen de arbeidsovereenkomst heeft moeten beëindigen.

Oordeel

Is sprake van verwijtbaarheid?

De kantonrechter constateert dat in dit geval de arbeidsovereenkomst door werkgever is opgezegd op grond van bedrijfseconomische omstandigheden (art. 7:669 lid 3 sub a BW). Dat is derhalve de grondslag voor de beoordeling of de transitievergoeding verschuldigd is. Weliswaar zijn partijen het erover eens dat het te koop aanbieden van de pomp op Marktplaats laakbaar is, maar werkgever heeft het verwijtbare/laakbare handelen niet ten grondslag gelegd aan het ontslag van werknemer. Dat brengt mee dat die gedragingen niet in het kader van de transitievergoeding kunnen worden meegewogen. Op grond van de door werkgever gekozen ontslagroute is deze aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd.

Mondelinge afspraak?

Werkgever stelt dat met werknemer een mondelinge afspraak is gemaakt, inhoudende dat hij afstand heeft gedaan van zijn recht op een transitievergoeding. Werknemer heeft dit gemotiveerd betwist. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever in het licht van de gemotiveerde betwisting van werknemer onvoldoende onderbouwd heeft gesteld dat werknemer mondeling afstand zou hebben gedaan van zijn recht op een transitievergoeding. Werkgever heeft dit ook niet schriftelijke bevestigd. De door werknemer verzochte transitievergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:1485

Zaaknummer: 9686891 AR VERZ 22-9

Rechters: M. Griffioen

Advocaten: J. Yorzhits-Zandstra

Wetsartikelen: 7:673 lid 2 en lid 7 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door tijdens gesprekken over de re-integratie onaangekondigd het functioneren en de werkbelasting van de (chronisch) zieke werknemer aan de orde te stellen. De hoogte van de billijke vergoeding wordt echter op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is op 28 augustus 1995 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Wienerberger B.V. (hierna: Wienerberger). Werknemer werkte 25 uur per week. Daarnaast ontving hij een WIA-uitkering op basis van 55-65% arbeidsongeschiktheid. Voor 1 januari 2020 hield werknemer zich binnen de vestiging alleen bezig met kwaliteitscontrole. Vanaf 1 januari 2020 is er een afdeling Kwaliteit opgericht, met naast werknemer een andere werknemer. De heer B is als leidinggevende aangesteld. Sinds begin april 2020 spreken en corresponderen B en werknemer over de invulling van de functie van werknemer. Werknemer is vanaf 14 mei 2020 ziek. Op 10 juli 2020 nodigt de heer C, personeelscoördinator bij Wienerberger, werknemer telefonisch uit voor een gesprek, samen met B. Het doel daarvan is om in gesprek te gaan over de werkhervatting door werknemer na zijn ziekte. Tijdens dit gesprek maakt B werknemer vervolgens een groot aantal verwijten over uiteenlopende onderwerpen (zoals door werknemer veroorzaakte achterstanden, zijn werkwijze, het niet-bereikbaar zijn tijdens ziekte) alsmede over de werkbelasting. Hierop ontstaat discussie tussen B en werknemer. Werknemer geeft aan dat hij met het gesprek wil stoppen en er wordt een vervolgspraak gemaakt. Hierna vinden er op 17 juli 2020 en 29 juli 2020 gesprekken plaats tussen werknemer en C. Ook in die gesprekken komen partijen niet tot elkaar. Op advies van de bedrijfsarts wordt er een mediationtraject opgestart. Dit traject eindigt zonder oplossing. De adviezen van de bedrijfsarts van oktober en november 2020 houden in dat medisch gezien de re-integratie kan worden opgepakt, maar dat eerst de vertrouwensrelatie hersteld moet worden. In januari 2021 start Wienerberger een procedure om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. De kantonrechter heeft bij beschikking van 16 september 2021 op grond van het voorwaardelijk tegenverzoek van Wienerberger de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden met ingang van 1 januari 2022 en

Wienerberger veroordeeld om de transitievergoeding te betalen. Werknemer is het met de beschikking van de kantonrechter van 16 september 2021 niet eens. Hij vraagt het hof in hoger beroep om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De opstelling en handelwijze van Wienerberger in de gesprekken van juli 2020 zijn ernstig verwijtbaar. Vooral in het gesprek van 15 juli 2020 heeft zij de belangen van werknemer ernstig veronachtzaamd. Dit gesprek ging over werkhervatting na een periode van twee maanden ziekte. Van tevoren heeft Wienerberger niet aangekondigd dat zij in dit gesprek het functioneren van werknemer aan de orde zou stellen. Zij heeft niettemin een groot aantal kritiekpunten op zijn functioneren benoemd, waarop hij niet was voorbereid. Ook nadat werknemer dat in het gesprek aangaf en zei dat het gesprek wat hem betreft over werkhervatting moest gaan, heeft Wienerberger hierin volhard en heeft zij nog andere kritiekpunten geuit. In het gesprek van 15 juli 2020 was het dus niet werknemer die het niet over re-integratie wilde hebben, zoals Wienerberger stelt, maar was het Wienerberger die (onaangekondigd) het functioneren van werknemer aan de orde stelde. Natuurlijk staat het Wienerberger als werkgever vrij om het functioneren van werknemer aan de orde te stellen, maar dat had zij moeten doen nadat werknemer weer aan het werk was. Er was in april 2020, voor de ziekmelding, wel discussie geweest over enkele incidenten en de werkbelasting, maar die was niet van zodanige urgentie dat daarover eerst gesproken moest worden voordat werknemer weer zou gaan re-integreren. Bovendien valt Wienerberger te verwijten dat zij in dit gesprek al onomwonden stelt dat de werkbelasting van werknemer verdubbeld moet worden. Werknemer had voor zijn ziekmelding aan de orde gesteld dat zijn werkbelasting in zijn visie te hoog was. B had voorgesteld om die werkbelasting in kaart te brengen. Dat is er door de ziekmelding niet van gekomen. Van Wienerberger mocht verwacht worden dat zij bij die stand van zaken eerst werknemer liet re-integreren en daarna, in overleg met hem, de werkbelasting aan de orde zou stellen. Dat geldt temeer nu werknemer door een chronische ziekte beperkt inzetbaar is en er in verband daarmee in het verleden afspraken met hem zijn gemaakt over zijn functie en inzet. Omdat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Wienerberger heeft werknemer in beginsel aanspraak op een billijke vergoeding. Vergelijking van de hypothetische met de werkelijke situatie levert op dat werknemer geen (inkomens)schade heeft geleden. Omdat het hof ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst toch geëindigd zou zijn is er ook geen aanleiding om toekomstige inkomens- en pensioenschade in de billijke vergoeding te betrekken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-05-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:3627

Zaaknummer: 200.304.023

Rechters: A.E.F. Hillen, W.P.M. ter Berg en A. Elgersma

Advocaten: F.A.J.M. Peeters en H. Barrahmun

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Bevoegdheid Nederlandse rechtbank bij niet in Nederland woonachtige bestuurder.

Feiten

Vanaf omstreeks 1996 heeft X de feitelijke leiding over Interburgo Europe B.V. (hierna IBE). Bij zijn indiensttreding als werknemer van IBE heeft X een managementovereenkomst gesloten met IBE. Op 1 augustus 1998 is X ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als bestuurder van IBE en was hij derhalve statutair bestuurder. IBE is van mening dat X IBE onbehoorlijk heeft bestuurd en zijn uit de managementovereenkomst voortvloeiende opdrachtverhouding met IBE heeft geschonden. IBE vordert onder meer dat de rechtbank bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren vonnis voor recht verklaart dat X zijn taak als bestuurder van IBE onbehoorlijk heeft vervuld en hem daarvan persoonlijk een ernstig verwijt valt te maken en X veroordeelt tot betaling aan IBE van een totaal schadebedrag van € 9.978.469. Het geschil in dit incident betreft de vraag of deze rechtbank internationaal bevoegd is kennis te nemen van de vordering van IBE tegen X.

Oordeel

Materieel en temporeel is Brussel Ibis-Vo in ieder geval van toepassing. Of Brussel I bis-Vo ook in formele zin toepasselijk is, hangt ervan af of X woonplaats heeft op het grondgebied van een lidstaat van Brussel Ibis-Vo (art. 5 Brussel Ibis-Vo). Nu X de rechtsmacht van de Nederlandse rechter (gemotiveerd) heeft betwist, rust op IBE de plicht te stellen en te onderbouwen dat X op 22 april 2021 woonplaats had in Nederland in de zin van artikel 1:10 lid 1 BW. IBE heeft niet aan deze stelplicht voldaan, omdat zij heeft nagelaten enige feitelijke omstandigheid te stellen waaruit volgt dat X op 22 april 2021 woonplaats in Nederland had in de zin van artikel 1:10 lid 1 BW. Uiteraard heeft IBE ook niet aan deze stelplicht voldaan (uitsluitend) door middel van haar uitvoerig gemotiveerde betwisting van de stelling van X dat hij in Parijs woont/woonde. Aan deze niet-naleving door IBE van haar stelplicht kunnen ook de twee door X uitgebrachte domiciliekeuzes niets afdoen waar IBE in de dagvaarding en in het vervolg van dit incident aandacht voor heeft gevraagd. Van een ondergeschiktheidsrelatie van X ten opzichte van IBE is geen sprake geweest, zelfs niet volgens de eigen uitlatingen van

X. Bovengenoemde bevoegdheidsbepalingen inzake een individuele arbeidsovereenkomst missen derhalve toepassing, zodat de internationale bevoegdheid van deze rechtbank ook niet uit die bevoegdheidsbepalingen kan volgen. De conclusie is dat er, naar de uitleg die het Europees Hof van Justitie geeft aan het begrip arbeidsrelatie, geen arbeidsrelatie tussen IBE en X ten tijde van de verweten gedragingen bestond. Daaruit vloeit ook voort dat artikel 22 lid 1 Brussel Ibis-Vo niet kan leiden tot een exclusieve bevoegdheid van de Franse rechter in geval X daar zou wonen. In zoverre kan in het midden blijven of X werkelijk woonplaats heeft in Frankrijk, omdat dat niet tot onbevoegdheid van de Nederlandse rechter leidt. IBE is statutair gevestigd in Rotterdam. Voor zover Brussel Ibis-Vo formeel van toepassing is, is Rotterdam derhalve de plaats van uitvoering in de zin van artikel 7 onder 1 Brussel Ibis-Vo van X's verplichting tot het optreden als goed bestuurder en van zijn verplichtingen uit de managementovereenkomst. Mist Brussel Ibis-Vo, daarentegen, formele toepasselijkheid, dan heeft te gelden dat deze verplichtingen moeten worden uitgevoerd in Nederland, zodat de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft op grond van artikel 6 aanhef en onder a Rv of artikel 6a aanhef en onder b Rv. In dat geval volgt de relatieve bevoegdheid van deze rechtbank (in ieder geval) uit artikel 109 Rv. Daarmee kan dus in het midden blijven of X werkelijke woonplaats heeft in Frankrijk. Als hij daar wel woonplaats heeft, is deze rechtbank bevoegd op basis van Brussel Ibis-Vo. Als hij daar geen woonplaats heeft, is deze rechtbank bevoegd op basis van Nederlands commun internationaal bevoegdheidsrecht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3449

Zaaknummer: C/10/622704 / HA ZA 21-657

Rechters: J. van den Bos

Advocaten: S.M. Bartman en S.C.M. van Thiel

Wetsartikelen: 1 Brussel-I-bis-Vo, 4 Brussel-I-bis-Vo, 1:10 BW en 6 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar vindt dat er geen sprake is van een dringende reden voor beëindiging en verzoekt toekenning van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster heeft niet rechtsgeldig opgezegd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2004 in dienst van AX Isolatiwerken B.V. (hierna: AX) en werkzaam als voorman isolatiematrassen, tegen een brutosalaris van € 3.827,41 per maand, exclusief vakantietoeslag en overuren. Werknemer is op 4 februari 2022 op staande voet ontslagen en heeft per 1 april 2022 een andere baan gevonden. AX heeft in de ontslagbrief een zestal dringende redenen opgesomd. AX vordert op grond van het ingeroepen ontslag op staande voet een gefixeerde schadevergoeding van € 7.694,68. Werknemer verzoekt bij zelfstandig tegenverzoek voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst door AX niet rechtsgeldig en niet onverwijld is opgezegd en AX daarom te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding van € 26.534,61 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 20.277,02 en een billijke vergoeding van € 24.803,94 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is op de eerste plaats van oordeel dat de opzegging door AX onverwijld is gedaan, omdat ter zitting duidelijk is geworden dat partijen vanaf 27 januari 2022 gesprekken hebben gevoerd, waarbij AX werknemer heeft voorgesteld zelf ontslag te nemen. Toen op 31 januari of 1 februari 2022 duidelijk werd dat werknemer daar niet mee in wilde stemmen, heeft AX nader onderzoek gedaan en juridisch advies ingewonnen. Dat vervolgens enkele dagen zijn verstreken voordat is besloten over te gaan tot ontslag op staande voet, duidt slechts op een zorgvuldig handelende werkgever en maakt niet dat geen sprake is van een onverwijld gegeven ontslag. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat de door AX gestelde dringende redenen kunnen worden teruggebracht tot twee onderwerpen 'gebruik drugs en alcohol' en 'wangedrag en disfunctioneren'. Ten aanzien van het alcohol- en drugsgebruik oordeelt de kantonrechter dat enerzijds niet is komen vast te staan dat werknemer alcohol of

drugs heeft gebruikt tijdens werktijd of dat hij onder invloed van alcohol of drugs in de bedrijfsauto heeft gereden en anderzijds dat als dat al wel zo zou zijn, het op de weg van AX had gelegen werknemer daarop eerst aan te spreken, te waarschuwen voor ontslag op staande voet bij herhaling en hem steun en begeleiding te bieden. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is op grond hiervan dan ook geen sprake. Op basis van de stukken en stellingen van partijen oordeelt de kantonrechter dat werknemer niet concreet en aantoonbaar is aangesproken op het eerder naar huis gaan terwijl collega's overwerkten, hoewel werknemer aantoonbaar structureel overwerkte, en dat hij de planning niet correct zou hebben bijgehouden. Ook is er geen sprake van een functioneringstraject met waarschuwingen en een daaraan gekoppeld verbetertraject. Officiële waarschuwingen uit 2010 en 2015 worden buiten beschouwing gelaten. AX heeft naar het oordeel van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer onregelmatig opgezegd, waardoor de verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. De transitievergoeding wordt aan de hand van een berekening van de kantonrechter toegekend. Omdat werknemer per 1 april een andere baan heeft, wordt de gefixeerde schadevergoeding gematigd. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 4.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3455

Zaaknummer: 9712186/ HA VER 22-16

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: R.K.A. Kop en L.A. Jansen

Wetsartikelen: 7: 669 lid 3 sub d BW, 7:671 BW, 7:672 lid 11 en 12 BW, 7:677 BW en 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. De vordering van werknemer om het concurrentiebeding te schorsen of te matigen, wordt afgewezen. Werkgeefster heeft een zwaarwegend bedrijfsbelang bij het overeengekomen concurrentiebeding. Werknemer wordt niet onbillijk benadeeld doordat werkgever haar aan het beding wenst te houden.

Feiten

Werknemer is sedert 1 mei 2012 in dienst van Brand Loyalty Sourcing B.V. (hierna: Brand Loyalty) en vervult de functie van Supply Chain Manager, tegen een salaris van € 2.903,09 bruto (32 uur per week), exclusief emolumenten. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en een geheimhoudingsbeding. Brand Loyalty is een internationaal werkend bedrijf dat loyaliteitscampagnes aanbiedt aan Retail bedrijven. Werknemer komt in de loop van 2021 in contact met een directe concurrent van Brand Loyalty en krijgt een aanbod voor de functie van Supply Chain Manager met een beter arbeidsvoorwaardenpakket. Werknemer verzoekt Brand Loyalty haar te ontheffen van het concurrentiebeding. Brand Loyalty wenst werknemer aan het concurrentiebeding te houden. In kort geding stelt werknemer dat (1) Brand Loyalty geen belang heeft bij het concurrentiebeding, omdat zij niet beschikt over concurrentiegevoelige informatie, (2) er meerdere medewerkers in dienst van de concurrent zijn getreden, zonder dat zij aan het concurrentiebeding zijn gehouden, (3) haar belang gelegen is in de aanmerkelijk betere arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden en (4) het geheimhoudingsbeding Brand Loyalty voldoende bescherming biedt. Brand Loyalty stelt dat haar bedrijfsdebet wordt aangetast als werknemer in dienst treedt van de concurrent. Werknemer beschikt over bedrijfsspecifieke informatie en heeft inzicht in het leveranciersnetwerk van Brand Loyalty met zijn specifieke kwaliteiten en kostenstructuur, waarmee de concurrent zijn voordeel kan doen in een markt waar een hevige concurrentie woedt. Voor zover het arbeidsvoorwaardenaanbod van de concurrent betrekking heeft op dezelfde functie als die werknemer bij Brand Loyalty vervult, moet worden geconcludeerd dat de concurrent kennis koopt via het in dienst nemen van werknemer, omdat de aangeboden arbeidsvoorwaarden uitgaande van een functie van Supply Chain Manager, niet

markconform zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Brand Loyalty voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft omdat (1) er sprake is van een directe concurrent die zich op dezelfde internationale markt beweegt, (2) er maar een handvol bedrijven actief is op die markt en er dus sprake is van hevige concurrentie, (3) de Supply Chain Manager bij het opzetten en uitvoeren van een loyaltycampagne over veel operationele kennis beschikt, die concurrerende bedrijven (mogelijk) niet of nog niet hebben. De kantonrechter oordeelt ook dat werknemer niet onbillijk wordt benadeeld doordat Brand Loyalty haar aan het concurrentiebeding wenst te houden, omdat (1) het aangeboden arbeidsvoorwaardenpakket – dat Brand Loyalty niet bereid is te betalen – ruim boven het marktconforme niveau ligt en niet past binnen het loon/functiegebouw van Brand Loyalty, (2) werknemer de gestelde doorgroeimogelijkheden bij de concurrent niet concreet heeft kunnen maken, (3) Brand Loyalty aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer voldoende mogelijkheden heeft op de arbeidsmarkt tegen een salaris dat door de concurrent is aangeboden en (4) niet aannemelijk is geworden dat Brand Loyalty in vergelijkbare situaties werknemers wel toestemming heeft gegeven om bij een concurrent in dienst te treden. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:1828

Zaaknummer: 9803799/CV EXPL 22-1714

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: F.W. Amendt en B.C.L. Kanen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van museumdirecteur is terecht ontbonden op de g-grond, maar tegen de verkeerde datum. Werknemer krijgt in hoger beroep een billijke vergoeding toegewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen van het museum.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden van Stichting Van Gogh Museum (hierna: Van Gogh Museum) in de functie van directeur Commercie en New Business (thans genaamd senior manager) voor 36 uur per week. Op het salaris is een bonusregeling van toepassing. Van Gogh Museum voert een onderneming die zich bezighoudt met het verwerven van fondsen voor het Van Gogh Museum. Op 1 februari 2020 is C als nieuwe algemeen directeur, tevens statutair bestuurder, aangetreden van het Van Gogh Museum. Op 15 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen C en werknemer naar aanleiding van vragen die C had over de doorbelasting van kosten. In juni 2020 heeft C een door werknemer (met anderen) opgesteld stuk voor een presentatie aan de raad van toezicht afgekeurd en van de agenda laten halen. Vervolgens heeft de voorzitter van de raad van toezicht een gesprek gehad met werknemer. Op 6 oktober 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens een coronabesmetting. Op 26 oktober heeft hij het werk gedeeltelijk (voor 50%) hervat. In de probleemanalyse van 14 januari 2021 heeft de bedrijfsarts onder meer vermeld dat er sprake is van een verstoorde werkverhouding. Werknemer heeft vanwege de coronacrisis vrijwillig afstand gedaan van een bonus (drie brutomaandsalarissen) voor het jaar 2020. Per e-mail van 3 december 2020 is hem bericht dat voor hem ook in 2021 geen bonusregeling kan gelden, aangezien Van Gogh Museum aanspraak maakt op de NOW-regeling. Per e-mail van 18 januari 2021 heeft C beschreven hoe de verstoorde relatie in haar visie was ontstaan en heeft zij een beëindigingsvoorstel gedaan. Dat voorstel heeft werknemer niet aanvaard, waarna partijen in de periode van 11 februari 2021 tot en met 26 maart 2021 gesprekken hebben gevoerd met een mediator, zonder succes. Op 22 maart 2021 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking de verzochte ontbinding op de g-grond toegewezen, de verzochte transitievergoeding toegewezen en de overige verzoeken, waaronder een billijke vergoeding, afgewezen. Tegen deze uitspraak komt werknemer in

hoger beroep op.

Oordeel

G-grond

Het hof toetst 'ex tunc' of de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moest worden. Het hof heeft op grond van de overgelegde stukken en hetgeen partijen ter zitting hebben verklaard de overtuiging bekomen dat de verhouding tussen werknemer en C ernstig en duurzaam was verstoord ten tijde van het wijzen van de ontbindingsbeschikking. De oorzaak hiervoor kan naar het oordeel van het hof worden gevonden enerzijds in een verschil van inzicht over de commerciële koers van het museum, en anderzijds in een verstoorde communicatie. Het hof betreft bij zijn oordeel de toon en inhoud van de e-mails van werknemer aan de voorzitter van de raad van toezicht waarin hij zijn ongenoegen ventileert over C, en de verschillende verklaringen. Mede gelet op het niveau van de functie van werknemer als directeur commercie, en mede MT-lid, leidt een verstoorde samenwerking met de algemeen directeur al gauw tot de conclusie dat voortzetting van de samenwerking niet mogelijk is. De kantonrechter heeft dan ook terecht geconcludeerd tot ontbinding. De ontbindingsdatum had op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 9 sub a BW bepaald moeten worden op 1 augustus 2021. De voorliggende situatie waarin het hof van oordeel is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden, maar tegen een te vroege datum, is niet in artikel 7:683 BW geregeld. Het hof oordeelt dat geen wetsbepaling zich ertegen verzet dat deze omissie wordt gerepareerd door werknemer op zijn verzoek alsnog het salaris toe te kennen over de maand dat het dienstverband had behoren voort te duren.

Billijke vergoeding

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat Van Gogh Museum wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten aanzien van het ontstaan van de verstoorde verhouding. Niet alleen C maar ook D treft het verwijt dat zij, wetende dat er problemen waren in de samenwerking tussen C en werknemer, en mede gelet op het vertrek van de overige MT-leden in de loop van 2020, geen serieuze poging hebben ondernomen, eventueel met inzet van een mediator, om tot verbetering van de samenwerking te komen. Voorts heeft Van Gogh Museum in januari 2021 overhaast gehandeld door het vertrouwen in werknemer op te zeggen, waardoor een definitieve breuk uiteindelijk onvermijdelijk was. Dit prematuur streven naar beëindiging van het dienstverband, in samenhang met alle overige omstandigheden van het geval, maakt het handelen van Van Gogh Museum ernstig verwijtbaar en heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie. Het hof acht een billijke vergoeding van € 60.000

bruto redelijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1264

Zaaknummer: 200.297.632/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C. Boot en C.A.H.M. ten Dam

Advocaten: T.J. Vlot en N.T.A. Zeeuwen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2022-0519. Het feit dat de verkeerde werkgever is gedagvaard maakt de toewijzing van de loonvordering van werkneemster niet anders. Gedurende de gehele procedure heeft Euro Start erkend dat zij de werkgever van werkneemster is.

Feiten

In het tussenvonnis van 12 augustus 2021 is werkneemster in de gelegenheid gesteld een akte te nemen waarin een herberekening van haar loonvordering wordt gemaakt. Werkneemster heeft van deze gelegenheid gebruikgemaakt. Op 3 november 2021 heeft de griffie van de rechtbank een e-mail ontvangen van de heer mr. T. Venneman met daarin de mededeling dat Euro Start Uitzendbureau B.V. (hierna: Euro Start) zich tot hem heeft gewend omdat er beslag is gelegd op haar bankrekeningen door werkneemster en haar partner. Hiervoor trad mr. Cicek op als gemachtigde van Euro Start. Dit blijkt een misverstand te zijn geweest. Mr. Cicek was in de veronderstelling dat haar cliënte, te weten Agrarisch Uitzendbureau Uitzendplan B.V. (hierna: Agrarisch Uitzendbureau) handelend onder de naam Euro Start zou zijn gedagvaard. Voornoemd uitzendbureau is namelijk werkgever van werkneemster geweest in plaats van Euro Start.

Oordeel

Werkneemster is volgens mr. Cicek niet in dienst geweest bij Euro Start, maar bij Agrarisch Uitzendbureau. Dat zou volgen uit de detacheringsovereenkomst en de loonstroken waarop een loonheffingsnummer is vermeld dat is gekoppeld aan Agrarisch Uitzendbureau. De correspondentie werd in het verleden door de gemachtigde van werkneemster ook gericht aan Radarstraat 208, het adres van Agrarisch Uitzendbureau, terwijl in de dagvaarding het adres Radarstraat 210 staat vermeld alwaar Euro Start is gevestigd. Omdat mr. Cicek niet de gemachtigde van Euro Start is, voert zij geen verweer tegen de nieuwe berekening van de vordering van werkneemster. Daarna heeft mr. Venneman zich voor Euro Start gesteld. Voorafgaand aan het tussenvonnis heeft Euro Start zich op geen enkel moment op het standpunt gesteld dat zij niet de werkgever van werkneemster is geweest. Integendeel, Euro Start heeft dit uitdrukkelijk erkend. Pas na het tussenvonnis en nadat werkneemster beslag

heeft laten leggen, heeft Euro Start zich op het standpunt gesteld dat zij nooit de werkgever van werkneemster is geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Euro Start het verweer dat zij niet de werkgever van werkneemster is geweest hierdoor prijsgegeven. Euro Start heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd tegen de nieuwe berekening van de loonvordering van werkneemster, waardoor deze zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:4010

Zaaknummer: 8728238 \ RL EXPL 20-15252

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: N. Cicek en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft recht op het achterstallige salaris conform de cao voor de Glastuinbouw. Uitleg artikel 20 van de cao voor Uitzendkrachten. De kantonrechter kan de daadwerkelijke hoogte van de vordering niet berekenen en houdt de beslissing aan.

Feiten

Werkneemster is op 19 juni 2017 in dienst getreden bij Euro Start Uitzendbureau B.V. (hierna: Euro Start) door middel van een uitzendovereenkomst fase A. Werkneemster heeft voor Euro Start gewerkt bij WEGA Inpakservice, Gebr. Zwinkels en bedrijf X in de functie van medewerker glastuinbouw. Daarnaast is een detacheringsovereenkomst fase B overgelegd waarbij Euro Start en werkneemster beide partij zijn. Op de uitzendovereenkomst van werkneemster is de cao voor Uitzendkrachten van toepassing. Bij de stukken bevindt zich tevens een ondertekend formulier met daarin opgenomen dat werkneemster per 25 november 2019 haar uitzendovereenkomst opzegt. Werkneemster heeft per 20 april 2020 een andere baan gevonden. Werkneemster vordert uitbetaling van het achterstallige salaris.

Oordeel

De vraag die dient te worden beantwoord is of werkneemster een loonvordering heeft op Euro Start. Euro Start heeft op zitting erkend dat sprake is van een fase B detacheringsovereenkomst. Later is Euro Start gedurende de mondelinge behandeling hierop teruggekomen. De kantonrechter acht dit ongeloofwaardig en gaat uit van de geldigheid van de fase B detacheringsovereenkomst (hierna: de uitzendovereenkomst). Tussen partijen staat ter discussie of werkneemster de uitzendovereenkomst heeft opgezegd per 25 november 2019. Werkneemster betwist dat zij de uitzendovereenkomst heeft opgezegd en een ontslagformulier heeft ondertekend. Euro Start heeft nagelaten om het originele ontslagformulier over te leggen, waardoor het niet ondenkbaar is dat de reden daarvan is gelegen in het feit dat werkneemster geen ontslag heeft genomen. De kantonrechter is van oordeel dat de uitzendovereenkomst na 25 november 2019 is blijven doorlopen en op 20 april 2020 is geëindigd.

Loon conform cao voor de Glastuinbouw?

De cao voor de Glastuinbouw was namelijk tot 1 januari 2020 algemeen verbindend en werkneemster was werkzaam bij bedrijven in de glastuinbouw. Dit is door Euro Start onvoldoende gemotiveerd betwist. Aan werkneemster komt dus het loon conform de cao voor Glastuinbouw toe. Werkneemster stelt dat zij ook na 1 januari 2020 conform de cao voor Glastuinbouw had moeten worden uitbetaald. Volgens haar zijn de bedrijven waarvoor zij heeft gewerkt hun personeel ook na 1 januari 2020 conform deze cao blijven uitbetalen. Ook deze stelling heeft Euro Start onvoldoende gemotiveerd betwist waardoor het loon na 1 januari 2020 ook conform de cao voor Glastuinbouw moet worden uitbetaald.

Het achterstallige loon met terugwerkende kracht vorderen?

Werkneemster heeft ten onrechte minimumloon van Euro Start ontvangen. Euro Start heeft aangevoerd dat gelet op artikel 20 van de cao voor Uitzendkrachten, de inlenersbeloning niet met terugwerkende kracht kan worden toegepast. Werkneemster heeft hiertegen aangevoerd dat deze bepaling in 2018 is gewijzigd. De uitzendonderneming moet nu verzekeren dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld en met terugwerkende kracht zal worden aangepast. Euro Start heeft zich onvoldoende ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. Zij heeft geen enkel onderzoek hiernaar gedaan. Euro Start is dus vanaf 1 februari 2018 het verschil tussen het aan werkneemster uitbetaalde loon en het op grond van de cao voor de Glastuinbouw verschuldigde loon aan werkneemster verschuldigd. Aangezien het voor de kantonrechter niet goed mogelijk is om aan de hand van de door werkneemster overgelegde gegevens een correcte berekening te maken van de vordering, zal werkneemster in de gelegenheid worden gesteld een nieuwe berekening over te leggen. De kantonrechter heeft de zaak verwezen naar de rol van 9 september 2021 voor het nemen van een akte aan de zijde van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:16287

Zaaknummer: 8728238 \ RL EXPL 20-15252

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: N. Cicek en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 20 cao voor Glastuinbouw en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens (erkende) ernstige mishandeling van een collega en bedreiging van andere collega's. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, dan wel toekenning van een billijke vergoeding met nevenverzoeken. Verzoeken worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2015 bij A.L. Hoogesteger Fresh Specialist B.V. (hierna: Hoogesteger) in dienst als allround productiemedewerker voor 40 uur per week, tegen een salaris van € 2.607,59 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 4,25% eindejaarsuitkering. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de Groenten- en Fruitverwerkende Industrie van toepassing en een bedrijfsreglement, waarin – indien er sprake is van ongewenst gedrag – een sanctiebeleid is opgenomen. Werknemer heeft een officiële waarschuwing gekregen wegens bedreiging van een collega. Vervolgens heeft werknemer in de nacht van 3 op 4 november 2021 een collega opgewacht en ernstig mishandeld, met een ziekenhuisopname tot gevolg. Werknemer wordt op 4 november 2021 tijdens een gesprek gehoord, waarbij hij bedreigingen heeft geuit jegens twee andere collega's. Werknemer wordt geschorst, waarna hij op 5 november 2021 schriftelijk op staande voet is ontslagen. Werknemer acht het ontslag op staande voet (1) niet rechtsgeldig, (2) niet onderbouwd, (3) niet onverwijd medegedeeld en (4) het betreft een gedraging die geheel in de privésfeer en buiten werktijd is gelegen. Hoogesteger acht het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig gegeven, maar verzoekt voor het geval de vernietiging wordt toegewezen ontbinding op de e- en g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij in de nacht van 3 op 4 november 2021 zijn collega bij zijn huis heeft opgewacht en dat hij hem, toen deze naar buiten kwam, heeft geslagen. Werknemer heeft niet betwist dat de verwondingen die de collega door de klappen van heeft opgelopen zodanig ernstig waren, dat hij per ambulance naar het ziekenhuis is vervoerd, waar

hij is behandeld. Gelet hierop is voldoende komen vast te staan dat werknemer de collega ernstig heeft mishandeld. De kantonrechter verwerpt het argument van werknemer dat zijn fout niet is bewezen. Ook het excuus van werknemer dat hij te maken heeft gehad met druk en pesterijen van collega's en zijn teamleider op de werkvloer en dat ten onrechte geen gehoor is gegeven aan zijn verzoek tot overplaatsing naar een andere afdeling (wat door Hoogesteger wordt betwist), waardoor hij depressief is geraakt, rechtvaardigt naar het oordeel van de kantonrechter niet de opzettelijke mishandeling van een collega. Van een in de privésfeer gelegen gedraging zoals door werknemer wordt gesteld is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake, omdat het mishandeling en bedreiging van collega's betreft. De omstandigheid dat de mishandeling buiten werktijd heeft plaatsgevonden maakt dat niet anders. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst onverwijld is opgezegd. Na de mishandeling heeft nog dezelfde dag een gesprek plaatsgevonden en is werknemer in verband met nader onderzoek geschorst, waarna hij een dag later is ontslagen. Met de ontslagbrief van 5 november 2021 zijn de dringende redenen onverwijld medegedeeld. Het (voorwaardelijke) tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst hoeft niet te worden behandeld, omdat de door werknemer verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet is afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:3231

Zaaknummer: 9655380\AO VERZ 22-10

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S. Suski en H.J. van Deventer

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever trekt verzoekschrift na de mondelinge behandeling in. De kantonrechter wijst de door de werknemer verzochte kostenveroordeling toe.

Feiten

Op 11 januari 2022 heeft Baggermaatschappij Boskalis B.V. (hierna: Boskalis) een verzoekschrift ex artikel 7:671b BW ingediend. Op 3 maart 2022 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Bij brief van 15 maart 2022 heeft Boskalis de kantonrechter bericht dat het verzoekschrift wordt ingetrokken. Bij e-mail van 21 maart 2022 heeft werkneemster de kantonrechter bericht dat zij op grond van artikel 1.2.8 van het procesreglement aanspraak maakt op de bij het verweer verzochte kostenveroordeling. Boskalis heeft de kantonrechter diezelfde dag bericht dat werkneemster in haar verweerschrift enkel subsidiair – voor het geval dat het verzoek van Boskalis tot ontbinding zou worden toegewezen – om een proceskostenveroordeling heeft verzocht. Deze voorwaarde is niet in vervulling gegaan. Boskalis verzoekt de kantonrechter om te bepalen dat beide partijen de eigen proceskosten dragen. Op 22 maart 2022 heeft werkneemster de kantonrechter bericht dat de door haar verzochte proceskostenveroordeling zowel primair, als subsidiair heeft te gelden.

Oordeel

Op grond van het bepaalde in artikel 289 Rv kan een proceskostenveroordeling op verzoek of ambtshalve worden uitgesproken. Bovendien bepaalt het Procesreglement niet dat geen proceskostenveroordeling kan volgen als daar pas na intrekking van het verzoekschrift om wordt verzocht. Nu Boskalis haar verzoekschrift pas na het indienen van het verweerschrift door werkneemster en na de mondelinge behandeling heeft ingetrokken, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster nodeloos kosten heeft gemaakt. Hierdoor bestaat er aanleiding om Boskalis te veroordelen om die proceskosten te vergoeden. Boskalis wordt dan ook in de proceskosten van werkneemster veroordeeld, die tot aan deze beschikking worden begroot op € 498 aan salaris voor haar gemachtigde.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3392

Zaaknummer: 9629336 / VZ VERZ 22-253

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: P.L.M. Schneider en J.A.J. Hooymayers

Wetsartikelen: 1.2.8. van het Landelijk procesreglement verzoekschriften rechtbanken, kanton en 289 Rv