

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 32, 2022

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijssen, 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

- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2684](#) 02-08-2022
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6832](#) 02-08-2022
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6793](#) 02-08-2022
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2561](#) 26-07-2022
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2550](#) 26-07-2022
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2022:1317](#) 26-07-2022
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6364](#) 25-07-2022
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6384](#) 25-07-2022
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6362](#) 25-07-2022
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2493](#) 21-07-2022
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2494](#) 21-07-2022
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2022:2496](#) 21-07-2022
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2021:2531](#) 26-10-2021

Rechtbank

- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:3130](#) 05-08-2022
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:4417](#) 28-07-2022
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:7761](#) 28-07-2022
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2022:4018](#) 27-07-2022
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:4214](#) 26-07-2022

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:7817](#) 20-07-2022
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:6030](#) 15-07-2022
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:4093](#) 15-07-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5911](#) 14-07-2022
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2022:2012](#) 12-07-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:6654](#) 29-06-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2022:5550](#) 28-06-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1967](#) 18-05-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1920](#) 04-05-2022
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2022:7960](#) 03-05-2022
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2022:1947](#) 30-03-2022
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2021:12829](#) 24-11-2021

RECHTSPRAAK

Werknemer kan niet één onderdeel van het gesprek van 20 november 2020, namelijk de kwestie over de 1 miljoen bonus, loskoppelen van de rest van het gesprek en ervan uitgaan dat over dat onderdeel wel direct tussen partijen overeenstemming was bereikt.

Feiten

EWC is een groothandel in laboratoriumbenodigdheden. Haar middellijke bestuurders zijn mevrouw A en de heer B. Voor de oprichting van EWC hebben A, B en werknemer onderzocht of zij samen EWC zouden oprichten. Werknemer heeft er toen voor gekozen bij een ander bedrijf in dienst te treden. In 2018 zijn er gesprekken gevoerd over de toetreding van werknemer als aandeelhouder. Om eenvoudiger een (hypothecaire) lening te kunnen afsluiten voor de aankoop van een stuk grond, heeft werknemer vervolgens echter besloten dat hij in eerste instantie als werknemer bij EWC in dienst zou treden. Werknemer is op 1 april 2019 in dienst getreden bij EWC. Op 21 januari 2020 is wederom een gesprek gevoerd over de toetreding van werknemer als aandeelhouder van EWC en op 23 april 2020 hebben zij gesproken over de oprichting van een nieuwe productie-bv. Op 20 november 2020 heeft een gesprek plaatsgehad waarin duidelijk werd dat A en B inmiddels het plan hadden opgevat om twee nieuwe bv's op te richten, waarvoor onder meer werknemer verantwoordelijk zou worden. Tijdens laatstgenoemd gesprek heeft werknemer zijn vader via WhatsApp een berichtje gestuurd waarin vermeld staat "bonus 1.000.000" en een berichtje met de tekst "Als lijkt mij geen goed idee". Werknemer heeft verzocht om bevestiging van de bonus van € 1 miljoen. A en B hebben deze bevestiging niet gegeven. B heeft wel gesteld dat er een bonus was toegezegd, maar daar zouden voorwaarden aan zijn verbonden. Bovendien stelde B dat dit pas akkoord was als A ook zou reageren. Dat heeft A niet gedaan. Op 4 december 2020 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft een samenvatting gestuurd van het gesprek, waarin o.a. staat dat voor de vaste medewerkers een bonus wordt uitgekeerd van € 1 miljoen. B heeft hierop gereageerd dat de bonus niet akkoord is. Ook A heeft aangegeven dat dit geen juiste weergave is van het gesprek. Op 26 februari 2021 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. EWC heeft een bonus betaald van € 10.000. Werknemer vordert betaling van € 990.000. Daarnaast vordert hij betaling van overwerk.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat in het gesprek van 20 november 2020 over het toekennen van een bonus van € 1 miljoen aan werknemer is gesproken. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer uit dat gesprek niet de conclusie mocht trekken dat aan hem ter zake van die bonus een concrete en rechtens afdwingbare toezegging is gedaan. In dit kader wordt vooropgesteld dat het van meet af aan de bedoeling van partijen was dat werknemer zou gaan participeren in EWC, maar dat hij om privéredenen ervoor heeft gekozen eerst tijdelijk bij EWC in dienst te treden. Partijen hebben vóór het gesprek van 20 november 2020 verschillende keren gesproken over de wijze waarop de participatie van werknemer in EWC vorm zou moeten krijgen. Zij konden hierover echter niet tot concrete afspraken komen. Werknemer mocht naar het oordeel van de kantonrechter niet één onderdeel van het gesprek van 20 november 2020, namelijk de kwestie over de bonus, loskoppelen van de rest van het gesprek en ervan uitgaan dat over dat onderdeel wel direct tussen partijen overeenstemming was bereikt. Aan de e-mail d.d. 30 november 2020 van B kan werknemer ook geen rechten verbinden, omdat daarin duidelijk vermeld staat dat werknemer zonder bevestiging van A geen akkoord heeft. Voor wat betreft de vordering tot betaling van overwerk oordeelt de kantonrechter dat partijen geen afspraken hebben gemaakt over de vergoeding van overuren. Op grond van vaste jurisprudentie is in een dergelijk geval slechts plaats voor een overwerkvergoeding, indien ten minste komt vast te staan dat de werkgever het overwerk aan de werknemer heeft opgedragen of dat uit de specifieke omstandigheden van het geval blijkt dat hij daarmee heeft ingestemd. Daar is in dit geval geen sprake van. De stelling van werknemer dat het vele werk niet gedaan had kunnen worden als hij niet veel had overgewerkt en dat EWC dit heel goed wist, is mede gelet op het door EWC gevoerde verweer echter onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2012

Zaaknummer: 9552786 \ CV EXPL 21-4849

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: M.J. de Coninck en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De uitzonderingen van de verplichte deelneming in het pensioenfonds van PFZW (behalve voor natuurlijke personen) gelden slechts voor rechtspersonen van waaruit gewerkt wordt door behandelaars die daaraan als zelfstandige verbonden zijn.

Feiten

Metabetica heeft psychologen en psychotherapeuten in dienst. Met ingang van 8 augustus 2013 heeft Metabetica een psychiater in dienst genomen. De onderneming is daarna verder gegroeid. Metabetica was en is geen lid van een werkgeversvereniging die partij is bij de Cao Geestelijke gezondheidszorg. Zij is niet verbonden aan een andere instelling of ziekenhuis. In de arbeidsovereenkomsten is bepaald dat werknemers niet deelnemen in een pensioenregeling. Teneinde te kunnen contracteren met zorgverzekeraars en om de verleende zorg te kunnen declareren is Metabetica AGB-geregistreerd. In 2017 is Metabetica zich gaan oriënteren op een af te sluiten pensioenverzekering. Zij heeft in dat verband ook de mogelijkheid van (vrijwillige) aansluiting bij het PFZW onderzocht. Naar aanleiding van het gesprek van 31 juli 2017 tussen Metabetica en PFZW heeft het pensioenfonds zich op het standpunt gesteld dat sprake was van verplichte deelneming in het fonds. Nadat PFZW van Metabetica het aanvraagformulier had ontvangen, heeft het fonds de aanvangsdatum van de verplichte deelneming bepaald op 8 augustus 2013, zijnde de datum van indiensttreding van mevrouw Y. Metabetica meent tot 1 juli 2016 niet verplicht te zijn geweest tot aansluiting bij het pensioenfonds, omdat zij toen nog een vrijgevestigde (eerstelijns)psychologenpraktijk was. Partijen verschillen van mening over de uitleg van de uitzondering van de werkingssfeer. Meer concreet gaat het om de vraag of een rechtspersoon die een of meer werknemers in loondienst heeft, die behandelingen verrichten als bedoeld in de besluiten, onder deze uitzonderingsbepaling valt.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat de uitleg van de bepaling dient plaats te vinden aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Het komt in dit geval aan op de bewoordingen in het verplichtstellingsbesluit zelf, te weten 'de natuurlijke persoon of rechtspersoon die als

zelfstandige eerste- of tweedelijns vrije beroepsbeoefenaar zorg verleent'. De betekenis die daar in het normale spraakgebruik aan wordt gegeven, is dat de desbetreffende persoon de zorg of hulp zelf als zelfstandige moet verlenen. Dit, in combinatie met de betekenis van de woorden 'vrij beroep' in het normale spraakgebruik, brengt mee dat de uitzonderingen van de verplichte deelneming in het pensioenfonds van PFZW (behalve voor natuurlijke personen) slechts gelden voor rechtspersonen van waaruit gewerkt wordt door behandelaars die daaraan als zelfstandige verbonden zijn. Vast staat dat de bij Metabletica in dienst zijnde psychiater niet als zelfstandige was verbonden aan Metabletica en ook niet onder een eigen AGB-code de verrichtingen declareerde. Zij was immers in loondienst werkzaam bij Metabletica. Dit betekent dat vanaf het moment waarop deze psychiater in dienst trad, de uitzonderingsbepaling in het verplichtstellingsbesluit 2011 en het daarop volgende besluit van 2013 niet meer van toepassing was.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6793

Zaaknummer: 200.293.302

Rechters: S.B. Boorsma, J. van de Merwe en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: F.V.I.M. Hoppers en E. Lutjens

Wetsartikelen: 2 Wet Bpf 2000 en 3 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer had er gelet op de inhoud van de pensioenbrief van op de hoogte kunnen zijn dat zijn vrouw geen nabestaandenpensioen zou ontvangen. Werkgever heeft zorgplicht niet geschonden en niet onrechtmatig gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 31 augustus 1984 in dienst getreden bij werkgever. Op dat moment woonde hij ongehuwd samen met X (appellante). In 1988 heeft werkgever ten behoeve van werknemer een pensioenverzekering afgesloten bij Aegon. Op 17 juni 1988 heeft werknemer een pensioenbrief ondertekend. Daarin staat dat bij overlijden een weduwenpensioen ingaat ten behoeve van zijn echtgenote. Voor de vrouw met wie werknemer zou huwen na zijn veertigste verjaardag, zou geen recht bestaan op weduwenpensioen. In 2015 is werknemer ernstig ziek geworden. Hij is op 7 mei 2018 overleden. Kort voor zijn overlijden is hij met X getrouwd. X vordert een verklaring voor recht dat zij onvoorwaardelijk recht heeft op een nabestaandenpensioen en vordert eveneens betaling daarvan. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, kort gezegd omdat werknemer akkoord is gegaan met de clause dat de vrouw met wie hij na zijn veertigste trouwt, wordt uitgesloten van een weduwenpensioen. X komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof zal een onderscheid maken tussen de zorgplicht die werkgever als werkgever van werknemer jegens X zou kunnen hebben en de zorgplicht die werkgever in zijn hoedanigheid van assurantietussenpersoon jegens X zou kunnen hebben. Bij de beoordeling is van belang dat tussen werkgever en x geen contractuele verhoudingen bestaan.

Zorgplicht als werkgever

In de stellingen van X ligt besloten dat zij meent dat werknemer zich pas tijdens zijn ziekte realiseerde dat geen nabestaandenpensioen werd opgebouwd. Weliswaar stelt X dat zij (en werknemer) van meet af aan ervan zijn uitgegaan dat voor haar een nabestaandenpensioen was verzekerd, maar enige feitelijke onderbouwing waaruit blijkt waarop dit uitgangspunt zou

zijn gebaseerd ontbreekt. Werknemer had ervan op de hoogte kunnen zijn dat X geen nabestaandenpensioen zou ontvangen, gelet op de inhoud van de brief. Naar het oordeel van het hof behoefde werkgever werknemer niet uitdrukkelijk te waarschuwen dat zijn partner geen aanspraak op nabestaandenpensioen zou hebben indien werknemer niet voor zijn veertigste verjaardag met haar in het huwelijk zou treden. Werkgever heeft in zijn hoedanigheid van werkgever niet onrechtmatig jegens X gehandeld.

Zorgplicht als assurantiepersoon

X meent dat werkgever aansprakelijk is, omdat die haar in de hoedanigheid van assurantietussenpersoon had moeten waarschuwen. Het hof volgt X hierin niet. Werknemer kon ervan op de hoogte zijn dat er alleen een aanspraak op nabestaandenpensioen bestond indien hij voor zijn veertigste verjaardag in het huwelijk trad. Werkgever hoefde werknemer, als een redelijk bekwaam en redelijk handelend assurantietussenpersoon, niet uitdrukkelijk te waarschuwen over voornoemde. Het vorenstaande wordt ook niet anders indien het hof de zorgplicht van werkgever als werkgever en als assurantietussenpersoon in onderlinge samenhang beziet.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1317

Zaaknummer: 200.285.890/01

Rechters: C.A. Joustra, C.J. Frikkee en A.J.P. van Beurden

Advocaten: M.A. Putting en J.J.S. Hennephof

Wetsartikelen: 7:611 BW, 1 Pw en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Dat werkgever een onjuiste opzegtermijn in acht geeft genomen, is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Het is alleen reden voor toekenning van een gefixeerde vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 1999 in dienst getreden bij Maartenhuis. Het UWV heeft op 11 januari 2022 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Per brief gedateerd 31 december 2021 (door werkneemster ontvangen op of rond 15 januari 2022) heeft Maartenhuis de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 februari 2022. Verder is aangegeven dat Maartenhuis compensatie wil aanvragen voor de transitievergoeding en het daarvoor noodzakelijk is dat er een beëindigingsovereenkomst wordt opgesteld. De vaststellingsovereenkomst is bijgevoegd met het verzoek aan werkneemster deze te tekenen. Werkneemster verzoekt betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Zij stelt dat Maartenhuis niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Maartenhuis stelt dat de brief geen opzegging betreft, maar een voorstel het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Maartenhuis stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd, nu werkneemster het voorstel niet heeft geaccepteerd.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de brief van Maartenhuis van 31 december 2021 als een opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2022 moet worden aangemerkt. De stelling van Maartenhuis dat zij zich heeft vergist en niet wilde opzeggen, kan niet worden gevolgd. Werkneemster heeft die brief redelijkerwijs mogen opvatten als een opzegging. De bewoordingen van die brief zijn ook luid en duidelijk. Vast staat dat Maartenhuis een opzegtermijn van vier maanden in acht had moeten nemen, die kan worden verkort met de duur van de procedure bij het UWV. De arbeidsovereenkomst kon daarom niet eerder worden opgezegd dan per 1 mei 2022. Nu Maartenhuis daar niet aan heeft voldaan, heeft werkneemster recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, ter hoogte van drie maanden loon. Het verweer van Maartenhuis dat toekenning van een gefixeerde vergoeding

onredelijk is, kan niet slagen. Dat werknemster geen schade heeft geleden door de onjuiste opzegging is niet van belang. Een werknemer heeft bij een onregelmatige opzegging aanspraak op een gefixeerde vergoeding, ongeacht de vraag of daadwerkelijk schade is geleden. Matiging van die boete is niet mogelijk. Gelet hierop kan ook niet worden geoordeeld dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om Maartenhuis te veroordelen tot een gefixeerde vergoeding van drie maanden loon. Maartenhuis is daarnaast ook een transitievergoeding verschuldigd, nu zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De billijke vergoeding wordt afgewezen. Dat een onjuiste opzegtermijn in acht is genomen, is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding, maar alleen reden voor toekenning van de hiervoor al besproken gefixeerde vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5550

Zaaknummer: 9767370

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.M.J. Moerkens en M.J. van der Veen

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Belang van werkgever weegt zwaarder dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling, o.a. omdat het aantal werkzame dagen tot de bodemprocedure ‘slechts’ 14 dagen bedraagt.

Feiten

Werknemer is na een jaar op detacheringsbasis op 1 april 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Heembouw. Op 19 mei 2022 heeft een bedrijfsuitje plaatsgevonden op Terschelling. Op 3 juni 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin aan werknemer is medegedeeld dat er een klacht tegen hem is ingediend wegens grensoverschrijdend gedrag tijdens het personeelsuitje. Werknemer is in datzelfde gesprek vrijgesteld van werkzaamheden. Op 9 juni 2022 heeft werknemer betwist dat er sprake is geweest van ontoelaatbaar/grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast heeft hij verzocht om hem weer toe te laten tot zijn werk. Heembouw is niet bereid werknemer toe te laten tot het werk. Heembouw heeft onderzoek laten doen en afgenomen verklaringen aan werknemer toegestuurd en hem uitgenodigd voor een bespreking. Werknemer was niet bereid om naar de bespreking te komen. Werknemer vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de belangen van Heembouw zwaarder wegen dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling. Heembouw betaalt het salaris van werknemer door, zodat er voor werknemer geen financieel nadeel is. Daarnaast betreft de periode dat werknemer de werkzaamheden zal verrichten tot de bodemprocedure een korte tijdspanne. Heembouw is namelijk tijdelijk gesloten, werknemer is een paar dagen vrij, zodat de werkzame periode tot die zitting in totaal slechts 14 dagen bedraagt. Bovendien zijn er op dit moment vier verklaringen van werknemers op grond waarvan de kantonrechter aannemelijk acht dat werknemer zich op 19 mei jongstleden grensoverschrijdend of respectloos heeft gedragen, hetgeen in strijd met de bedrijfscode is. Heembouw dient voorts als werkgever ook te waken voor de belangen van de andere werknemers, in dit geval bijvoorbeeld de belangen van X; de gebeurtenissen op 19 mei hebben volgens Heembouw nog immer grote impact op haar en het is voor haar van belang dat zij niet in contact komt met werknemer. De diverse

verwijten van onzorgvuldigheid die werknemer aan Heembouw maakt, zijn volgens de kantonrechter in dit kort geding niet aannemelijk geworden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7761

Zaaknummer: 9939198 / CV EXPL 22-1732

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: C. de Bruin en E.H. de Joode

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die in deeltijd pro rato wel voldoende verdient om in aanmerking te komen voor de generatiepactregeling Metalektro moet in de gelegenheid gesteld worden om hieraan deel te nemen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1998 bij VDL ETG Technology & Development B.V. (hierna: VDL) in dienst getreden. Partijen zijn overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 januari 2017 in deeltijd gaat werken, namelijk voor 36 uur per week, hetgeen overeenkomt met 90% van de voltijdse arbeidsomvang. Op de arbeidsovereenkomst is de algemeen verbindend verklaarde cao Metalektro (hierna: cao) met een looptijd van 1 juni 2018 tot en met 1 december 2020 van toepassing. In deze cao is onder artikel 5.6 een regeling opgenomen, geheten “Generatiepact”. Deze regeling maakt het mogelijk dat een (oudere) werknemer korter gaat werken, tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige pensioenopbouw. Uit de toelichting blijkt dat de alsdan vrijgevallen uren worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst. In de cao zijn twee varianten opgenomen: de 80-90-100 variant en de 70-85-100 variant. Bij e-mail van 25 maart 2019 aan VDL heeft werknemer aangegeven mee te willen doen aan het generatiepact, en wel met de 70-85-100 variant. Als dat niet mag, zo schrijft hij, dan wil hij “nú” voor de 80-90-100 variant gaan. Bij e-mail van 30 september 2019 heeft VDL laten weten dat het salaris van werknemer hoger is dan € 70.000 en dat hij dus niet voor deze regeling in aanmerking komt. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de Generatiepactregeling pas vanaf 24 juli 2019 geldt en de aanvraag van 18 september 2019 geldig is, zodat VDL wordt veroordeeld tot toepassing van de 80-90-100 variant.

Oordeel

Het hof stelt vast dat het jaarsalaris zoals dat is opgenomen in de Generatiepactregeling nader is uitgewerkt in het uitvoeringsreglement. Daarin is opgenomen dat met jaarsalaris is bedoeld: “het jaarsalaris zoals gedefinieerd in de cao Metalektro”. De definitie is in de cao als volgt weergegeven: “het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen, per betalingsperiode aan de werknemer te betalen salaris, berekend op jaarbasis”. Naar het oordeel van het hof

betekent deze verwijzing dat het dan gaat om een jaarsalaris op basis van een voltijd dienstverband. Dit past in het stelsel en de systematiek van de cao. De bepalingen gaan uit van een voltijd werkende werknemer en gelden naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren voor de werknemer in deeltijd. Daar komt bij dat de uitleg van werknemer, naar het oordeel van het hof, leidt tot rechtsgevolgen die niet aannemelijk zijn. Deeltijdwerkers die dezelfde functie vervullen als voltijdwerkers zouden, omdat zij nominaal een lager jaarsalaris verdienen, met deze uitleg wel in aanmerking komen voor de regeling en hun in voltijd werkende collega's niet. De regeling geldt overigens niet alleen voor de in voltijd werkende werknemer; uit de bepalingen in het uitvoeringsreglement blijkt dat rekening is gehouden met een deeltijder die gebruik gaat maken van de regeling. Het hof verwijst naar de definitie van de term "oorspronkelijke deeltijdfactor". Tussen partijen is voorts in geschil wat de peildatum is waarop het jaarsalaris moet worden vastgesteld. Om te voldoen aan de inkomenseis zou werknemer maximaal € 63.000 (90% van € 70.000) aan jaarsalaris mogen verdienen. Tussen partijen staat vast dat hij vóór 1 augustus 2019 aan deze eis voldeed en daarna niet meer. Het hof is van oordeel dat werknemer met zijn e-mail van 25 maart 2019 op voldoende kenbare wijze aan VDL heeft laten weten dat hij, indien VDL niet akkoord is met de variant 70-85-100, "nú voor de 80-90-100 variant" wil gaan. Werknemer bevestigt dit ook nog in een e-mail van mei 2019. Weliswaar is de regeling dan nog niet in werking getreden maar de inhoud ervan was al wel bekend. Het hof stelt dan ook vast dat werknemer op 25 maart 2019 de aanvraag bij VDL heeft ingediend en dat het aan VDL is om als goed werkgever de aanvraag in behandeling te nemen zodra de regeling in werking is getreden; in de visie van VDL was dat 24 juli 2019. Vanaf dat moment maakte de regeling, aldus VDL, deel uit van het arbeidscontract. Werknemer voldeed ook op dat moment aan alle vereisten. VDL was dan ook op dat moment, 24 juli 2019, verplicht deze aanvraag in te willigen. De vordering van werknemer tot nakoming van de afspraken voor de periode dat werknemer door VDL ten onrechte niet is toegelaten tot deelname aan de Generatiepactregeling wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2550

Zaaknummer: 200.292.988/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.M.H. Schoenmakers en N. Zekić

Advocaten: P. Caris en A.A.M. Broos

Wetsartikelen: Wet cao

RECHTSPRAAK

De mededeling “ik ben klaar met je, en het stopt hier” is geen rechtsgeldige en adequate mededeling voor een ontslag op staande voet. Werknemer die niet kan aantonen na vijf dagen nog ziek te zijn, heeft geen recht op loon.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij All Service Central B.V. (hierna: ASC) in de functie van administrateur. Op 4 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sinds 1 november 2021 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor ASC. Werknemer vorderde in eerste aanleg ASC te veroordelen tot betaling van zijn salaris tijdens ziekte. Deze vorderingen heeft de kantonrechter afgewezen, omdat nader diepgaand feitenonderzoek noodzakelijk geacht werd.

Oordeel

Werknemer was ten tijde van de dagvaarding woonachtig in Duitsland. Het hof heeft onderzocht of de Nederlandse rechter bevoegd is kennis te nemen van het geschil. ASC heeft erkend dat zij het loon van oktober 2021 als aan werknemer toekomend niet heeft uitbetaald. Dit bedrag is toewijsbaar nu de omvang van de vordering in voldoende mate aannemelijk is. De vordering van werknemer ten aanzien van het vakantiegeld over 2019-2020 en 2020-2021 wordt ook toegewezen, nu dit overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst. Dat sprake is van een “all-in salaris” is niet nader onderbouwd. Ten aanzien van het gestelde ontslag op staande voet door ASC overweegt het hof dat voorshands onvoldoende aannemelijk wordt geacht dat de ontslagmededeling – inhoudende “ik ben klaar met je, en het stopt hier” – als rechtsgeldige en adequate mededeling van de volgens ASC aanwezige dringende reden worden aangemerkt. Dit nog los van de door werknemer overgelegde app-berichten, door ASC na de gestelde mededeling verstuurd, waarin helemaal niet wordt gerept over het ontslag op staande voet en juist het beeld oprijst dat werknemer toen (in ieder geval) nog in dienst was. Ook de ontvangst van de door ASC overgelegde brief van 1 november 2021, waarin een aantal redenen genoemd zijn die in aanmerking zouden kunnen komen als dringende redenen, wordt door werknemer stellig ontkend. Voorshands heeft dan te gelden dat bij gebreke van

een aannemelijk geacht ontslag per 1 november 2021 de arbeidsovereenkomst heeft doorgelopen en wel tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd. Met twee “Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung” verklaringen heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij arbeidsongeschikt is geweest van 1 november 2021 tot 5 november 2021. Gezien de betwisting van ASC dat werknemer sindsdien onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest kon werknemer echter niet volstaan met slechts deze twee ‘tweewekelijkse’ verklaringen uit de beginperiode van zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft aldus recht op loon tot 5 november 2021. Verder zal het niet verrichten van arbeid na 5 november 2021 voor rekening en risico van werknemer komen. De aanspraak van werknemer op doorbetaling van loon vanaf 6 november 2021 zal dus worden afgewezen. De vordering van werknemer om toelating tot het bedrijfspand, om zijn eigendommen op te halen, wordt gelet op het spoedeisend belang toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2561

Zaaknummer: 200.310.496/01

Rechters: R.R.M. de Moor, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: N.T.C. Vuik en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die onder meer onder invloed van alcohol bij een aanrijding met zijn leaseauto betrokken was, is onterecht op staande voet ontslagen. Gelet op het feit dat werknemer alweer een nieuwe baan heeft en de leaseauto schade heeft geleden, wordt een billijke vergoeding van € 2.400 toegekend.

Feiten

Werknemer is op 25 februari 2019 in dienst getreden bij Degrosolutions B.V. (hierna: DGS) en had de beschikking over een leaseauto van DGS. In de gebruikersovereenkomst die partijen daarover hebben gesloten staat onder meer (i) dat alle kosten en schades die kunnen voortvloeien uit geen goed gebruik volledig door de werknemer moeten worden vergoed en (ii) dat een medewerker niet mag rijden onder invloed van alcohol en/of drugs en/of indien het rijbewijs ongeldig is. Op 6 april 2021 is werknemer met zijn leaseauto in privétijd betrokken geraakt bij een aanrijding terwijl hij onder invloed van alcohol verkeerde. Werknemer heeft dit, na een verlofdag op 7 april, op 8 april 2021 bij DGS gemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer een gesprek gevoerd met DGS. Na dit gesprek heeft hij zijn werkzaamheden voor DGS voortgezet. Op 15 april 2021 heeft een collega van werknemer, melding gedaan bij DGS over ongewenst gedrag van werknemer. Ook een andere collega meldde ditzelfde gedrag te hebben ervaren. De geuite beschuldigingen kwamen neer op lastigvallen met het sturen van berichten en het achtervolgen met de auto. Deze beschuldigingen gaven DGS aanleiding tot het uitvoeren van een nader onderzoek. Bij het innemen van de auto is lange vloeï aangetroffen. Op 16 april 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is bevestigd per brief van 19 april 2021. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd.

Oordeel

Vast staat dat werknemer op 6 april 2021 met zijn leaseauto betrokken is geweest bij een aanrijding, terwijl hij onder invloed van alcohol verkeerde. Volgens DGS was werknemer ook onder invloed van drugs. Net als de kantonrechter oordeelt het hof dat deze omstandigheden, mede gelet op het verweer van werknemer, niet kunnen leiden tot de conclusie dat

werknemer op 6 april 2021 onder invloed van drugs heeft gereden. Dat werknemer een verleden heeft van rijden onder invloed van alcohol en/of drugs heeft DGS niet met feiten en omstandigheden onderbouwd en is daarmee evenmin in rechte komen vast te staan. Verder beroept DGS zich op uitlatingen die werknemer over DGS heeft gedaan. Hoewel niet professioneel, zijn deze uitlatingen gedaan in een privégesprek met een andere collega en waren zij een uiting van frustratie over de werksfeer en bedrijfscultuur. De context daarvan maakt dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Voorts heeft DGS onvoldoende onderbouwd ten aanzien van haar verwijt van grensoverschrijdend gedrag van werknemer richting vrouwelijke collega's. Met de overgelegde verklaringen is wel voldoende vast komen te staan dat werknemer twee vrouwelijke collega's een gevoel van onbehagen en onveiligheid heeft bezorgd. DGS hoeft dat niet te accepteren en is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving, maar het rechtvaardigt geen ontslag met onmiddellijke ingang, ook niet als het hof dit in samenhang met de uitlatingen over DGS en het rijden onder invloed beschouwt. Het hof oordeelt net als de kantonrechter dat DGS in dit geval te snel naar dit uiterste middel heeft gegrepen. Het lag op de weg van DGS om werknemer nadrukkelijk (en gedocumenteerd) op zijn gedrag aan te spreken en een minder vergaande maatregel te treffen. Alle omstandigheden afwegend, waaronder ook de gevolgen voor werknemer (financieel en loopbaantechnisch) oordeelt het hof dat van een dringende reden voor ontslag op staande voet geen sprake is. Ten aanzien van de billijke vergoeding oordeelt het hof dat DGS een verwijt kan worden gemaakt. Hier staat tegenover dat er meerdere situaties zijn voorgevallen waarin werknemer onacceptabel gedrag heeft vertoond en hij schade heeft veroorzaakt aan de leaseauto van DGS. Verder is van belang dat het dienstverband relatief kort heeft geduurd en werknemer al een andere baan heeft gevonden. Al met al acht het hof een billijke vergoeding van € 2.400 bruto passend. Tot slot komt het hof tot de conclusie dat DGS aanspraak maakt op de begrote herstelkosten van de leaseauto. Aan de vereisten van de gebruikersovereenkomst is voldaan, nu werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de aanrijding ook zou zijn ontstaan als werknemer niet onder invloed van alcohol zou hebben verkeerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6362

Zaaknummer: 200.307.941/01

Rechters: M. Willemse, C. Hoogland en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: N. Duine en L.R. Breuker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen recht op meer loon, nu de enkele handgeschreven aantekeningen van de uitzendkracht in zijn agenda onvoldoende zijn om de urenadministratie van werkgever te betwisten.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 22 augustus 2019 werkzaamheden verricht voor een bedrijf in de Tuinbouw (hierna: Tuinbouw). Tussen Nedflex AK Detachering B.V. (hierna: Nedflex) en werknemer is op 9 september 2019 een uitzendovereenkomst tot stand gekomen, voor bepaalde tijd en tot 8 maart 2020. Nedflex heeft werknemer ter beschikking gesteld aan Tuinbouw in de functie van seizoenarbeider. Op 28 september 2019 heeft werknemer een arbeidsongeval gehad bij Tuinbouw. Werknemer is daarna wegens ziekte uitgevallen voor zijn werk. Werknemer vordert dat Nedflex wordt veroordeeld tot doorbetaling van het loon tijdens ziekte over de periode van 28 september 2019 tot 8 maart 2020 op basis van het gemiddelde van zijn eigen urenadministratie.

Oordeel

Vaststaat dat werknemer een uitzendovereenkomst heeft ondertekend, waarin de arbeidsduur variërend tussen 10 en 38 uur per week is opgenomen. De stelling van werknemer op de zitting dat hem niet goed duidelijk was wat hij ondertekende, kan niet worden gevolgd, omdat de overeenkomst ook in het Pools is opgesteld, de taal die werknemer spreekt en beheerst. Verder blijkt uit de door Nedflex overgelegde stukken dat Tuinbouw de door werknemer gewerkte uren in de periode van 9 september 2019 tot 28 september 2019 in een digitaal systeem heeft geregistreerd en doorgegeven aan Nedflex, waarbij het gaat om gemiddeld 25,25 uur per week. Blijkens de overgelegde salarisspecificaties heeft Nedflex op basis van dat aantal uren loon betaald aan werknemer, ook na de uitval wegens ziekte van werknemer op 28 september 2019. Gelet op het voorgaande moet als vaststaand worden aangenomen dat tussen Nedflex en werknemer pas met ingang van 9 september 2019 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, en niet eerder. Daaruit volgt dus ook dat werknemer in de periode vóór 9 september 2019 geen werkzaamheden in dienst van Nedflex heeft verricht. Nedflex was niet

betrokken bij de afspraken tussen Tuinbouw en werknemer van voor 9 september 2019. De eigen urenadministratie van werknemer en zijn berekening van het gemiddeld aantal uren waarop zijn loonvordering is gebaseerd, gaat ervan uit dat hij vanaf 22 augustus 2019 voor Nedflex heeft gewerkt. Dat is dus onjuist, zoals blijkt uit wat hiervoor is overwogen. Werknemer heeft immers pas vanaf 9 september 2019 in dienst van Nedflex gewerkt. Dit betekent dat de eigen urenadministratie van werknemer geen basis kan zijn voor de berekening van het loon dat Nedflex moet betalen. De regels ten aanzien van opvolgend werkgeverschap zijn niet van toepassing ten aanzien van de verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte, zodat de stelling van werknemer dat de uren voor 9 september 2019 ook moeten worden meegenomen voor de vaststelling van het loon niet opgaat. Voor de volledigheid merkt de kantonrechter nog op dat ook wat betreft de periode na 9 september 2019 voor de vaststelling van de verplichting tot loonbetaling van Nedflex niet kan worden uitgegaan van de eigen urenadministratie van werknemer. De enkele handgeschreven aantekeningen van werknemer in een agenda zijn daartegenover onvoldoende grond om te oordelen dat Nedflex niet van de opgave van Tuinbouw mocht uitgaan. Daarbij weegt ook mee dat werknemer ter zitting heeft toegelicht dat hij van Tuinbouw per week contante bedragen ontving, ook na 9 september 2019. De gewerkte uren die Tuinbouw rechtstreeks aan werknemer heeft betaald, kunnen niet worden toegerekend aan Nedflex en tellen niet mee voor de vaststelling van de verplichting tot loondoorbetaling van Nedflex. Die uren zijn immers niet op basis van de arbeidsovereenkomst met Nedflex verricht of betaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:6654

Zaaknummer: 9723308 \ CV EXPL 22-1151 (PA)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: G.P. Geelkerken

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster maakt geen verboden onderscheid naar leeftijd door in de wachtgeldregeling een leeftijdsgrens van 65 jaar in te stellen.

Feiten

Werknemer was van 1 augustus 1982 tot 1 oktober 2011 in dienst bij werkgeefster. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij vanwege ontslag recht had op wachtgeld op grond van een regeling uit 1976 van de rechtsvoorganger van werkgeefster. Werkgeefster betwist de aanspraak op wachtgeld. Partijen hebben hierover geprocedeerd en het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft werknemer in 2014 gelijk gegeven. Werkgeefster heeft werknemer vanaf 1 oktober 2011 recht op wachtgeld toegekend. Met een brief van 10 mei 2021 heeft werkgeefster een brief aan werknemer gestuurd dat zijn wachtgeld eindigt vanwege het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Werknemer heeft gevraagd het wachtgeld te verlengen tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd in 2023 (66 jaar en tien maanden). Werkgeefster heeft dit verzoek afgewezen.

Vanaf 2021 ontvangt werknemer levenslang ouderdomspensioen op grond van zijn pensioenregeling. Dit pensioengeld is lager dan het wachtgeld. Het bedraagt volgens de opgave van werknemer tijdens de mondelinge behandeling ongeveer € 3.000 bruto per maand. Werknemer vordert werkgeefster te veroordelen om de wachtgeldregeling door te laten lopen tot 2023 en haar verplichtingen volgens die wachtgeldregeling te blijven voldoen. Volgens werknemer is de leeftijdsgrens van 65 jaar verboden op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, omdat hij nog niet de maximale duur van zijn recht op wachtgeld had bereikt toen hij 65 jaar werd. Bovendien is de AOW-leeftijd verhoogd, waardoor voor werknemer een AOW-gat van bijna twee jaar bestaat waarin hij alleen zijn tijdens dienstverband opgebouwde ouderdomspensioen ontvangt. Ook is werknemer van mening dat uit de tekst van de wachttijdregeling volgt dat het wachtgeld moet doorlopen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd omdat die leeftijd in 1976 en 2011 nog 65 jaar was. Volgens werkgeefster eindigt de wachtgeldregeling ook voor anderen die de leeftijd van 65 jaar bereiken. Werkgeefster is van mening dat het verhogen van de AOW-leeftijd niet voor haar rekening komt. Voor het geval dat toch sprake is van een onderscheid voert werkgeefster aan

dat dit onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Oordeel

Of de wachtgeldregeling een verboden onderscheid oplevert, moet worden beoordeeld op grond van hetgeen in de wachtgeldregeling is bepaald en moet worden beoordeeld naar het moment waarop het onderscheid is gemaakt. Dat moment ligt in 2011, omdat toen het recht op wachtgeld van werknemer is ingegaan en de grens is toen op 65 jaar gesteld. Omdat de grens voor alle (fictieve) deelnemers is gesteld, is in dat opzicht geen sprake van verboden onderscheid tussen verschillende groepen van werknemers. Als er toch onderscheid is gemaakt, dan geldt een objectieve rechtvaardigingsgrond. Het was een redelijke schatting van werkgeefster dat deelnemers in de wachtgeldregeling bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd met pensioen zouden gaan. In 2011 was de AOW-leeftijd nog 65 jaar. Bovendien hebben alle werknemers een AOW-gat, tenzij zij voor 1 januari 2013 65 jaar werden. Volgens de kantonrechter kan de wachtgeldregeling niet zo worden gelezen dat de regeling voorziet in een wachtgeldregeling tot aan de AOW-leeftijd. Bovendien staat niet in de wachtgeldregeling dat de uitkering op grond van de AOW naadloos moet aansluiten. Daarom is er geen aanleiding aan te nemen dat de wachtgeldregeling in alle gevallen voorziet in een uitkering tot aan de AOW-leeftijd. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1920

Zaaknummer: 9559455

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.M. Duijn en K.N. van der Heijden

Wetsartikelen: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet van werknemer die de kluisjes van twee collega's heeft vernield nadat hij door werkgeefster was aangesproken op grensoverschrijdend gedrag dat was gemeld door de betreffende twee werkneemsters.

Feiten

Werknemer is op 6 juli 2021 in dienst getreden bij International Car Lease Holding B.V. (hierna: ICLH) in de functie van autopoetser en vanaf 21 december 2021 voor onbepaalde tijd. Werknemer is op 27 januari 2022 door zijn leidinggevende gevraagd om op te letten wat hij tegen een vrouwelijke collega van 22 jaar zei. Op 25 februari 2022 heeft een vrouwelijke collega van werknemer bij ICLH melding gemaakt van seksueel intimiderende opmerkingen door werknemer richting een werkneemster. Op 1 maart 2022 heeft deze vrouwelijke collega een melding ingediend. Werknemer ontkende, maar gaf wel aan dat hij in het bijzijn van de vrouwelijke collega en een andere collega een seksueel geluid heeft gemaakt. Werknemer is door ICLH vrijgesteld van werk met behoud van salaris. ICLH heeft aan werknemer in het gesprek van 3 maart 2022 twee opties voorgehouden, namelijk (i) een vaststellingsovereenkomst te sluiten of (ii) een gerechtelijke procedure te beginnen. Na dit gesprek is werknemer naar de vestiging gereden waar de vrouwelijke collega werkt en heeft haar kluisje en die van een collega vernield/beschadigd. ICLH heeft werknemer daarover gehoord op 4 maart 2022 en werknemer is op dezelfde datum op staande voet ontslagen. Werknemer heeft inmiddels een nieuwe baan gevonden tegen een lager salaris. Werknemer verzoekt onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding, een billijke vergoeding en zijn achterstallig loon. Volgens werknemer is geen sprake van een dringende reden, omdat niet is gebleken dat de vrouwelijke collega zich onveilig heeft gevoeld door zijn handelen en het maken van de grappen past in de informele werksfeer en de mannencultuur op de werkvloer van ICLH. Volgens ICLH is werknemer terecht op staande voet ontslagen omdat hij de kluisjes van twee werkneemsters heeft vernield, nadat hij was aangesproken op grensoverschrijdend gedrag.

Oordeel

Het grensoverschrijdend gedrag richting een vrouwelijke collega dat werknemer wordt verweten is voor ICLH op zichzelf geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Werknemer is door ICLH op staande voet ontslagen wegens het vernielen/beschadigen van kluisjes van twee collega's. De kantonrechter is toch van oordeel dat - gelet op alle omstandigheden van het geval - werknemer terecht op staande voet is ontslagen. Werknemer had niet zo mogen handelen als hij heeft gedaan door na het gesprek op het hoofdkantoor naar de werkvloer te rijden en daar de kluisjes van twee collega's te vernielen en te beschadigen. Aan de hand van de overgelegde foto's blijkt dat het om een forse deuk in de deuren van de kluisjes gaat. Door uitgerekend de kluisjes van de meldsters van zijn gedrag te vernielen/te beschadigen is werknemer te ver gegaan. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. ICLH wordt veroordeeld het bedrag van € 359 netto, dat is afgetrokken van zijn salaris en de nieuwwaarde van de kluisjes is, aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:4417

Zaaknummer: 9833943 AZ VERZ 22-38

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: D. Vong en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Cao GGZ; overwerk in andere functie tijdens coronapandemie geeft geen recht op uitbreiding uren eigen functie; functiebeschrijving conform vereisten cao? Behoeft aan voorlichting door een deskundige.*Feiten*

Werkgeefster is een zorgonderneming die in kleinschalige woonvoorzieningen mensen met een GGZ-indicatie ambulant begeleidt en ondersteunt bij wonen, werken en een zinvolle dagbesteding. Op 1 december 2012 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van woonbegeleider voor 32 uur per week. De functie van woonbegeleider is ingedeeld in functieschaal 40 FWG (Functie Waardering Gezondheidszorg, hierna: FWG). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Geestelijke gezondheidszorg van toepassing. Werkgeefster en werknemer zijn begin 2017 overeengekomen dat werknemer vanaf 1 maart 2017 niet meer als woonbegeleider op één locatie zal werken, maar - in het kader van een pilot - op alle locaties van werkgeefster vorm en inhoud zal geven aan sport/bewegen. In augustus 2017 ontvangt werknemer een brief waarin staat dat hij in aanmerking komt voor een afbouwregeling ORT gedurende de pilotperiode waarin hij op alle locaties vorm en inhoud heeft gegeven aan sport/bewegen. Vervolgens hebben partijen gesprekken gevoerd over de functienaam, functiebeschrijving en inschaling FWG, waarbij werknemer heeft aangegeven dat hij de functie van bewegingsagoog vervult. Werkgeefster stelt dat de functie van bewegingsagoog niet past binnen de begeleiding die werkgeefster haar bewoners aanbiedt en niet aansluit bij de taken en verantwoordelijkheden die werknemer heeft. Werknemer wendt zich tot de Interne Bezwaren Commissie (IBC). IBC stelt werknemer in het gelijk en adviseert werkgeefster om een passende functieomschrijving te maken. Partijen komen er niet uit waarna werknemer zich tot de Landelijke Bezwarencommissie (LBC) wendt. De LBC verklaart het bezwaar van werknemer ongegrond. In mei 2022 heeft werknemer verzocht te bevestigen dat zijn dienstverband met ingang van 1 januari 2022 wordt verhoogd naar 36 uur per week en dat de afbouwregeling ORT met ingang van 1 januari 2022 wordt uitgekeerd. Werkgeefster wijst dit verzoek af. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat hij per 1 maart 2017 de functie van bewegingsagoog vervulde en vordert achterstallig loon.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij op grond van de in het tweede en derde kwartaal van 2021 gemaakte overuren op grond van de huidige cao dan wel op grond van artikel 7:610b BW per 1 januari 2022 aanspraak kan maken op een arbeidsomvang van 36 uur. Werkgeefster geeft aan dat de overuren samenhangen met de coronapandemie en geen betrekking hadden op werkzaamheden binnen zijn functie, maar op werkzaamheden als woonbegeleider. Naar het oordeel van de kantonrechter kan een objectieve uitleg van de cao niet leiden tot de conclusie dat werkgeefster uitbreiding van de arbeidsovereenkomst in de eigen functie van werknemer moet aanbieden, omdat werknemer vanwege uitzonderlijke omstandigheden overuren heeft gemaakt in een andere functie. Ook het beroep op artikel 7:610b BW faalt omdat de gewerkte overuren niet als 'de bedongen arbeid' in de zin van dat artikel kunnen worden aangemerkt. Werknemer meent recht te hebben op de afbouwregeling voor onregelmatigheidstoeslag. De kantonrechter is van oordeel dat de huidige cao een dubbele of overlappende ORT beoogt te voorkomen. In het eindvonnis zal de kantonrechter daarom de vordering van werknemer betreffende de afbouwregeling ORT afwijzen. De kantonrechter leidt uit de gestelde feiten af dat er in ieder geval twee taken zijn die werknemer in zijn huidige functie vervult, maar die niet worden genoemd in de functiebeschrijving begeleider gezonde levensstijl. Daarnaast zijn er taken waarvan werknemer stelt dat hij die binnen zijn functie uitvoert en die door werkgeefster worden betwist. De kantonrechter heeft daarom behoefte aan voorlichting door een deskundige met betrekking tot de beschrijving van de werkzaamheden van werknemer in het licht van de huidige cao. Er moet een deskundige worden benoemd op het gebied van functieomschrijvingen. De functiewaardering kan pas plaatsvinden na vaststelling van de functie overeenkomstig de definitieve functiebeschrijving. Dit wordt samen met iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:4018

Zaaknummer: 9673283\CV EXPL 22-888\52770\48073

Rechters: M.P.M. Hennekens

Advocaten: M.P.A. Oogjen en J. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever stelt dat werknemer relatie- en geheimhoudingsbeding heeft geschonden en dat er tevens sprake is van onrechtmatige concurrentie. Werknemer wordt veroordeeld tot afgifte van gegevens en een (gematigde) boete wegens schending geheimhoudingsbeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2017 bij werkgeefster in dienst getreden als salesmanager. De arbeidsovereenkomst bevat naast een bepaling met betrekking tot bedrijfseigendommen een relatie- en geheimhoudingsbeding. Op 21 april 2020 heeft werkgeefster werknemer te kennen gegeven dat zij de arbeidsovereenkomst met hem wilde gaan beëindigen. Op 22 en 28 april 2020 en 1 mei 2020 heeft werknemer verschillende bestanden van werkgeefster naar zijn privé-e-mailadres gestuurd. Werkgeefster heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2020 opgezegd. In november 2020 dient werknemer een verzoekschrift in om te komen tot herstel van de arbeidsovereenkomst of de toekenning van een billijke vergoeding. Partijen treffen vervolgens een minnelijke schikking die niet wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, maar waarbij wel de afspraak is gemaakt dat er sprake is van finale kwijting. Vervolgens gaat werknemer een samenwerkingsverband aan met derden, dat kort daarna ook weer is geëindigd. Werkgeefster wordt daarover door een van de samenwerkingspartners geïnformeerd en ook over het feit dat werknemer ten tijde van de samenwerking over gegevens beschikte van werkgeefster (een bestand uit 2017). Werkgeefster vordert in kort geding onmiddellijke staking van onrechtmatige concurrentie en in een bodemprocedure onder meer een boete van € 50.000 en nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Omdat tegelijkertijd ook uitspraak wordt gedaan in de bodemprocedure wordt de vordering in kort geding niet meer beoordeeld. Met betrekking tot het relatiebeding oordeelt de kantonrechter dat het contact met een potentiële leverancier van werkgeefster niet valt onder het relatiebeding. Met betrekking tot de schending van het geheimhoudingsbeding stelt de

kantonrechter dat vaststaat dat werknemer een aantal bestanden van werkgeefster eind april/begin mei 2020 naar zijn privé-e-mailadres heeft verstuurd. Op grond van de feiten en omstandigheden komt het de kantonrechter voor dat werknemer gegevens die hij in vertrouwelijkheid van werkgeefster heeft gekregen, heeft verstrekt aan een derde om te gebruiken bij het versturen van de e-mails. Hiermee heeft werknemer zijn geheimhoudingsbeding geschonden, zodat hij in beginsel een boete van € 15.000 is verschuldigd. Werkgeefster heeft echter onvoldoende feiten gesteld om aannemelijk te maken dat zij schade heeft geleden door het schenden van het geheimhoudingsbeding, zodat er een discrepantie bestaat tussen de schade en de boete. Daarbij komt dat slechts van één klant voldoende is gemotiveerd dat werknemer deze klant niet via internet op kon zoeken of op een beurs had kunnen tegenkomen. De boete wordt gematigd tot € 5.000. Met betrekking tot het relatiebeding staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat op grond van de later tussen partijen bereikte overeenstemming werknemer met ingang van 11 februari 2021 was ontslagen uit het relatiebeding. Dat er sprake was van schending van het relatiebeding in de voorafgaande periode tussen 1 oktober 2020 en 11 februari 2021 is niet gesteld of gebleken. Hoewel sprake is geweest van onrechtmatige concurrentie, is gesteld noch gebleken dat daar nog steeds sprake van is. Werkgeefster heeft daarom onvoldoende belang om werknemer te bevelen tot het staken van onrechtmatige concurrentie, in die zin dat werknemer geen zakelijk contact mag hebben met relaties van werkgeefster. Daarnaast zou toewijzing hiervan - gelet op de te algemene formulering van deze vordering - naar het oordeel van de kantonrechter neerkomen op een verkapt nieuw relatiebeding. Voor zover werknemer bestanden nog niet heeft verwijderd of daar nog toegang toe heeft, wordt hij veroordeeld om deze bestanden aan werkgeefster terug te geven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1967

Zaaknummer: 9592382 UC EXPL 21-8932

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: H.P. Kamerbeek en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV (b-grond) opgezegd. Werkneemster verzoekt om herstel van de arbeidsovereenkomst. Is herplaatsing in een andere functie wel of niet mogelijk? Verzoek werkneemster afgewezen.

Feiten

Werkneemster werkte vanaf 15 juni 2009 op invalbasis bij werkgeefster. Met ingang van 1 augustus 2012 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden, laatstelijk in de functie van senior leerkracht voor 25 uur in de week. Op de arbeidsrelatie is de Cao Primair Onderwijs (hierna: de Cao PO) van toepassing. Op 4 oktober 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld, waarna het Poortwachtertraject is doorlopen en een re-integratietraject tweede spoor is ingezet. In het kader van haar re-integratie heeft werkneemster vanaf 26 augustus 2018 ICT-werkzaamheden voor zes uur per week verricht. Aan werkneemster wordt met ingang van 18 maart 2020 een loongerelateerde WGA-uitkering toegekend met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 39,23%. Medio maart 2020 heeft werkneemster voorgesteld om de ICT-uren in de toekomst stapsgewijs uit te breiden. Hierop heeft werkgeefster afwijzend gereageerd. De arbeidsdeskundige oordeelt dat werkneemster niet meer als leerkracht kan werken, maar dat het werk op het gebied van ICT-ondersteuning wel passend is. De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd. Werkneemster stelt onder verwijzing naar de verplichting in de Cao PO dat zij bij werkgeefster ICT-werkzaamheden zou moeten kunnen gaan verrichten voor haar volledige arbeidsomvang voor 25 uur. Volgens werkneemster heeft het UWV ten onrechte toestemming verleend de arbeidsovereenkomst op te zeggen en zij verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst en als dat niet mogelijk is een billijke vergoeding van € 135.487,74 bruto wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werkgeefster is van mening dat de verplichting uit de Cao PO niet zover reikt dat zij gehouden is tot het creëren van een functie die niet voorkomt in het functiebouwhuis en eveneens dat de financiële middelen daartoe ontbreken.

Oordeel

In artikel 7:669 lid 1 BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen kan

opzeggen indien herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De Hoge Raad heeft in zijn beschikking van 18 januari 2019 (ECLI:NL:HR:2019:64) overwogen dat aangenomen moet worden dat met het gebruik van het begrippenpaar ‘niet mogelijk is of niet in de rede ligt’ niet is beoogd een resultaatsverplichting van de werkgever tot herplaatsing in het leven te roepen. Het gaat daarbij om hetgeen in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd. Hieruit volgt dat bij de beantwoording van de vraag of herplaatsing al dan niet in de rede ligt ook redelijkheidsargumenten een rol kunnen spelen. De kantonrechter onderschrijft de stelling van werkgeefster dat de uitgevoerde ICT-taak geen functie is in het functiebouwwerk van werkgeefster. Deze ICT-werkzaamheden zijn een onderdeel/niet lesgebonden taak van de functie van leraar. De kantonrechter constateert dat werkgeefster deze werkzaamheden deels heeft ‘herverkaveld’ en zodoende een functie met een omvang van zes uren voor werkneemster heeft gecreëerd. Uitbreiding van de ICT-functie naar 25 uur is volgens de kantonrechter niet aan de orde omdat het weghalen van de ICT-taken uit de functie van leerkracht niet aansluit bij de onderwijskundige behoefte binnen de organisatie. Ook kan werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter geen aanspraak maken op de invulling van twee vacatures, omdat deze beide onlosmakelijk verbonden zijn met de functie van senior leerkracht en dus niet passend zijn voor werkneemster. Opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet in strijd met artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub b BW. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen en er is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1947

Zaaknummer: 95922463 UE VERZ 21-359

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: K. van Boltaringen-Roumen en G. van Wankum

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub b BW, 7:682 lid 1 sub a BW, 7:682 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer heeft voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat in de bodemprocedure het ontslag op staande voet zal worden vernietigd. Werkgever dient werknemer op het werk toe te laten.

Feiten

Werknemer is in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 1 mei 2022 is op de werkvloer tussen partijen onenigheid ontstaan. Dat heeft ertoe geleid dat werkgever de politie heeft gebeld, de politie is langs gekomen en werknemer naar huis is gestuurd. Op 3 mei 2022 heeft werkgever aangifte tegen werknemer gedaan van bedreiging op 1 mei 2022. Werkgever heeft per brief van 5 mei 2022 aan werknemer bericht dat hij op staande voet is ontslagen “naar aanleiding van het ontoelaatbare delict wat plaatsvond in mijn zaak op 1 mei 2022”. Werknemer heeft een verzoekschrift ingediend waarin hij verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. Werknemer vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening onder meer werkgever veroordeelt om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of de bodemrechter het ontslag op staande voet zal vernietigen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de reden van het ontslag niet onverwijd is medegedeeld aan werknemer. Dit vereiste strekt ertoe te waarborgen dat het voor werknemer onmiddellijk duidelijk is welke eigenschappen of gedragingen werkgever hebben gebracht tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer moet zich na de mededeling erover kunnen beraden of hij de opgegeven reden als juist erkent en als dringend aanvaardt. Na de gebeurtenissen op 1 mei 2022 heeft geen gesprek plaatsgevonden tussen partijen en werknemer heeft enkel de brief van 5 mei 2022 ontvangen waarin wordt verwezen naar een ontoelaatbaar delict dat op de zaak op 1 mei 2022 heeft plaatsgevonden. Een omschrijving van het delict wordt echter niet gegeven. Volgens werkgever moet de dringende reden voor werknemer in het licht van de inhoud van die aanzegging en de gebeurtenissen op 1 mei 2022

duidelijk zijn geweest: tussen partijen is onenigheid ontstaan omdat werknemer een werkinstructie weigerde op te volgen, wat leidde tot een woordenwisseling en waarna werknemer een mes pakte en daarmee slaande bewegingen maakte naar werkgever. Hoewel werknemer erkent dat werkgever die avond de politie heeft gebeld en de politie hem naar huis heeft gestuurd, geeft werknemer een andere weergave van de gebeurtenissen. Volgens werknemer was werkgever geïrriteerd naar aanleiding van zijn verzoek tot betaling van loon, begon werkgever te schelden en heeft werkgever een mes gepakt en hem daarmee bedreigd. Een kortgedingprocedure leent zich niet voor nadere bewijslevering, terwijl gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer niet is komen vast te staan dat de weergave die werkgever heeft gegeven over de gebeurtenissen juist is. Dit betekent dat evenmin is komen vast te staan dat het voor werknemer onmiddellijk duidelijk was welke eigenschappen of gedragingen werkgever hebben gebracht tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. In de ontslagbrief staat alleen dat sprake was van een ontoelaatbaar delict, maar volgens werknemer heeft dat delict niet plaatsgevonden. Werkgever heeft dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt dat bij werknemer geen enkele twijfel kan hebben bestaan over de reden van het ontslag. De conclusie is dat werknemer voorshands voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat in de bodemprocedure het ontslag op staande voet zal worden vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:5911

Zaaknummer: 9954777

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: S. Kahraman en J.G. Schmidt

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer schendt concurrentie- en geheimhoudingsbeding door indiensttreding bij Eltag Electric B.V., een directe concurrent van zijn oude werkgeefster VentilatieNL B.V. Door het benaderen van personeel en klanten van VentilatieNL B.V. worden Eltag Electric B.V. en werknemer hoofdelijk veroordeeld tot het betalen van € 112.805,20 wegens gemiste winst.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2013 bij VentilatieNL B.V. (hierna: VentilatieNL) in dienst getreden en trad naar buiten toe op als het zakelijk gezicht van VentilatieNL. Op 7 december 2012 hebben VentilatieNL en werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten, met daarin een geheimhoudings- en concurrentiebeding. Op 12 juni 2017 heeft werknemer met Eltag Electric B.V. (hierna: Eltag) een arbeidsovereenkomst gesloten. Eltag verricht eveneens werkzaamheden in de ventilatiebranche en is een directe concurrent van VentilatieNL. Werknemer heeft met VentilatieNL mondeling afgesproken dat hij mag overstappen naar Eltag, onder de voorwaarde dat geen personeel of klanten van VentilatieNL worden benaderd om mee over te stappen naar Eltag. Bij e-mail van 5 oktober 2017 heeft een klant van VentilatieNL, Comfort Partners, per vergissing de opdracht voor een project naar het oude e-mailadres van werknemer bij VentilatieNL verzonden in plaats van het nieuwe e-mailadres van werknemer bij Eltag. Bij brief van 22 december 2017 heeft VentilatieNL werknemer aangeschreven en aansprakelijk gesteld voor de schade die zij heeft geleden wegens niet-nakoming van diens verplichtingen uit hoofde van artikel 13 en artikel 14 van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 7 februari 2018 werd Eltag door de gemachtigde van VentilatieNL aangeschreven en aansprakelijk gesteld voor de schade die VentilatieNL geleden zou hebben wegens onrechtmatige gedragingen van Eltag jegens VentilatieNL. De kantonrechter heeft onder meer de vorderingen van VentilatieNL jegens werknemer en Eltag, wegens schending van het geheimhoudings- en non-concurrentiebeding tot betaling van schadevergoeding en vergoeding van contractuele boetes afgewezen door honorering van het beroep van werknemer op rechtsverwerking. VentilatieNL had het gerechtvaardigd vertrouwen gewekt dat zij werknemer niet aan zijn verplichtingen zou houden. VentilatieNL

heeft niet geprotesteerd tegen het vertrek van werknemer en heeft pas voor het eerst bij brief van 22 december 2017 het standpunt ingenomen dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld. In hoger beroep dient VentilatieNL onder meer een schadeclaim in vanwege schending van het geheimhoudings-, concurrentiebeding en verbeurde boetes. Werknemer en Eltag hebben verweer gevoerd en vorderen van VentilatieNL onder meer betaling van de volledige proceskosten.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat partijen aan het tussen hen geldende concurrentiebeding bij het vertrek van werknemer nadere invulling hebben gegeven in die zin dat VentilatieNL het concurrentiebeding slechts zou handhaven jegens werknemer indien hij personeel en klanten zou benaderen of bewegen om mee over te stappen naar Eltag. VentilatieNL heeft terecht bestreden dat sprake is van rechtsverwerking. Werknemer verrichtte al geruime tijd voor de ingangsdatum op 1 augustus 2017 van zijn nieuwe dienstverband bij Eltag werkzaamheden voor zijn nieuwe werkgever en benaderde klanten en vertelde over zijn overstap. VentilatieNL had hiervan destijds geen weet. Bovendien was werknemer een gewaarschuwd man. Op 25 augustus 2017 heeft VentilatieNL aan werknemer al een e-mail gestuurd met een opsomming van zaken die VentilatieNL tot dat moment ter kennis waren genomen en dat VentilatieNL zich beraadde om een beroep te doen om artikel 13 en 14 van de arbeidsovereenkomst om de gemaakte kosten en gemiste omzet te verhalen. Het hof ziet niet in op welke grond werknemer gerechtvaardigd vertrouwen mocht hebben dat VentilatieNL hem niet aansprakelijk zou houden voor zijn handelswijze. Uit het feit dat VentilatieNL op 5 oktober 2017 een e-mail naar werknemer had doorgestuurd die door een klant per abuis naar het oude e-mailadres van werknemer was gestuurd, kan niet worden afgeleid dat VentilatieNL zich kon vinden in de activiteiten die werknemer bij Eltag had ontplooid en zich daarbij had neergelegd. Op basis van deze e-mail mocht werknemer er niet op vertrouwen dat VentilatieNL haar rechten zou hebben prijsgegeven. Volgens het hof heeft werknemer het concurrentiebeding een aantal keer geschonden, in ieder geval in de periode tot 1 augustus 2017. Het hof komt uit op totaal negen overtredingen van € 500 = € 4.500 aan verbeurde boetes. Werknemer zal dan ook worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag. De verbeurde boetes zien slechts op overtreding van het concurrentiebeding in de periode dat werknemer nog in dienst was bij VentilatieNL. Volgens het hof heeft werknemer wanprestatie gepleegd en onrechtmatig gehandeld jegens VentilatieNL door zowel tijdens als na zijn dienstverband met VentilatieNL zijn geheimhoudingsbeding te schenden en vertrouwelijke bedrijfsinformatie met Eltag te delen. Eltag heeft onrechtmatig gehandeld jegens VentilatieNL door in samenspanning met werknemer activiteiten te ontplooiën met als uiteindelijke doel om klanten van VentilatieNL te bewegen om hun opdrachten alsnog aan Eltag te gunnen. Eltag

heeft van dit alles geprofiteerd. Ten aanzien van vier verschillende projecten hebben werknemer en Eltag onrechtmatig gehandeld jegens ventilatieNL. Werknemer en Eltag worden hoofdelijk veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van € 112.805,20 wegens gemiste winst.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2531

Zaaknummer: 200.268.265/01

Rechters: prof. mr. dr. A.R. Houweling, M.J. van Cleef-Metsaars en C.J. Frikkee

Advocaten: N. Sprengers, I.N.E.M. van Dongen en mr. D.H. Denecke-Bol

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht eenzijdig de pensioenregeling wijzigen. De wijziging van het pensioenfonds werkt mede vanwege het dynamische incorporatiebeding door in de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer. Werkgever mocht echter niet de eigen bijdrage eenzijdig verhogen. Dit volgt niet uit het pensioenreglement.

Feiten

Werknemer is van 14 november 1988 tot 5 maart 2021 in dienst geweest bij Telder Bouw en Industrie B.V. (hierna: Telder). Bij Telder heeft werknemer deelgenomen aan de collectieve pensioenregeling. Dit betreft de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds voor de Nederlandse Groothandel (hierna: SPNG). Telder heeft ongeveer 42 werknemers in dienst en heeft geen ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of ander medezeggenschapsorgaan. De deelname van Telder aan de pensioenregeling van SPNG is vrijwillig en niet verplicht op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000. In het (onder meer) op 31 december 2012 geldende pensioenreglement stond onder meer een wijzigingsvoorbehoud opgenomen. Per 1 januari 2013 verzorgt SPNG de pensioenopbouw in eigen beheer en heeft zij het pensioen niet langer als een verzekerde regeling ondergebracht bij een verzekeraar. Daarnaast heeft zij per die datum een aantal andere wijzigingen in de pensioenregeling doorgevoerd. Telder heeft een ongeadresseerde brief d.d. 21 augustus 2012 van SPNG aan de deelnemers van de pensioenregeling overgelegd, die in verband met deze wijzigingen is verzonden. Telder heeft haar werknemers per e-mail van 22 oktober 2012 over de wijzigingen in de pensioenregeling geïnformeerd. In dit verband is onder meer de werknemersbijdrage verhoogd van 6% naar 8%. Per brief van 24 maart 2015 is werknemer door SPNG geïnformeerd dat hij minder pensioen zal gaan opbouwen vanwege een verlaging van het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen naar 1,70 procent per 1 januari 2015. Sinds 20 augustus 2018 is werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Werknemer blijft op grond van beide reglementen tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd deelnemer aan de collectieve pensioenregeling van Telder, ook indien Telder zijn arbeidsovereenkomst zou opzeggen op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Het dienstverband tussen werknemer en Telder

is, na opzegging daarvan door Telder, geëindigd per 5 maart 2021. Volgens werknemer zijn de wijzigingen die vanaf 2013 en in de jaren daarna zijn doorgevoerd, onrechtmatig jegens hem. Werknemer stelt schade te lijden door de lagere pensioenopbouw. De kantonrechter heeft zijn vorderingen afgewezen.

Oordeel

Wijziging pensioenregeling

Evenals de kantonrechter is het hof van oordeel dat hier sprake is van een zogeheten dynamisch incorporatiebeding, dat tussen partijen gelding heeft. Dat werknemer stelt dat hij niet wist dat een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst tot de mogelijkheden behoorde, kan dat niet anders maken. Die mogelijkheid is in de Pensioenwet voorzien en aan de in dat artikel gestelde voorwaarden is voldaan omdat het pensioenreglement tevens de pensioenovereenkomst bevat. Wanneer het pensioenfonds besluit gebruik te maken van de bevoegdheid tot wijziging van de pensioenregeling, werkt dat, gezien het voorgaande, door in de rechtsverhouding tussen werknemer als werknemer en Telder als werkgever. Dat is ook wat hier is gebeurd. Telder heeft in voldoende mate aangetoond dat voortzetting van het contract van SPNG met NN zou leiden tot een kostenstijging van circa 60%. De conclusie op grond van het voorgaande is dat Telder bevoegd was om de pensioenregeling eenzijdig te wijzigen en dat het besluit om dat te doen zowel naar vorm als naar inhoud rechtsgeldig is.

Premieverhoging werknemer

Op grond van de pensioenregeling zoals die luidde tot 1 januari 2013 werd van de werknemers een eigen bijdrage geheven van een vast percentage (6%). Het toen geldende reglement bevatte geen bevoegdheid voor de werkgever om dit percentage eenzijdig aan te passen. Het hof stelt vast dat het door Telder gehanteerde percentage (8%) niet rechtstreeks voortvloeit uit het pensioenreglement, maar (klaarblijkelijk) is vastgelegd in een met SPNG gesloten uitvoeringsovereenkomst. Gesteld noch gebleken is dat werknemer gebonden is aan die uitvoeringsovereenkomst. Aangezien in de arbeidsovereenkomst tussen partijen niets is geregeld over dit onderwerp, oordeelt het hof dat Telder niet zonder meer gerechtigd was om 8% over het pensioengevend salaris van werknemer in te houden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6832

Zaaknummer: 200.282.104/01

Rechters: J.H. Kuiper, A.E.F. Hillen en W.F. Boele

Advocaten: E.K.W. van Kampen en S. van der Vegt

Wetsartikelen: 19 PW, 7:613 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatievraag voor periode voorafgaand aan door werkgeefster erkende start van de arbeidsovereenkomst. Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Terugbetaling billijke vergoeding.

Feiten

Persoon 1 en werknemer zijn samen tijdens hun studententijd een onderneming begonnen, Dentalrules B.V. (hierna: DentalRules). Werknemer kreeg 40% van de aandelen en persoon 1 60% via zijn eigen investerings-bv en werd tot statutair bestuurder benoemd. In 2021 zijn spanningen ontstaan tussen werknemer en persoon 1. Dit heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 maart 2022 wegens een ernstig verstoorde verhouding. Op verzoek van werknemer heeft de kantonrechter een transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen, maar wel tegen een lager bedrag dan waar hij om verzocht. DentalRules is veroordeeld tot betaling van het te weinig uitgekeerd salaris over de periode vanaf 1 april 2021, met wettelijke rente maar zonder wettelijke verhoging. Werknemer vindt dat de kantonrechter ten onrechte zijn aanspraak wegens achterstallig loon over de periode van 1 januari 2018 tot 1 april 2021 en de wettelijke verhoging heeft afgewezen. De transitievergoeding en billijke vergoeding zijn naar zijn mening ook te laag. DentalRules vindt dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. DentalRules vindt dat de kantonrechter ten onrechte is uitgegaan van een loonsverhoging tot € 5.500 per 1 april 2021, wat ook van invloed is op de transitievergoeding en ten onrechte de proceskosten niet heeft gecompenseerd.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij met ingang van 1 januari 2018 een arbeidsovereenkomst had met DentalRules. Het hof verwijst naar het *X/Amsterdam*-arrest van de Hoge Raad. Het hof stelt vast dat in het document van 27 november 2017 geen verwijzing naar werkgever en werknemer wordt gemaakt. DentalRules was ook nog niet opgericht. In het document staat geen datum van indiensttreding en het vanaf dan verschuldigde loon, en evenmin een afspraak over de duur van de omvang en de gebruikelijke bepalingen over werktijden en vakantiedagen. Het hof verwerpt het standpunt dat sprake was van een

arbeidsovereenkomst voor 1 december 2018 (van welke startdatum DentalRules uitgaat, gelet op de feitelijke loonbetalingen sindsdien). De bedoelde afspraken worden gezien als afspraken in het kader van samenwerking van toekomstige aandeelhouders binnen de te starten onderneming. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter terecht de vordering tot betaling van achterstallig loon heeft afgewezen. Een redelijke uitleg van de door werknemer aangehaalde bepaling leidt er niet toe dat werknemer aanspraak heeft op een vast salaris van € 45.000 per jaar. Werknemer heeft wel recht op de salarisverhoging die hij had gekregen voor het aanvragen van een hypotheek. DentalRules heeft niet voldoende duidelijk gesteld dat zij met werknemer heeft afgesproken dat hij geen recht heeft op de afgesproken salarisverhoging. Het hof gaat uit van een loonafpraak van € 5.500 bruto met ingang van 1 april 2021. Het hof oordeelt dat de wettelijke verhoging terecht is gematigd tot nihil. De hoogte van de transitievergoeding blijft volgens het hof overeind, maar de billijke vergoeding zal door werknemer aan DentalRules moeten worden terugbetaald. Het hof oordeelt dat er geen reden is voor de kwalificatie 'ernstig verwijt' met betrekking tot de verstoorde verhoudingen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6384

Zaaknummer: 200.309.833/01

Rechters: M.E.L. Fikkers en K. Mans

Advocaten: H.W. Prillewitz, B.K. Hummen en G.H. Bunt

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst op e-, g- en i-grond afgewezen. Verzoek niet-ontvankelijk wegens ontbreken deskundigenoordeel. Bovendien is verzoek gedaan tijdens periode van ziekte van werknemer. Prikkelbaar gedrag werknemer kwam daarnaast voort uit ziekte. Geen duurzame verstoring.

Feiten

Werknemer is sinds 3 augustus 2009 in dienst (van de rechtsvoorganger) van Egis Parking Services B.V. (hierna: EPS) en is laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker customer service center. Werknemer heeft zich op 23 december 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts stelde vast dat er zowel privé- als werkgerelateerde problemen waren. Daarna is de re-integratie gestart. Werknemer heeft op 28 juni 2021 een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij niet meewerkte aan zijn re-integratie. EPS heeft op 14 oktober 2021 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd over de arbeidsongeschiktheid van werknemer en of de op 12 oktober 2021 aangeboden werkzaamheden passend waren. Die werkzaamheden werden als passend beoordeeld. Vervolgens heeft werknemer opnieuw een officiële waarschuwing gehad en later is ook zijn loon stopgezet. Bij brief van 11 april 2022 heeft EPS kort samengevat laten weten dat ze, omdat werknemer zich opnieuw niet hield aan de afspraken rondom de re-integratie en geen verantwoordelijkheid nam voor de situatie, de arbeidsovereenkomst wilde (laten) beëindigen. Werknemer is daarna volledig arbeidsgeschikt verklaard en houdt zich beschikbaar voor werk. EPS verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

Werknemer was tijdens de indiening van het verzoekschrift arbeidsongeschikt, zodat in beginsel het opzegverbod tijdens ziekte van artikel 7:670 lid 1 BW gold. Gegeven dat EPS haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst baseert op het niet nakomen door werknemer van zijn re-integratieverplichtingen en zijn houding en gedrag tijdens de ziekte- en re-integratieperiode, houdt het verzoek verband met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Werknemer is weliswaar sinds 13 juni 2022 weer volledig

arbeidsgeschikt, maar dat neemt niet weg dat het verzoek is gebaseerd op verwijtbaar handelen van werknemer tijdens ziekte en EPS derhalve moet voldoen aan de in dat verband geldende voorwaarden van artikel 7:671b lid 5 BW, waaronder het overleggen van een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW. Anders dan door EPS gesteld kan het deskundigenoordeel van 30 december 2021 niet als een dergelijke verklaring worden beschouwd. EPS kan niet worden gevolgd in haar stellingen dat vanwege de urgentie van de zaak, de lange wachttijd bij het UWV en de voortdurende tegenwerking van werknemer in redelijkheid niet van haar kan worden gevergd een dergelijke verklaring van een deskundige in te brengen. Zodoende is EPS niet ontvankelijk in haar verzoek tot ontbinding op de e-grond. Voorts wordt overwogen dat EPS het werknemer met name ernstig aanrekent hoe hij zich tijdens zijn ziekteperiode en de re-integratie naar de medewerkers van EPS, die betrokken waren bij zijn verzuim, heeft gedragen en zijn soms onaangepaste of agressieve houding tijdens het hele re-integratieperiode. Uit de verslagen van de bedrijfsarts is op te maken dat dit gedrag, waarvan werknemer zich overigens bewust is en waarvan hij spijt heeft betuigd, voor een belangrijk deel voortkomt uit de (medische) situatie waarin hij verkeerde. Niet weersproken is dat werknemer door de vechtscheiding waarin hij was beland, dakloos was geworden, zijn kind niet meer mocht zien en daardoor zijn toekomst uitzichtloos leek. Volgens werknemer is zijn gedrag daardoor veranderd, kreeg hij psychische problemen en was hij uitermate prikkelbaar. Juist dat prikkelbare, opvliegende en felle gedrag verwijt EPS hem. Aldus kan worden geconcludeerd dat de feiten waarop EPS haar verzoek tot ontbinding baseert, verband houden met zijn ziekte. Gelet op het opzegverbod tijdens ziekte, is het verzoek ook daarom niet toewijsbaar. Verder wordt overwogen dat onvoldoende is toegelicht dat sprake is van een duurzame en ernstige verstoring, zodanig dat van EPS in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zodoende volgt hieruit dat ook de combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:671b BW juncto artikel 7:669 lid 1 sub i BW EPS niet kan baten. Al met al wordt het verzoek tot ontbinding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:4093

Zaaknummer: EA 22-267

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: S.P.M. Romijn en L.T.M. Keet

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:670 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is automonteur en is op staande voet ontslagen na veroorzaken schade aan auto tijdens onderhoudsbeurt. Geen dringende reden. Toekenning transitievergoeding € 3.685,82, vergoeding wegens onregelmatige opzegging € 2.289,58 en billijke vergoeding € 4.239,98.

Feiten

Werkgever heeft een eenmanszaak met als activiteiten de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's. Werknemer is op 3 juli 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van automonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 32 uur per week. Tijdens een kleine onderhoudsbeurt heeft werknemer schade aan een auto veroorzaakt. Op 18 februari 2022 heeft een gesprek tussen werknemer en werkgever plaatsgevonden waarbij werknemer heeft aangeboden de door hem veroorzaakte schade te vergoeden. Op 21 februari 2022 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat hij zou worden ontslagen. Tijdens het gesprek heeft werkgever aan werknemer een vaststellingsovereenkomst overhandigd. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Bij aangetekende brief van 22 februari 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst en verzoekt onder meer de toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer erkent dat hij de door werkgever gestelde schade aan de stuurinrichting heeft veroorzaakt. Ook is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer die schade niet adequaat heeft gemeld bij werkgever. De kantonrechter is echter van oordeel dat het op 22 februari 2022 gegeven ontslag op staande voet als een te zware maatregel moet worden aangemerkt, mede gezien de ernstige gevolgen daarvan voor werknemer, te weten geen loon en geen aanspraak op enige socialezekerheidsuitkering. Werknemer is thans 65 jaar en gaat bijna met pensioen. Werkgever heeft geen functioneringsverslagen overgelegd zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer vier

jaar naar tevredenheid bij werkgever heeft gewerkt. De kantonrechter acht goed voorstelbaar dat werknemer het door werkgever in hem gestelde vertrouwen heeft beschaamd. Het stond werkgever, naar het oordeel van de kantonrechter, daarom zeker vrij om arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen tegen werknemer, maar een ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter niet op zijn plaats. Zodoende is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en er op 22 februari 2022 geen dringende reden voor ontslag op staande voet voorhanden was. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Dat betekent dat werkgever de transitievergoeding verschuldigd is. Werkgever heeft de hoogte van de transitievergoeding niet betwist, zodat hij wordt veroordeeld tot betaling van € 3.685,82 bruto. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.289,58 bruto wordt toegewezen. Werknemer verzoekt voorts om werkgever te veroordelen een billijke vergoeding toe te kennen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en naar het oordeel van de kantonrechter valt die omstandigheid werkgever toe te rekenen. De kantonrechter houdt er bij de vaststelling van de billijke vergoeding rekening mee dat ervan uitgegaan moet worden dat het mogelijk moet zijn binnen afzienbare tijd elders werk te vinden als automonteur. Ook betreft de kantonrechter bij zijn oordeel de aan werknemer toekomende transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op een bedrag van € 4.239,98| bruto vast.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7817

Zaaknummer: 9823569 \ EJ VERZ 22-83595

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Toepassing Haviltex. Door ondertekening van de tweede en derde arbeidsovereenkomst zijn werknemer en werkgeefster overeengekomen dat met ingang van 16 maart 2016 geen vakantietoeslag meer aan werknemer zou worden betaald.

Feiten

Werkgeefster is een kleine consultancy-onderneming en richt zich op het geven van advies over nieuwe materialen, plastics en productieprocessen. Werknemer is bij werkgeefster werkzaam geweest vanaf 16 maart 2015 tot 7 juni 2021, eerst op basis van een tweetal arbeidsovereenkomsten voor de bepaalde duur van een jaar en met ingang van 16 maart 2017 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de eerste arbeidsovereenkomst is een bepaling opgenomen met betrekking tot het recht op vakantietoeslag. In de tweede en derde arbeidsovereenkomst is niets overeengekomen over de betaling van vakantietoeslag. Betaling van vakantietoeslag heeft vanaf mei 2016 niet meer plaatsgevonden. Werknemer vordert onder meer de betaling van USD 36.861.00 bruto aan vakantietoeslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel niet is gebleken dat het vervallen van de aanspraak op vakantietoeslag expliciet aan de orde is gekomen bij de onderhandelingen over (een van) deze overeenkomsten, heeft werknemer onvoldoende over het voetlicht weten te brengen dat partijen in afwijking van de letterlijke tekst van de overeenkomsten bedoeld hebben om de uitkering van vakantietoeslag na 16 maart 2016 te continueren.

Werknemer heeft bij de onderhandelingen over de tweede arbeidsovereenkomst diverse financiële zaken bij werkgeefster aan de orde gesteld. Werknemer heeft ruim de tijd gehad om de tweede arbeidsovereenkomst te bestuderen en heeft deze ook van uitvoerig commentaar voorzien alvorens hij tot ondertekening daarvan overging. Het ligt dan ook voor de hand dat hij het onderwerp van vakantietoeslag ter sprake zou hebben gebracht als het zijn bedoeling was geweest dat betaling daarvan na 16 maart 2016 zou worden gecontinueerd. Bovendien valt niet goed te verklaren waarom werknemer anders tot het einde van zijn dienstverband nooit

aanspraak heeft gemaakt op betaling van vakantietoeslag. De daarvoor door werknemer gegeven verklaring dat het uitblijven van betaling van vakantietoeslag hem eerder niet zou zijn opgevallen, valt niet te rijmen met de nauwgezetheid (blijkend uit e-mailcorrespondentie tussen partijen) waarmee hij tijdens de duur van zijn dienstverband bewaakte dat de financiële verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst door werkgeefster werden nagekomen. Het moet er op basis van deze feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang beschouwd dan ook voor worden gehouden dat partijen door ondertekening van de tweede en derde arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen dat met ingang van 16 maart 2016 geen vakantietoeslag meer aan werknemer zou worden betaald. Evenmin valt af te leiden dat werknemer bij het aangaan van de tweede en derde arbeidsovereenkomst is misleid, nog daargelaten dat hij aan die stelling geen concreet rechtsgevolg heeft verbonden. Het bepaalde in artikel 16 lid 5 WML maakt het voorgaande niet anders. Daarin staat vermeld dat partijen schriftelijk kunnen overeenkomen dat geen recht bestaat op vakantietoeslag, maar niet dat dit, zoals werknemer lijkt te betogen, uitdrukkelijk moet zijn overeengekomen. Het voorgaande leidt ertoe dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:4214

Zaaknummer: 9599573

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: G.C. Haulussy en M. Ritmeester

Wetsartikelen: 16 lid 5 WML

RECHTSPRAAK

Kort geding. Verstekvonnis. Vorderingen loon en vakantiebijslag worden toegewezen, nu de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer die niet uitbetaald heeft gekregen.

Feiten

Werknemer is sinds 27 december 2021 in dienst van werkgeefster als totaal installateur en junior elektricien. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van zeven maanden. In april 2021 heeft werkgeefster bij werknemer te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. Op 4 april 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer vordert in kort geding onder meer de betaling van het loon over mei, juni en over de periode 1-28 juli 2022 en de tussen 27 december 2021 en 28 juli 2022 opgebouwde vakantiebijslag.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster niet is verschenen. Bij de dagvaarding zijn de bij de wet voorgeschreven formaliteiten in acht genomen, zodat aan werkgeefster verstek wordt verleend. De spoedeisendheid van de zaak is gegeven met de aard van de vordering. Op basis van de door werknemer overgelegde stukken en omdat er geen verweer is gevoerd, wordt in rechte uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Dit betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer zijn loon en vakantiebijslag niet uitbetaald heeft gekregen, terwijl hij daar wel recht op had. Nu werkgeefster niet tijdig aan haar loonbetalingsverplichtingen heeft voldaan, is zij bovendien de wettelijke verhoging verschuldigd. Ook gaat de kantonrechter ervan uit dat werkgeefster de salarisspecificaties van de maand juli 2022 niet aan werknemer heeft verstrekt. Dit is in strijd met artikel 7:626 BW. Gelet op het voorgaande komen de vorderingen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De vorderingen worden daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3130

Zaaknummer: 9974519 AV EXPL 22-15 JPd/45024

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: M.J. de Coninck

Wetsartikelen: 7:626 BW en 139 Rv

RECHTSPRAAK

Er is geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen, maar werknemer mocht wel uit de gesprekken afleiden dat deze tot stand zou komen. Werkgever is schadeplichtig voor het afbreken van de onderhandelingen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 6 juli 2018 door uitzendbureau Allroad Projecten B.V. (hierna: Allroad) uitgezonden naar Connexxion Openbaar Vervoer N.V. (hierna: Connexxion) om als buschauffeur werkzaamheden te verrichten en gelijktijdig een opleidingstraject te volgen. Op 9 april 2019 heeft er een eerste functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de leidinggevende en medewerker A van Allroad. In dit gesprek zijn als verbeterpunten aangekaart: het opvolgen van de ziekmeldingsprocedure, het op tijd beginnen met de aanvang van de dienst en het beter bereikbaar zijn via e-mail en telefoon. In het gespreksverslag van het functioneringsgesprek van 1 november 2019 tussen werknemer, de leidinggevende en namens Allroad medewerker B staat: *‘Verbetering in functioneren laten zien, krijgt contract aangeboden bij Connexxion. Gefeliciteerd!’*. Werknemer en de leidinggevende hebben op 16 en 24 november 2019 met elkaar gesproken. Bij e-mail van 17 december 2019 heeft medewerker C van Allroad onder meer aan werknemer geschreven dat het contract bij Connexxion ingaat per 5 januari 2020 en werknemer tot die tijd krijgt verloond via Allroad. Op 3 december 2019 heeft werknemer in een WhatsApp-bericht aan de leidinggevende gevraagd of hij vakantie kon opnemen van 23 tot 27 december 2019. Dit verzoek is door de leidinggevende geweigerd. Op 23 december 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 3 januari 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, medewerker B en de leidinggevende. In de bevestigingsmail staat onder meer dat er geen vertrouwen meer is in een samenwerking, waardoor de werkzaamheden bij Connexxion per direct stoppen. Reden hiervoor is dat werknemer niet bereikbaar was voor werkgever gedurende de arbeidsongeschiktheid. Op 15 januari 2020 heeft werknemer aan de leidinggevende geschreven dat hem een toezegging is gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat hij nog in dienst is bij Connexxion. Het geschil tussen partijen ziet op de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, en zo niet, of Connexxion de

onderhandelingen nog mocht afbreken zonder schadeplichtig te zijn jegens werknemer.

Oordeel

Is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen?

De kantonrechter vindt dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Een overeenkomst, en dus ook een arbeidsovereenkomst, komt tot stand door een aanbod en de aanvaarding daarvan. De kantonrechter stelt vast dat uit de beoordeling van 1 november 2019 en de mailwisseling daarover, inderdaad blijkt van de intentie van Connexxion werknemer in vaste dienst te nemen. Ook staat vast dat daarna over de arbeidsovereenkomst is gesproken. Wat in de gesprekken is besproken is niet duidelijk geworden. Uit de mededeling in het gespreksverslag van de beoordeling '*krijgt contract aangeboden bij Connexxion*', de e-mail van werknemer over welke diensten hij wilde werken en de omstandigheid dat gesprekken hebben plaatsgevonden op 16 en 24 november 2019 tussen werknemer en de leidinggevende over het dienstverband, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet het gerechtvaardigd vertrouwen kunnen ontleen dat een arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand is gekomen. Uit deze stukken blijkt immers niet dat partijen op 16 december 2019 (of op een andere dag) volledige overeenstemming hebben bereikt over de essentialia van de arbeidsovereenkomst.

Mocht Connexxion de onderhandelingen nog afbreken?

Connexxion heeft werknemer op 1 november 2019 geschreven '*krijgt contract aangeboden*' en hem gefeliciteerd met het contract. Daarna hebben partijen gesproken over de diensten die werknemer zou rijden. Ook hebben het uitzendbureau Allroad en Connexxion gesproken over de arbeidsovereenkomst. Hierdoor heeft Connexxion bij werknemer de indruk gewekt dat een arbeidsovereenkomst tot stand zou komen. En werknemer had ook belang bij een vast dienstverband. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Connexxion zich ten onrechte, althans te snel, teruggetrokken uit de onderhandelingen en afgezien van de arbeidsovereenkomst. Als Connexxion twijfelde aan de ziekmelding van werknemer en als Connexxion werknemer niet kon bereiken, had Connexxion, gelet op het belang van werknemer bij de arbeidsovereenkomst, bij Allroad kunnen aandringen op een spoedcontrole en een huisbezoek door de arbodienst, om zo vast te laten stellen of werknemer al dan niet in staat was om werkzaamheden te verrichten en zich aan de controlevoorschriften bij ziekte hield. Omdat zij dit heeft nagelaten staat niet vast dat Connexxion terecht het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Daarom moet Connexxion de schade van werknemer vergoeden. De kantonrechter begroot de schade op het netto-equivalent van € 1.464,87 bruto aan inkomstenderving. Dit bedrag is een aanvulling op de WW-uitkering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:12829

Zaaknummer: 8681849 CV EXPL 20-6424

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: B. Bostancieri-Dinc en C.M. van der Velden-Rijnsburger

Wetsartikelen: 6:217 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

School handelt ernstig verwijtbaar door werkneemster uit haar rol als directeur te plaatsen, hierover niet het advies van de medezeggenschapsraad in te winnen, alsmede door werkneemster na veroordeling tot wedertewerkstelling vrijwel direct weer te schorsen. Billijke vergoeding € 100.000.

Feiten

Werkneemster is op 19 augustus 2002 in dienst getreden bij werkgeefster (een stichting die verantwoordelijk is voor het openbaar onderwijs in vijf gemeenten in West-Brabant) als leerkracht en remedial teacher. Zij heeft vanaf 2019 als adjunct-directeur van een basisschool gefungeerd en is met ingang van 1 november 2020 aangesteld in de functie van directeur van die basisschool, tijdelijk voor de duur van één jaar. De aanstelling zou na negen maanden worden geëvalueerd en, indien positief, worden omgezet in een vaste aanstelling. Werkgeefster wordt bestuurd door een college van bestuur, dat alleen uit de heer X (hierna: de bestuurder) bestaat. De bestuurder heeft eind februari 2021 besloten de opdracht van werkneemster per direct te stoppen. Werkgeefster is in een kortgedingvonnis van 10 mei 2021 veroordeeld werkneemster toe te laten tot haar werkplek om haar werkzaamheden als directeur van de basisschool te hervatten. Werkneemster heeft twee dagen later haar werkzaamheden hervat. De managementteamleden van de basisschool hebben op 14 mei 2021 aan de bestuurder geschreven – kort gezegd – dat zij zich zorgen maken over de aanstelling van werkneemster als directeur. Werkgeefster heeft werkneemster diezelfde dag (dus vier dagen na het kortgedingvonnis) voor de duur van vier weken geschorst. De schorsing is op 11 juni 2021 voor de duur van drie maanden voortgezet. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft overwogen dat partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat herplaatsing niet mogelijk was of niet in de rede lag. De arbeidsovereenkomst is ontbonden met ingang van 1 februari 2022, onder toekenning van de transitievergoeding van € 42.539,03 bruto en een billijke vergoeding van ruim € 300.000 bruto vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgeefster*

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en oordeelt daartoe als volgt. Niet in geschil is dat de basisschool verandering nodig had. Dit blijkt onder meer uit een rapport van een coach, die op verzoek van werkgeefster de situatie op de basisschool heeft onderzocht. Er moest een professionaliseringsslag worden gemaakt, omdat de interne processen en verantwoording van de visie en strategie in de door de inspectie vereiste documenten niet op orde was en er geen zicht was op de onderwijskwaliteit. Werkgeefster was zich bewust van deze problematiek. Omdat de toenmalige directeur de veranderingen niet overzag, heeft hij zijn taken neergelegd en is vervolgens werkneemster (tijdelijk) aangesteld als directeur. Volgens werkgeefster kwam de bestuurder vervolgens tot de slotsom dat werkneemster niet de juiste persoon op de juiste plek was. Hij heeft haar daarom op 25 februari 2021, zonder haar instemming, uit haar rol als directeur geplaatst. Werkgeefster is daardoor niet alleen voorbijgegaan aan de afspraak dat het functioneren van werkneemster na negen maanden zou worden geëvalueerd, maar ook aan de tussenevaluatie van de schoolbegeleider, waarin hij aan werkgeefster heeft geschreven dat hij betwijfelt of werkneemster de juiste leidinggevende is en gezien haar geringe managementvaardigheden adviseert om met zorg hierover in gesprek met elkaar te gaan. Met werkneemster is echter geen gesprek gevoerd over de twijfels van de begeleider. Werkneemster heeft dan ook al na vier maanden geen gelegenheid gehad haar functioneren te verbeteren, terwijl haar functioneren pas na negen maanden zou worden geëvalueerd. De bestuurder heeft de medezeggenschapsraad in een e-mail van 26 februari 2021 geïnformeerd over zijn besluit, zonder de medezeggenschapsraad in de gelegenheid te hebben gesteld hierover advies uit te brengen. Dit is in strijd met de Wet medezeggenschap op scholen. De medezeggenschapsraad heeft werkgeefster op deze tekortkoming gewezen en aangegeven dat bestuurder geen duidelijke argumenten gaf om zijn besluit te onderbouwen. Vast staat dat werkgeefster niet is teruggekomen op haar besluit. Het hof overweegt verder dat werkgeefster slechts vier dagen na de uitspraak in kort geding (wedertewerkstelling) werkneemster wederom heeft geschorst vanwege 'nieuwe feiten'. Werkgeefster beroept zich ter onderbouwing van die schorsing op een brief van het MT, maar dit rechtvaardigt haar handelwijze niet. Werkgeefster had haar verantwoordelijkheid moeten nemen en minst genomen in gesprek moeten gaan met de leden van het MT over de terugkeer van werkneemster. Dat heeft zij nagelaten. Zij heeft werkneemster direct geschorst. Het hof komt tot de slotsom dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster uit haar rol als directeur te plaatsen, niet het advies van de medezeggenschapsraad hierover in te winnen, alsmede door de handelwijze na het kortgedingvonnis. Door dit ernstig verwijtbaar

handelen is de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord geraakt.

Billijke vergoeding

Volgens werkgeefster heeft de kantonrechter ter onrechte geoordeeld dat de veronderstelde inkomensachteruitgang van werkneemster voor een periode van tien jaar volledig dient te worden gecompenseerd. Het hof volgt werkgeefster in het standpunt dat het niet waarschijnlijk is dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster nog tien jaar zou hebben voortgeduurd. Het hof acht een periode van circa drie jaar aannemelijker en gaat er daarom van uit dat het dienstverband – het ernstig verwijtbaar handelen weggedacht – tot 1 januari 2025 zou hebben geduurd. De inkomens- en pensioenschade wordt op grond daarvan vastgesteld op € 56.000 bruto. Het hof ziet aanleiding voornoemd bedrag te verhogen tot een billijke vergoeding van in totaal € 100.000 bruto, gelet op de mate waarin werkgeefster een verwijt te maken valt. Het hof veroordeelt werkneemster om hetgeen zij meer aan billijke vergoeding dan € 100.000 bruto heeft ontvangen, aan werkgeefster terug te betalen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2496

Zaaknummer: 200.307.978_01

Rechters: M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en A.J. van de Rakt

Advocaten: W. Lindeboom en P.A. Kerkhof

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond van werknemer met langdurig dienstverband (sinds 1988) houdt in hoger beroep stand. Geen (medische) reden voor werkweigering, voortdurend oprakelen van zaken uit het verleden en de voortdurende dwingende en beschuldigende toon in de communicatie leveren verwijtbaar handelen op.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 1988 in dienst bij N.V. ROVA Holding (hierna: ROVA) in de functie van administratief medewerker regioplanning op de afdeling bedrijfsbureau. ROVA spreekt werknemer in juni 2020 aan op zijn gedrag richting collega's en zijn wijze van communiceren. Er worden nadien tussen partijen meerdere gesprekken gevoerd, waarbij verschillende afspraken worden gemaakt die schriftelijk zijn vastgelegd. Werknemer meldt zich vervolgens ziek, waarna een officiële waarschuwing en een loonopschorting volgt omdat hij zich ondanks herhaaldelijk verzoek van ROVA niet meldt bij de bedrijfsarts. Werknemer stelt in het kader van de re-integratie voor om zijn werkzaamheden te hervatten in een andere functie. ROVA heeft een overplaatsingsvoorstel gedaan, waartegen werknemer weer bezwaren uit omdat in het voorstel de andere plaats als voorlopige standplaats wordt aangemerkt. Werknemer zoekt het hogerop door een uitgebreide e-mail te richten aan de algemeen directeur van ROVA, waarin hij zich onder andere negatief uitlaat over verschillende collega's en de bedrijfsarts. Uiteindelijk tekent werknemer de door ROVA opgestelde overplaatsingsbrief echter met doorhaling van de passage van de standplaats. ROVA bericht werknemer dat de doorstreping niet wordt geaccepteerd. Vervolgens ontstaat er discussie over de formatieruimte in de standplaats. Ook stelt werknemer dat het werk op een andere locatie waar hij tijdelijk werkzaamheden heeft verricht longproblemen veroorzaakt. Werknemer stuurt vervolgens een e-mail aan ROVA met daarin allerlei verwijten aan het adres van ROVA. ROVA reageert daarop schriftelijk en geeft daarin aan dat de maat vol is. Op 15 juli 2021 heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd over de vraag of zijn werk in de andere plaats passend is. De verzekeringsarts acht het advies van de bedrijfsarts adequaat en navolgbaar. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst

ontbonden per 1 februari 2022 op de e-grond. In hoger beroep komt werknemer op tegen dit oordeel en verzoekt hij primair herstel van de arbeidsovereenkomst op de vaste standplaats.

Oordeel

Het hof constateert allereerst dat werknemer (mede) vanwege samenwerkingsproblemen met zijn leidinggevende tot een verzoek tot overplaatsing is gekomen. Dat ROVA daarna eerst heeft geprobeerd de verhoudingen te normaliseren, kan haar, anders dan werknemer doet, bezwaarlijk kwalijk worden genomen. Het verzoek van ROVA aan werknemer om door de bedrijfsarts te laten beoordelen wat de belastbaarheid van werknemer was, zeker tegen de achtergrond dat werknemer een overplaatsing naar een uitvoerende functie wilde, was dan ook een terecht verzoek dat werknemer niet mocht weigeren. De herhaalde weigering van werknemer heeft dan ook op goede grond geleid tot een officiële waarschuwing en tot een tijdelijke loonstop. Het gegeven dat werknemer na oktober 2020 diverse malen op de waarschuwing op dwingende en beschuldigende wijze is teruggekomen is naar het oordeel van het hof een treffend voorbeeld van het ontbreken bij werknemer van ieder inzicht in zijn positie als werknemer die onder gezag van zijn werkgever staat en wat aldus van hem als werknemer mag worden gevraagd en verwacht. Hoewel werknemer met de mail van 8 maart 2021 de grenzen van wat toelaatbaar en acceptabel bepaald heeft opgezocht, heeft ROVA zich onverminderd ingezet om werknemer tot een acceptatie van haar voorstel te brengen. Het is dan ook goed te volgen dat ROVA, nadat op 27 mei 2021 een moeizame periode in de verhouding van partijen met diverse waarschuwingen over de houding, het gedrag en de toon van communiceren van werknemer leek te zijn afgesloten, in het licht van de gebeurtenissen van 8 juli 2021 tot de conclusie kwam dat de grens was bereikt van wat zij nog van een werknemer wilde accepteren. Er was daarmee geen voldoende (medische) reden voor de werkweigering van werknemer op 8 juli 2021. Een en ander geeft al helemaal geen reden voor de daarbij gepaard gaande dwingende en beschuldigende bewoordingen en het oprakelen van afgedane zaken uit het verleden. Het voorgaande laat zien dat de arbeidsrelatie ten tijde van de behandeling van het verzoek tot ontbinding door de kantonrechter volledig was vastgelopen met een ontbrekend perspectief op een structurele verandering in gedrag en communicatie van werknemer richting ROVA. Het langjarig bestaan van de arbeidsovereenkomst en het kennelijk tot de zomer 2020 naar voldoende tevredenheid van ROVA functioneren van werknemer leggen in dat verband onvoldoende gewicht in de schaal. De slotsom is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de e-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:6364

Zaaknummer: 200.307.137/01

Rechters: W.F. Boele, A.A. van Rossum en A. Elgersma

Advocaten: A.M. Hoekstra-Borzymowska en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:683 BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Het zich ergeren aan houding werknemer en de opvatting dat werknemer zich onvoldoende inspande, leveren geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Geen toekenning billijke vergoeding; transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging zijn voldoende compensatie.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2020 bij Kasteel Metaal B.V. in dienst getreden in de functie van constructiebankmedewerker/lasser. De arbeidsovereenkomst is in eerste instantie aangegaan voor de duur van 12 maanden en vervolgens tweemaal verlengd met de duur van zes maanden. In een viertal evaluatiegesprekken is werknemer op enkele kritiekpunten gewezen, waaronder het niet structureel uitklokken en ‘rommelig’ werken. In juli 2021 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen voor roken onder werktijd. In januari 2022 heeft werknemer een tweede schriftelijke waarschuwing gekregen vanwege het niet dragen van een mondkapje en het dragen van oortjes met muziek. Werknemer heeft bij e-mail van 24 januari 2022 de arbeidsovereenkomst tussentijds opgezegd per 1 maart 2022. Op 27 januari 2022 heeft Kasteel Metaal werknemer op staande voet ontslagen, vanwege de omstandigheid dat hij zich niet als goed werknemer heeft gedragen, gezien zijn houding en gedrag, geplaatst tegen de achtergrond van de eerdere waarschuwingen, het bewust niet bezig zijn met zijn werkzaamheden, het verspillen van tijd aan alles behalve taken die uitgevoerd dienen te worden en het niet opvolgen van instructies en het weigeren van werkzaamheden zonder goede reden. Werknemer verzoekt toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat Kasteel Metaal onvoldoende heeft onderbouwd welke gedragingen die zich op 27 januari 2022 hebben voorgedaan, zij concreet aan werknemer verwijt. Dat blijkt in elk geval niet uit de ontslagbrieven en Kasteel Metaal heeft dat ook in haar verweer onvoldoende onderbouwd. Kasteel Metaal heeft evenmin aangevoerd dat werknemer aanstonds moest begrijpen welke gedragingen hem werden

verweten en op grond waarvan hij dit had moeten begrijpen. De enkele omstandigheid dat Kasteel Metaal zich ergerde aan de houding en het gedrag van werknemer en dat werknemer mogelijk zich onvoldoende inspande, is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Het niet opvolgen van instructies dan wel werkweigering kan enkel een reden zijn voor een ontslag op staande voet indien de werknemer daar voldoende duidelijk op is aangesproken en gewaarschuwd en na herhaling verbetering uitblijft. Ook dit heeft Kasteel Metaal onvoldoende geconcretiseerd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan. Dit brengt mee dat de verzochte schadevergoeding vanwege het niet in acht nemen van de opzegtermijn en de verzochte transitievergoeding toewijsbaar zijn. Dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zoals Kasteel Metaal heeft gesteld, is namelijk evenmin komen vast te staan. Kasteel Metaal heeft onvoldoende onderbouwd welk gevaarzettend gedrag werknemer op de dag van het ontslag heeft vertoond. De door Kasteel Metaal verzochte vergoeding uit hoofde van artikel 7:677 lid 2 BW wordt afgewezen, omdat niet kan worden vastgesteld dat werknemer door opzet of schuld aan Kasteel Metaal een dringende reden heeft gegeven om hem op staande voet te ontslaan. De kantonrechter ziet geen aanleiding een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen. De toegekende schade- en transitievergoeding zijn reeds een voldoende compensatie voor het onterecht verleende ontslag op staande voet. In totaal is gelet op het voorgaande een bedrag van € 4.175,11 bruto toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:7960

Zaaknummer: 9724894 \ J VERZ 22-81551

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: O.J. Praamstra en E.W. de Vries

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

RECHTSPRAAK

Werkgever is door meerdere voorvallen het vertrouwen in werknemer volledig kwijtgeraakt. Werknemer blijft volharden in ingenomen standpunten. Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster is een leverancier van hoogwaardige meetinstrumenten en registratiesystemen. Werknemer is op 1 juni 2014 in dienst getreden bij werkgeefster. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Field Service Engineer. Kort samengevat verzorgt de Field Service Engineer grotendeels (in overleg) bij de klanten van werkgeefster het gehele traject van service en onderhoud met inbegrip van beheer en administratie. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2022 ontbonden op de g-grond en een transitievergoeding van € 8956,24 toegewezen. Daartoe overwoog de kantonrechter onder meer dat werknemer niet af te brengen is van zijn standpunt als hij vindt dat hij gelijk heeft. Werknemer moet zich realiseren – aldus de kantonrechter – dat niet hij, maar de werkgever de regels bepaalt. Aan de hand van een aantal voorbeelden over het niet opnemen van pauzes, het doorgeven en opnemen van verlof, het niet naar een opdracht gaan op 4 mei 2021 en de bemoeienis met de aanstelling van een nieuwe leidinggevende, concludeert de kantonrechter dat werknemer volhardt in door hem ingenomen standpunten, ook als het hem duidelijk is dat werkgeefster een ander standpunt inneemt. Partijen zijn steeds meer tegenover elkaar komen te staan en werknemer heeft geen enkel inzicht getoond, aldus de kantonrechter. Werknemer stelt zich in hoger beroep op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is overgegaan en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van ruim € 20.000 bruto.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat voldoende is gebleken dat werkgeefster over een langere periode aan de hand van meerdere voorvallen volledig het vertrouwen in werknemer is kwijtgeraakt. Het hof gaat in op een aantal voorbeelden/voorvallen. Zo heeft werknemer, nadat een nieuwe werkvoorbereider was aangesteld, een mail naar alle collega's gestuurd waarin hij heeft

aangegeven dat de nieuwe werkvoorbereider niet uit het juiste hout is gesneden, 'laat staan dat hij meer in zijn mars heeft'. Ook heeft hij zowel de werkvoorbereider als werkgeefster geweigerd toegang te geven tot een niet-uitgeklede versie van Google Drive waarin werknemer met collega's bedrijfsinformatie deelde. Het hof acht het voorstelbaar dat dit tot irritatie en wantrouwen heeft geleid aan de zijde van werkgeefster. Datzelfde geldt voor de discussie die vanaf 2016 is ontstaan over het opnemen van pauze door werknemer. Werkgeefster heeft – na meerdere briefwisselingen – op directieniveau, via een advocaat, bij brief van 30 juli 2018 aan werknemer laten weten dat het verplicht is dat hij pauze neemt. Desondanks heeft werknemer ook na deze brief geen pauze geschreven en bij de instellingen van het tijdschrijfprogramma de pauze standaard op nul minuten ingesteld. Verder heeft werknemer op 4 mei 2021 geweigerd naar een opdracht te gaan. Ook ten aanzien van dit voorval acht het hof goed voorstelbaar dat het niet voldoen aan de directe opdracht van een leidinggevende tot irritatie heeft geleid bij werkgeefster. Voorts bestaat tussen partijen discussie over de wijze van het opnemen van verlof en over de omstandigheid dat werknemer op 20 augustus 2021 bijna vier uur aan werktijd heeft genoteerd terwijl hij feitelijk minder uren heeft gewerkt. Anders dan werknemer betoogt, blijkt naar het oordeel van het hof uit het voorgaande dat niet slechts sprake was van een zakelijke discussie tussen partijen. Zoals gezegd blijkt uit de voorbeelden dat werkgeefster volledig het vertrouwen in werknemer was kwijtgeraakt, met name waar het erom gaat hem te kunnen aansturen en te kunnen inzetten waar nodig. Het hof is van oordeel dat ten tijde van de bestreden beschikking inderdaad sprake was van een voldragen g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster is geen sprake. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2494

Zaaknummer: 200.307.265_01

Rechters: A.L. Bervoets, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

Advocaten: H.M.M. van den Elzen en S.M. Profijt

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst zonder toestemming UWV/instemming werknemer in strijd met artikel 7:671 BW. Niet aannemelijk dat werkzaamheden werknemer meeste gelijkenissen vertoonden met (veel) hoger ingeschaalde functie. Billijke vergoeding vastgesteld op € 7500 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst vermeldt als functie ‘medewerker algemeen onderhoud’ en een salaris van € 1.600 bruto per maand (schaal 4). Het laatstverdiend salaris bedraagt € 1.733,00 bruto per maand. Op 26 november 2020 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden, waarin werknemer een beoordeling van 3 uit 5 kreeg. De bedrijfsleider was volgens het (door beide partijen ondertekende) functioneringsformulier te spreken over de technische kennis en designkwaliteiten van werknemer, maar nog niet tevreden over diens verantwoordelijkheidsbesef en verzuim. Op 10 mei 2021 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 augustus 2021 vanwege een vertrouwensbreuk, volgens werkgeefster voornamelijk veroorzaakt door het forse aantal dagen van afwezigheid van werknemer. Werknemer heeft zich op 15 juni 2021 ziek gemeld. Werkgeefster heeft tot 1 augustus 2021 het loon aan werknemer betaald en, gelijktijdig met het verstrekken van de eindafrekening, een transitievergoeding van € 1.194,38 bruto voldaan. De kantonrechter heeft op verzoek van werknemer voor recht verklaard dat de opzegging van werkgeefster in strijd is met artikel 7:671 BW en werkgeefster veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding aan werknemer van € 2.443,12 bruto. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Loon

Werknemer betoogt allereerst dat zijn feitelijke werkzaamheden dienen te worden getoetst aan de meest passende referentiefunctie en volgens hem past de functie van filmoperator (schaal 7, subsidiair schaal 6) het beste bij de door hem uitgevoerde werkzaamheden. Het hof volgt werknemer hierin niet en overweegt daartoe als volgt. Tussen partijen staat vast dat in de vacaturetekst 'filmtechnicus' staat en dat werknemer op die vacature heeft gesolliciteerd. Voorts staat vast dat werkgeefster tijdens het sollicitatiegesprek met werknemer heeft gesproken over de technische en niet-technische taken die tot zijn werkzaamheden zouden gaan behoren. Werknemer heeft voorts de arbeidsovereenkomst met daarin de benoeming tot 'medewerker algemeen onderhoud' en de bijbehorende schaal 4 aanvaard. Daarmee was het volgens het hof voor werknemer voldoende duidelijk dat zijn werkzaamheden ook bestonden uit niet-technische taken, zoals kaartverkoop en bardiensten. Ook in hoger beroep heeft werknemer gesteld noch aannemelijk gemaakt dat hij de navolgende taken van een filmoperator, te weten leidinggeven, het mede selecteren van nieuwe medewerkers, het toewijzen van werkzaamheden en het geven van instructies, uitvoerde. Ook mocht hij niet zelfstandig PR-taken uitvoeren en droeg hij geen eindverantwoordelijkheid voor operationele en technische werkzaamheden, hetgeen wel bij de functie van filmoperator hoort. Werknemer heeft aldus onvoldoende onderbouwd gesteld dat zijn feitelijke werkzaamheden de meeste gelijkenissen vertoonden met de referentiefunctie van filmoperator. Dit betekent dat werkgeefster het juiste loon en het juiste bedrag aan transitievergoeding aan werknemer heeft betaald.

Billijke vergoeding

In de onderhavige zaak is sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. Voor het hof is voldoende aannemelijk dat in de hypothetische situatie dat werkgeefster niet zou hebben opgezegd maar een verzoek tot ontbinding zou hebben ingediend, dit verzoek zou zijn toegewezen op de g-grond dan wel – na een naar verwachting niet geslaagd verbetertraject – de d-grond. Het hof baseert dit oordeel onder meer op het functioneringsformulier uit 2020. Het hof acht de door de kantonrechter gehanteerde termijn van 8,5 maand na de opzegging, waarbinnen de arbeidsovereenkomst alsnog zou zijn ontbonden, realistisch. Op het in die periode misgelopen salaris wordt de Ziektewetuitkering van werknemer in mindering gebracht. De transitievergoeding mag volgens het hof in dit geval niet op de billijke vergoeding in mindering worden gebracht. Aan de andere kant houdt het hof rekening met het gegeven dat werkgeefster een noodlijdende onderneming betreft en met het relatief korte dienstverband en de relatief jonge leeftijd van werknemer. Ten slotte acht het hof het door werknemer gestelde causale verband tussen het handelen van werkgeefster en zijn arbeidsongeschiktheid niet, althans onvoldoende, onderbouwd. Op grond van het voorgaande wordt de billijke vergoeding – hoger dan in eerste aanleg – vastgesteld op € 7.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2493

Zaaknummer: 200.307.331_01

Rechters: R.R.M. de Moor, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: J.C.E. Savelsbergh en H.P. Kamerbeek

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Indirect bestuurder persoonlijk aansprakelijk voor schade vanwege niet tot stand brengen door vennootschap van pensioenregeling en het niet afstorten van pensioenpremies.

Feiten

Zeven werknemers zijn tot 16 oktober 2015 werkzaam geweest bij Stichting PTC+ (hierna: de stichting). De stichting exploiteerde het Expertisecentrum Buitengebied en Dierhouderij alsmede een hostel. Op 16 oktober 2015 heeft de stichting de activa van het expertisecentrum verkocht en geleverd aan PETC+ B.V. en de activa van het hostel verkocht en geleverd aan Horeca Hegelsom B.V. (hierna: de overname). Ten tijde van de overname was Vita Frui B.V. enig aandeelhouder en bestuurder van PETC+. Op 30 mei 2016 is Hagilo B.V. opgericht. Vanaf die datum was Hagilo bestuurder en enig aandeelhouder van PETC+; Vita Frui was vanaf die datum bestuurder en enig aandeelhouder van Hagilo. De heer X was meerderheidsaandeelhouder en alleen/zelfstandig bevoegd bestuurder van Vita Frui sinds 12 oktober 2015. PETC+ is op 28 februari 2017 op eigen aangifte in staat van faillissement verklaard. Op 9 maart 2017 heeft de curator de arbeidsovereenkomsten met de zeven werknemers opgezegd. Werknemers zijn bij de overname van rechtswege bij PETC+ in dienst getreden (artikel 7:663 BW). Op grond van de arbeidsovereenkomsten alsmede de daarop toepasselijke cao was PETC+ verplicht een pensioenvoorziening voor haar werknemers te realiseren door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst met ABP dan wel een vergelijkbare pensioenuitvoerder. PETC+ heeft dit niet gedaan. PETC+ heeft wel vanaf de overname maandelijks het werknemersdeel van de pensioenpremie ingehouden op de salarissen van werknemers, maar heeft nooit pensioenpremie afgedragen aan een pensioenverzekeraar (werknemers- noch werkgeversdeel). Hagilo is op 19 maart 2019 in staat van faillissement verklaard. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat Hagilo jegens werknemers onrechtmatig heeft gehandeld en dat Vita Frui en de heer X hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de dientengevolge geleden schade. In eerste aanleg heeft de rechtbank de vorderingen gericht tegen Vita Frui en X toegewezen en Vita Frui en X hoofdelijk veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding aan werknemers. Vita Frui is inmiddels ook failliet. X heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt dat X als indirect bestuurder een ernstig persoonlijk verwijt te maken valt van het niet sluiten van een uitvoeringsovereenkomst en het niet afdragen van pensioenpremies door PETC+, ondanks de verplichting daartoe gelet op de arbeidsovereenkomsten en de van toepassing zijnde cao. Gelet op het evidente belang van werknemers bij de totstandkoming van een pensioenregeling had van X verwacht mogen worden dat hij na de overname dit zo spoedig mogelijk zou regelen. Hij heeft ten tijde van de overname ook aan werknemers toegezegd dit te zullen doen. Weliswaar betoogt X dat hij zich voldoende heeft ingespannen om het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst ter zake van de pensioenen te realiseren, maar hetgeen X ter onderbouwing daarvan aanvoert is onvoldoende gelet op datgene wat werknemers daar tegenover inbrengen. Het lag op de weg van X om concreet en met beschikbare documenten te onderbouwen dat ABP aanvankelijk heeft geweigerd een uitvoeringsovereenkomst aan te gaan met PETC+. Dat heeft hij niet gedaan, zodat ervan moet worden uitgegaan dat van een dergelijke aanvankelijke weigering geen sprake is geweest. Verder is duidelijk dat ABP op 1 augustus 2016 bereid was om, met terugwerkende kracht, met PETC+ een uitvoeringsovereenkomst aan te gaan. Door vervolgens alsnog geen overeenkomst met ABP te sluiten heeft X wederom ernstig verwijtbaar gehandeld. Hierdoor heeft X bovendien werknemers de mogelijkheid ontnomen om een beroep te doen op overneming van premiebetaling door het UWV op grond van de WW. Ook dit is een belangrijk verwijt dat aan X kan worden gemaakt. Het hof komt tot de conclusie dat X een persoonlijk ernstig verwijt te maken valt van het niet realiseren van een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenverzekeraar en het niet afdragen van pensioenpremies. X is door de rechtbank op juiste gronden aansprakelijk gehouden voor de door werknemers geleden schade.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-08-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2684

Zaaknummer: 200.268.600_01

Rechters: S.C.H. Molin, A.C. van Campen en M.R. van Zanten

Advocaten: R.G.F. Lammers en M.C.J. Peeters

Wetsartikelen: 2:11 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is met werkgever overeengekomen dat het in het pensioenreglement opgenomen maximale pensioengevend salaris niet op hem van toepassing is, zodat zijn volledige salaris, inclusief jaarlijkse bonussen van € 70.000, pensioengevend is.

Feiten

Werknemer is van 1982 tot en met 2013 in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) HDI-Gerling Verzekeringen N.V. (hierna: HDI-Gerling). Op 1 januari 2014 is werknemer voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van HDI Global SE. Deze arbeidsovereenkomst is van rechtswege per 31 december 2016 geëindigd. HDI Global is op 17 december 2020 gefuseerd met HDI-Gerling. HDI Global is hierdoor de rechtsopvolger geworden van HDI-Gerling. Tussen werknemer en HDI Global is thans in geschil of (de rechtsvoorganger van) HDI Global de pensioenaanspraken van werknemer voldoende heeft gefinancierd. Werknemer meent dat HDI Global dit onvoldoende heeft gedaan, omdat HDI Global te lage pensioengevende salarisbedragen aan Aegon heeft doorgegeven. Volgens werknemer heeft hij met HDI Global afspraken gemaakt over zijn pensioengevend salaris en heeft HDI Global die afspraken niet of niet goed doorgegeven aan Aegon.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Het geschil ziet op de pensioenaanspraken die werknemer heeft opgebouwd voor 1 januari 2014, omdat over de periode daarna tussen partijen afspraken zijn gemaakt en finale kwijting is verleend. Werknemer stelt dat hij met HDI Global heeft afgesproken dat het in de pensioenreglementen opgenomen maximale pensioengevend salaris niet op hem van toepassing is, zodat zijn volledige salaris (vast jaarsalaris per 1 januari 2010: € 175.000) pensioengevend is. Daaronder valt volgens werknemer ook zijn vaste bonus van minimaal € 70.000 per jaar die hij vanaf 1 januari 2010 ontvangt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende de door hem gestelde afspraken heeft onderbouwd. Uit overgelegde correspondentie blijkt dat HDI Global bevestigt dat het jaarlijkse pensioengevende salaris van werknemer in lijn was met zijn werkelijke jaarlijkse salaris (in 2013: € 260.000). HDI Global heeft daarnaast ook erkend dat in de

uniforme pensioenoverzichten is opgenomen dat het salaris van werknemer hoger was dan het maximum pensioengevend salaris volgens het pensioenreglement. Hieruit blijkt eens te meer dat de door werknemer gestelde afspraak wat betreft het opbouwen van pensioen over zijn volledige salaris, is gemaakt tussen partijen. Het opnemen van het salarisbedrag van € 260.000 in 2013 in een brief van HDI Global van 2 december 2015 bevestigt naar het oordeel van de kantonrechter verder dat tot het pensioengevend salaris ook de minimale bonus behoort, omdat volgens de stukken van partijen het jaarsalaris van werknemer in 2013 slechts € 190.000 bedroeg. De conclusie is derhalve dat werknemer voldoende heeft onderbouwd dat hij met HDI Global is overeengekomen dat het in het pensioenreglement opgenomen maximale pensioengevend salaris niet op hem van toepassing is, zodat zijn volledige salaris, inclusief vaste bonussen ten bedrage van € 70.000 vanaf 1 januari 2010, pensioengevend is. Nu is vastgesteld wat tussen partijen is afgesproken, kan berekend worden of HDI Global te weinig pensioen heeft gefinancierd. Zo ja, dan moet het door HDI Global worden aangevuld. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting voor het nemen van een akte door elk van partijen over de persoon van de te benoemen deskundige en de aan deze te stellen vragen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6030

Zaaknummer: 9609796 CV EXPL 21-43392

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L.R.T. Peeters en G.R. Derksen

Wetsartikelen: 55 Pw