

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 47, 2023

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:435](#) 31-10-2023

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1603](#) 17-11-2023

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1573](#) 17-11-2023

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:9613](#) 14-11-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2713](#) 25-10-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2711](#) 24-10-2023

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2023:2712](#) 24-10-2023

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4560](#) 14-11-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7120](#) 10-11-2023

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4498](#) 09-11-2023

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:10563](#) 09-11-2023

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5299](#) 09-11-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7846](#) 09-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11068](#) 08-11-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:11114](#) 08-11-2023

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:6519](#) 08-11-2023
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:10650](#) 08-11-2023
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:17007](#) 07-11-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5874](#) 07-11-2023
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4608](#) 07-11-2023
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2023:4614](#) 07-11-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6137](#) 07-11-2023
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5244](#) 31-10-2023
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5274](#) 31-10-2023
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5273](#) 31-10-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7597](#) 25-10-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:5498](#) 20-10-2023
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7594](#) 16-10-2023
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6049](#) 20-09-2023
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:6117](#) 13-09-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10840](#) 11-09-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10838](#) 08-09-2023
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:4623](#) 08-08-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6847](#) 13-07-2023
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:10841](#) 28-06-2023
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2021:5478](#) 15-09-2021

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 05-09-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 08-11-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 06-09-2023

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming in geval van door staat benoemde notaris die deel personeel en archieven overneemt van voorganger.

Feiten

NC e.a. hebben in een notariskantoor in Madrid voor verschillende notarissen gewerkt die elkaar in dat kantoor hebben opgevolgd. Op 30 september 2019 bood DV, de notaris die sinds 31 januari 2015 de ambtsdragende notaris was, NC e.a. de mogelijkheid om met hem samen te werken in zijn nieuwe kantoor in een andere stad, dan wel om hun arbeidsovereenkomsten te beëindigen. NC e.a. kozen voor de tweede optie en hebben een vergoeding ontvangen wegens economisch ontslag op grond van overmacht. BA is op 29 januari 2020 benoemd tot de ambtsdragende notaris van hetzelfde notariskantoor. Hij heeft de werknemers van de vorige ambtsdragende notaris overgenomen en dezelfde materiële voorzieningen behouden. De notariële werkzaamheden werden nog steeds op dezelfde werkplek verricht waar de minuten worden bewaard, die in de nationale wetgeving zijn gedefinieerd als alle openbare akten en andere documenten die elk jaar aan die verzameling akten worden toegevoegd. Op 11 februari 2020 hebben BA en NC e.a. arbeidsovereenkomsten met een proeftijd van zes maanden gesloten.

Op 15 maart 2020 heeft het directoraat-generaal rechtszekerheid en notariële diensten van het ministerie van Justitie in het kader van de COVID-19-pandemie een besluit vastgesteld waarin was bepaald dat uitsluitend urgente handelingen mochten worden uitgevoerd, notariskantoren de door de autoriteiten aanbevolen afstandsmaatregelen moesten treffen en er voor werknemers een rotatiesysteem moest worden ingesteld. De volgende dag zijn NC, TA en JD naar het notariskantoor gegaan om BA te verzoeken deze maatregelen toe te passen. BA heeft dit geweigerd en heeft op dezelfde dag ontslagbrieven gestuurd aan NC, TA en JD, alsook op 2 april 2020 aan FZ, met de mededeling dat zij niet waren geslaagd voor hun proeftijd.

De verwijzende rechter wenst te vernemen of sprake kan zijn van overgang van onderneming in geval van voortzetting van een ambtenaarsambt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Reeds betaalde ontslagvergoeding door vervreemder staat niet aan mogelijke overgang in de weg

Met betrekking tot het argument van de Spaanse regering dat de prejudiciële vraag niet-ontvankelijk is omdat NC e.a. reeds een vergoeding hebben ontvangen wegens de beëindiging van hun arbeidsverhouding, moet worden vastgesteld dat deze mogelijkheid voortvloeit uit een nationale regeling die niet strekt tot omzetting van Richtlijn 2001/23/EG en dus niet relevant kan zijn voor het onderzoek van de ontvankelijkheid van de prejudiciële vraag. Overigens moet worden gepreciseerd dat NC e.a. ter terechtzitting hebben verklaard dat deze vergoeding is terugbetaald.

Overgang van notarisambt: economische eenheid die identiteit behoudt

Het enkele feit dat notarissen, wanneer zij weigeren hun diensten te verlenen, een doel van algemeen belang nastreven, betekent nog niet dat zij hun werkzaamheden verrichten ter uitoefening van bevoegdheden van openbare macht. Het staat immers vast dat de in het kader van diverse gereguleerde beroepen verrichte werkzaamheden in de nationale rechtsorden dikwijls de verplichting voor de betrokken beroepsbeoefenaars meebrengen om een dergelijk doel na te streven zonder dat die werkzaamheden daarom ter uitoefening van bevoegdheden van openbare macht plaatsvinden (zie naar analogie HvJ EU 24 mei 2011, C-47/08, ECLI:EU:C:2011:334 (*Commissie/België*), punt 96). Er is derhalve sprake van een economische eenheid.

Overgang?

In dit verband moet ten eerste worden vastgesteld dat het feit dat een notaris ambtsdrager van een notariskantoor wordt op grond van een benoeming door de staat, en niet op basis van een met zijn voorganger gesloten overeenkomst, op zich niet eraan in de weg staat dat er sprake is van een overgang in de zin van Richtlijn 2001/23/EG. Een notariskantoor werkt noodzakelijkerwijze onder toezicht van de notaris, maar in het onderhavige geval leidt de benoeming door de staat van de nieuwe ambtsdrager tot de overgang van deze door de vorige ambtsdrager uitgeoefende notariële openbare dienst die onder meer gebonden is aan een bepaald geografisch rechtsgebied. Een dergelijke wisseling van de persoon die ambtsdrager van een notariskantoor is, moet worden aangemerkt als een verandering van ondernemer, wat volgens overweging 3 van Richtlijn 2001/23/EG een gebeurtenis is waarbij die richtlijn werknemers beoogt te beschermen.

In dit verband blijkt dat het personeel en de inrichting van het notariskantoor overeenkomstig de Spaanse wetgeving een “openbare instelling” vormen, die wordt omschreven als al het

personeel en alle materiële middelen waarmee de doelstelling van de notariële openbare dienst wordt vervuld. Bij de werkzaamheden van een dergelijk notariskantoor is primair de inbreng van het personeel van belang, zodat het kantoor zijn identiteit ook na de overgang kan behouden wanneer een wezenlijk deel van het personeel, qua aantal en deskundigheid, door de nieuwe ambtsdrager ervan wordt overgenomen, hetgeen deze laatste in staat stelt de werkzaamheden van het notariskantoor voort te zetten. In het geval dat een notaris die tot ambtsdrager van een notariskantoor is benoemd een wezenlijk deel van het personeel dat in dienst was bij zijn voorganger heeft overgenomen en dit personeel de in punt 61 van het onderhavige arrest genoemde taken blijft opdragen, moet worden opgemerkt dat het feit dat hij de ambtsdrager van een notariskantoor is geworden dat met name een bepaald geografisch rechtsgebied bedient, de materiële middelen en de kantoorruimte heeft overgenomen, en bewaarder van de minuten van dat kantoor is geworden, aanwijzingen zijn dat het kantoor zijn identiteit heeft behouden.

Conclusie

Gelet op het voorgaande moet artikel 1 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG aldus worden uitgelegd dat deze richtlijn van toepassing is op een situatie waarin een notaris, die tegelijkertijd openbaar ambtenaar is en particulier werkgever van het personeel dat bij hem in dienst is, de vorige ambtsdrager van een notariskantoor opvolgt, diens minuten overneemt, een essentieel onderdeel van het personeel van deze laatste overneemt en de werkzaamheden in dezelfde kantoorruimte voortzet met dezelfde materiële middelen, op voorwaarde dat de identiteit van dat kantoor gehandhaafd blijft, wat de verwijzende rechter rekening houdend met alle concrete omstandigheden moet vaststellen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:EU:C:2023:435

Zaaknummer: C-583/21

Rechters: C. Lycourgos, O. Spineanu-Matei, J.C. Bonichot, S. Rodin en L.S. Rossi

Wetsartikelen: 7:662 BW en Richtlijn 2001/23/EG

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer strekkende tot wedertewerkstelling ook in hoger beroep niet toewijsbaar nu de bodemrechter in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst inmiddels heeft ontbonden.

Feiten

Werknemer was sinds 18 november 1991 in dienst bij de rechtsvoorganger van Hago Airport Services ('Hago') en vanaf 1 april 2009 bij Hago. In september 2021 heeft Hago een algemeen cultuuronderzoek onder haar medewerkers laten uitvoeren door een onderzoeksbedrijf. Het rapport van januari 2022 wees op diversiteitsproblemen in het leiderschap en meldingen van seksuele intimidatie, waarbij werknemer betrokken was. Hago heeft vervolgens onderzocht of de meldingen op dezelfde medewerker sloegen, wat het geval bleek te zijn. In mei 2022 meldde een medewerkster zich ziek vanwege ongewenst gedrag van werknemer. Op 18 mei 2022 ontkende werknemer de beschuldigingen tijdens een gesprek met Hago. Hij kreeg de keuze tussen beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een verdiepend onderzoek door het onderzoeksbedrijf. Werknemer werd voorlopig vrijgesteld van werk. Op 21 mei 2022 verzocht werknemer om een nieuw onderzoek op de werkvloer. Van juni tot september 2022 voerde het onderzoeksbedrijf in opdracht van Hago een vervolgonderzoek uit, waarbij meerdere collega's gelijklopende meldingen deden van ongewenste aanrakingen door werknemer. Alternatieve functies werden aangeboden, maar werknemer wilde zijn oude functie behouden. Hago is op 14 april 2023 een bodemprocedure gestart bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, waartegen werknemer in hoger beroep is gegaan. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd Hago te gebieden om binnen 24 uur na betekening van het te wijzen vonnis hem weder tewerk te stellen in zijn eigen functie, met veroordeling van Hago in de proceskosten en uitvoerbaar bij voorraad. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen omdat Hago gelet op de aard en de ernst van de meldingen en de overige bevindingen uit het eindrapport vooralsnog een redelijke en voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer niet meer in zijn eigen functie tewerk te stellen. Tegen deze beslissing komt werknemer nu in hoger beroep.

Oordeel

Werknemer stelt in hoger beroep dat de beschuldigingen aan zijn adres, ook na onderzoek, niet zijn komen vast te staan en dat de kantonrechter in onvoldoende mate de belangen van werknemer bij een terugkeer in zijn oude functie heeft meegewogen. Hago bestrijdt de grieven en voert onder meer het verweer dat tussen partijen geen rechtsverhouding meer bestaat aangezien de arbeidsovereenkomst bij beschikking van 27 juni 2023 is ontbonden en de door werknemer gevorderde voorziening alleen al om die reden niet kan worden toegewezen. Dit verweer van Hago slaagt. De kantonrechter heeft de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 september 2023. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:683 lid 1 BW schorst het instellen van hoger beroep tegen de beslissing van de kantonrechter de tenuitvoerlegging van die beslissing niet. Dit betekent dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst die blijkens voornoemde beschikking uitvoerbaar bij voorraad is verklaard, tot gevolg heeft dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst meer bestaat zodat op dit moment geen grond bestaat om van Hago te verlangen dat zij werknemer tot het verrichten van werkzaamheden toelaat, in welke functie en op welke locatie dan ook. Het hof dient in kort geding zijn oordeel in beginsel af te stemmen op het oordeel van de bodemrechter en hij kan niet vooruitlopen op een daarover nog te vellen oordeel in hoger beroep tenzij de beschikking van de bodemrechter klaarblijkelijk op een misslag berust. Hiervan is geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2712

Zaaknummer: 200.328.797/01 SKG

Rechters: M.L.D. Akkaya, R.J.M. Smit en A. van Zanten-Baris

Advocaten: S. de Lange

Wetsartikelen: 7:683 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Geen onrechtmatige concurrentie ex-werknemers zonder concurrentie- of relatiebeding.

Feiten

Werknemer 1 en werknemer 2 zijn in dienst geweest bij Agib. Agib is leverancier van bedrijfshygiënische producten voor melkvee die nodig zijn voor de dagelijkse bedrijfsvoering van melkveehouders. Agib maakt gebruik van een als winkel ingerichte vrachtauto waarmee zij melkveehouders bezoekt. Er gold voor de werknemers geen concurrentiebeding. Werknemers 1 en 2 hebben per 1 januari 2021 BlaarCop opgericht en houden zich via BlaarCop bezig met rechtstreekse verkoop van agrarische producten vanuit vrachtauto's aan agrariërs. Agib vindt dat sprake is van onrechtmatige concurrentie, waardoor zij schade lijdt. Agib heeft beslag gelegd. De kantonrechter heeft de vorderingen – bestaande uit onder meer een verklaring voor recht dat de werknemers onrechtmatig hebben gehandeld, een verbod om contact te hebben en overeenkomsten te sluiten met klanten en relaties van Agib en betaling van beslagkosten – van Agib afgewezen. De vordering van werknemer 1 tot betaling van een bedrag van € 22.717,50 aan niet-genoten vakantiedagen is toegewezen. Agib komt tegen het oordeel van de kantonrechter in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt bij de beoordeling het volgende voorop. Werknemer 1 en werknemer 2 zijn niet gebonden aan een concurrentie- of relatiebeding. Dit betekent dat het hun in beginsel vrij staat om met Agib als ex-werkgever te concurreren, ook als Agib daarvan nadeel ondervindt. Alleen onder bijkomende omstandigheden kan die concurrentie onrechtmatig zijn. Daarvan is sprake als het gaat om het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame bedrijfsdebet van Agib dat werknemers hebben helpen opbouwen met hulpmiddelen die zij daarvoor vertrouwelijk van Agib ter beschikking kregen. Hierover wordt overwogen dat Agib werkzaam was met vaste klanten en via vaste routes waarmee werknemers ook werkzaam waren. Het gaat daarbij wel om een klantenbestand dat geen contractuele band heeft met Agib: de klanten nemen immers wisselend producten af (ook al zijn er volgens Agib klanten met een vast pakket) en de aankoop bij Agib is steeds een vrije keuze. Agib beweert dat dat

werknemers onrechtmatige concurrentie hebben gepleegd door systematisch klanten te benaderen in Noord-Holland. Ze wijst op een vergelijkbaar assortiment, prijsstelling en verlies van omzet. Werknemers betwisten dat ze zich alleen op Noord-Holland richten, maar gezien de route die werknemers rijden vanaf hun woonplaats acht het hof het waarschijnlijk dat werknemers zich vanaf het begin op de klanten van Agib in Noord-Holland heeft gericht. Dit op zich is niet onrechtmatig, tenzij er gebruik wordt gemaakt van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Agib stelt dat werknemers vertrouwelijke bedrijfsgegevens hebben gebruikt, zoals persoonsgegevens van klanten, efficiënte routes, historische verkoopgegevens, klanttevredenheid, en leveranciersgegevens. Het hof oordeelt echter dat deze gegevens eerder commerciële informatie zijn die verkopers van nature kennen, en niet als bedrijfsgeheimen kunnen worden beschouwd. Agib heeft om die reden niet bewezen dat werknemers specifieke geheime informatie hebben gebruikt, waardoor zij niet onrechtmatig hebben gehandeld tegenover Agib. Het enkele feit dat werknemers kwalijk hebben gehandeld, bijvoorbeeld door niet eerlijk te zijn over de plannen en door onjuiste uitingen te doen over Agib, maakt niet dat sprake is van onrechtmatige concurrentie. Het hof zal het vonnis van de kantonrechter bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:9613

Zaaknummer: 200.312.858

Rechters: A.E.F. Hillen, C. Hoogland en R.J.A. Dil

Advocaten: E. Koekoek en Z.B. Gyömörei

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. Uitleg concurrentiebedingen. Strijd met artikel 7:663 BW.

Feiten

Werkneemster treedt op 16 november 2017 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgeefster 1, in de functie van uitvaartverzorger. Na twee jaarcontracten wordt haar arbeidsovereenkomst per 1 november 2019 voor onbepaalde tijd voortgezet. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen waardoor het werknemer niet is toegestaan om gedurende 12 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn binnen het vakgebied van werkgever. Op 7 januari 2020 is sprake van een overgang van onderneming, waarbij de activiteiten van werkgeefster 1 worden ingebracht in de nieuw opgerichte onderneming werkgeefster 2. Op 25 februari 2020 ondertekent werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst (met als ingangsdatum 1 maart 2020) met werkgeefster 2. Ook in deze arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen waardoor het werkneemster niet is toegestaan om betrokken te zijn bij een onderneming die gevestigd is in een cirkel met een straal van 25 km gemeten van de standplaats van werkneemster of het adres van werkgeefster 2 én die een of meer soortgelijke of vergelijkbare activiteiten ontplooit. Verder is het verboden om contacten te onderhouden met relaties van werkgeefster 2. Op 29 november 2021 zegt werkneemster de arbeidsovereenkomst - zowel mondeling als schriftelijk - op tegen 1 februari 2022 en treedt zij in dienst bij bedrijf 1 in de functie van uitvaartverzorger. Bij vonnis in kort geding veroordeelt de voorzieningenrechter werkneemster om binnen 24 na betekening van dat vonnis de werkzaamheden ten behoeve van bedrijf 1 te staken en gestaakt te houden tot en met 31 januari 2023 en tot het betalen van een dwangsom aan werkgeefster 2 van € 250 voor iedere dag of gedeelte daarvan dat zij niet aan deze veroordeling voldoet (met een maximum van € 25.000). Naar aanleiding van voormeld kortgedingvonnis stelt bedrijf 1 werkneemster van 3 oktober 2022 tot en met 31 januari 2023 op non-actief. Werkgeefster 2 vordert dat de kantonrechter werkneemster veroordeelt om aan werkgeefster 2 een bedrag te betalen van € 132.000 wegens overtreding van het concurrentiebeding. Werknemer vordert in reconventie vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding wegens onder meer bedreiging, bedrog, misbruik van bevoegdheid en/of dwaling.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of werkgeefster 2 een rechtsgeldig concurrentiebeding met werkneemster is overeengekomen op 25 februari 2020. Vaststaat dat er op 7 januari 2020 sprake is geweest van een overgang van onderneming en dat de rechten en verplichtingen die op die datum voor werkgever voortvloeiden uit de arbeidsovereenkomst met werkgeefster 1 op grond van artikel 7:663 BW van rechtswege op werkgeefster 2 zijn overgegaan. Als nieuwe werkgever mag je bij een overgang van onderneming dus niet ten nadele van de werknemer afwijken. Hierbij is van belang dat de nieuwe arbeidsovereenkomst niet als pakket mag worden beoordeeld, maar per iedere afzonderlijke arbeidsvoorwaarde. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de reikwijdte van het nieuwe beding een stuk ruimer is dan die van het oude beding, omdat het oude beding slechts zag op werkzaamheden als zelfstandige, terwijl het nieuwe beding ook ziet op werkzaamheden in loondienst. Bovendien is de boete die is opgenomen in het nieuwe beding een stuk hoger dan de boete in het oude beding. Het beding is dus wegens strijd met artikel 7:663 BW nietig. Aangezien werkneemster het oude concurrentiebeding niet heeft geschonden, is zij niet gehouden tot betaling van de gevorderde boetes.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:6117

Zaaknummer: 10201892 \ CV EXPL 22-8220

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: F.J. van Wijk en K. van de Wateringen

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW, 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door niet met werknemer in overleg te treden over wijziging werkplaats. Werkgever is billijke vergoeding (€ 5000) en transitievergoeding (ruim € 2000) verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij werkgeefster (een onderneming in onder meer voedingssupplementen) als voedingsdeskundige. In de arbeidsovereenkomst staat dat werkneemster haar arbeid gewoonlijk verricht op kantoor van werkgeefster. Feitelijk heeft werkneemster steeds vanuit huis gewerkt. Op 7 december 2022 is werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege ongeoorloofd contact met een leverancier. Op 14 december 2022 is X B.V. opgericht. Werkneemster is indirect bestuurder van X B.V. De kantonrechter heeft bij beschikking van 12 april 2023 – kort gezegd – het ontslag op staande voet vernietigd (zie AR 2023-0674). Op 18 april 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat zij haar werkzaamheden per 24 april 2023 op het kantoor van werkgeefster dient te hervatten. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat niet van haar kan worden verwacht dat zij haar werkzaamheden vanuit kantoor gaat uitvoeren. Op 8 mei 2023 heeft zij zich ziek gemeld wegens spanningsklachten. Op 16 augustus 2023 is werkneemster op het spreekuur van de Arboarts geweest. Op 17 augustus 2023 heeft de Arboarts aan werkgeefster bericht dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden; wel is sprake van een arbeidsconflict. De Arboarts acht duurzame werkhervatting in de huidige situatie niet haalbaar en ook niet raadzaam. Werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter wiligt het ontbindingsverzoek van werkneemster in. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 november 2023. Vervolgens moet worden beoordeeld of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster. De kantonrechter overweegt als volgt. Werkneemster wijst met betrekking tot het handelen van

werkgeefster op het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet. Voor zover zij van mening is dat dit direct dient te leiden tot de vaststelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster overweegt de kantonrechter dat tussen partijen al een procedure is gevoerd over het ontslag op staande voet. In die procedure heeft werkneemster verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en haar weer toe te laten om haar werkzaamheden te verrichten. Dit verzoek is toegewezen. In deze procedure kan niet vanwege het gegeven ontslag op staande voet tot de toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding worden gekomen, nu werkneemster ervoor heeft gekozen niet de 'switch' te maken, maar heeft gevraagd om herstel van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens stelt werkneemster dat het 'wegpesten' door werkgeefster volgt uit het feit dat werkneemster op kantoor zou moeten gaan werken, nu er een andere afspraak tussen partijen was gemaakt en er volgens haar geen rekening wordt gehouden met de thuissituatie van werkneemster (zij heeft de zorg voor vijf jonge kinderen). De kantonrechter overweegt dat de door werkneemster gestelde afspraak over de plaats waar de werkzaamheden zouden worden verricht niet is onderbouwd. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werkzaamheden op kantoor zouden worden verricht en werkneemster heeft niet onderbouwd dat een afwijkende afspraak is gemaakt. Dit neemt echter niet weg dat het tussen partijen gebruikelijk was dat werkneemster altijd thuis werkte. Wel dient er rekening mee te worden gehouden dat er op dat moment nog van uit werd gegaan dat er een samenwerkingsverband was/zou komen tussen werkgeefster en de partner van werkneemster en werkneemster via haar partner de werkzaamheden voor werkgeefster verrichtte. Inmiddels staat vast dat die samenwerking geen invulling heeft gekregen, zodat het niet onredelijk is dat werkgeefster verwachtte dat werkneemster (al dan niet incidenteel) op het kantoor van werkgeefster zou verschijnen. Nu werkneemster steeds thuis werkte en gelet op haar thuissituatie is het begrijpelijk dat zij niet op stel en sprong opvang voor haar kinderen kon regelen, zodat het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van werkgeefster had gelegen in overleg te treden met werkneemster over de datum of de hoeveelheid dagen dat werkneemster op kantoor zou moeten gaan werken en haar, indien nodig, een overgangsperiode aan te bieden. Uit de door werkneemster en werkgeefster overgelegde correspondentie uit die periode blijkt echter dat er geen overgangsperiode is geboden, dan wel een overleg daarover voor werkgeefster niet mogelijk was. Immers, in een e-mailbericht van de gemachtigde van werkgeefster van 18 april 2023 – het eerste e-mailbericht na de beschikking van de kantonrechter van 12 april 2023 – werd aangegeven dat er van werkneemster werd verwacht dat zij op 24 april 2023 haar werkzaamheden op het kantoor van werkgeefster zou gaan uitvoeren. Vervolgens wordt er medegedeeld dat werkneemster met werkgeefster in overleg kan treden, maar dit overleg zou dan (enkel) zien op het sluiten van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus niet op bijvoorbeeld een overgangsperiode. Reeds op grond van

het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Werkneemster komt de transitievergoeding van € 2138,71 bruto toe. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 5000 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7594

Zaaknummer: 10538031 AZ VERZ 23-34

Rechters: Zander

Advocaten: J. de Wit en E.M.A.C. van Dort

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door nevenwerkzaamheden en -inkomsten niet aan werkgever te melden en er niet op toe te zien dat zijn leidinggevende voorafgaand aan aandelenverkoop melding maakte van mogelijk persoonlijk tegenstrijdig belang.

Feiten

Werkgeefster is 100% aandeelhouder van holding X. Samen met holding Y houdt holding X zich bezig met het investeren in start-ups en het houden van aandelen in zogenoemde spin-off companies. Dat zijn bedrijven die gebaseerd zijn op intellectueel eigendom dat is gegenereerd door werkgeefster. Werknemer is op 1 maart 2001 als jurist in dienst getreden bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: de cao) van toepassing. Zijn direct leidinggevende was B, die van juni 2019 tot juni 2021 bestuurder was van holding X en Y. Een van de zogenoemde spin-offs waarbij holding Y betrokken was, is A B.V. Werknemer en B zijn op 20 april 2016 benoemd als leden van de adviescommissie van A B.V. Zij hebben (in ieder geval) in de jaren 2016 tot en met 2018 advieswerkzaamheden voor A B.V. verricht en hebben hiervoor ook vergoedingen ontvangen. Vanaf december 2017 hebben verscheidene aandelentransacties plaatsgevonden ten aanzien van A B.V. Per 18 april 2019 zijn werknemer en B aangetreden als (niet-uitvoerend) bestuurders van A B.V. In het najaar van 2021 hebben holdings X en Y onderzoeksbureau Deloitte Forensic & Dispute Services B.V. (hierna: Deloitte) opdracht gegeven om onder meer onderzoek te doen naar de gang van zaken rondom de verkoop van aandelen in A B.V. Op 23 november 2022 heeft Deloitte haar onderzoeksresultaten gerapporteerd aan holdings X en Y. Werknemer heeft zich op 9 januari 2023 volledig ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer en een verklaring voor recht dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft zich terecht op het standpunt gesteld dat van werknemer uit hoofde van zijn functie mocht worden verwacht dat hij in het belang van de holdings zou toezien op de naleving van wet- en regelgeving en dat dat belang zou

worden gediend bij de wijze waarop investeringen werden gemanaged. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer dit onvoldoende heeft gedaan en dat dit ernstig verwijtbaar is. Vast staat dat werknemer en B advieswerkzaamheden voor A B.V. hebben verricht en hiervoor vergoedingen hebben ontvangen. Werknemer was op grond van de cao verplicht deze nevenwerkzaamheden en de vergoedingen die hij hiervoor heeft ontvangen te melden aan zijn werkgever. In de gegeven omstandigheden kon werknemer er niet mee volstaan om de nevenwerkzaamheden en de vergoedingen aan zijn direct leidinggevende B te melden en op de mondelinge mededeling van B te vertrouwen dat de RvC daarvoor toestemming had gegeven. B verkeerde immers in een vergelijkbare positie als werknemer. Voor B gold ook nog dat als gevolg van de advieswerkzaamheden die hij voor A B.V. verrichtte en de vergoedingen die hij daarvoor ontving, er bij hem een persoonlijk tegenstrijdig belang kon ontstaan als hij naast zijn adviesfunctie bij A B.V. ook betrokken zou zijn bij beraadslaging en besluitvorming over de verkoop door holding Y van de aandelen die zij in A B.V. hield. Van werknemer mocht uit hoofde van zijn functie worden verwacht dat hij de mogelijkheid van een persoonlijk tegenstrijdig belang bij B onderkende. Hij had als taak erop toe te zien dat er volstreekte openheid zou worden betracht zodat genomen besluiten niet onder invloed van een persoonlijk tegenstrijdig belang tot stand zouden komen. Werknemer had erop moeten toezien dat goed was gedocumenteerd dat de RvC op de hoogte was van de nevenwerkzaamheden die hij en B voor A B.V. verrichtten en de vergoedingen die zij daarvoor ontvingen. Hij had er ook op moeten toezien dat B het persoonlijk tegenstrijdig belang voorafgaand aan de verkoop van de aandelen van holding Y in A B.V. expliciet zou melden aan de RvC zodat de RvC goed geïnformeerd een standpunt kon innemen over de vraag of B betrokken kon worden bij de beraadslaging en de besluitvorming over de verkoop van deze aandelen. Door dit alles niet te doen, heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Werknemer komt geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5498

Zaaknummer: 10513326 \ UE VERZ 23-160

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E.L. Pasma, W.B. Fonville, J. van der Pijl en R.S. Schneider

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster ontbonden. Beide partijen hebben schuld aan ontstane verstoring van de arbeidsrelatie. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is in juni 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, een onderneming in de uitzendbranche. Zij werd door werkgeefster tewerkgesteld bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. In februari 2023 heeft werkneemster gevraagd om een loonsverhoging. Werkgeefster heeft dat verzoek afgewezen. Dit heeft geleid tot discussie tussen partijen. Op 21 februari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege spanningsklachten. Nadien heeft zij zich meermaals beter en weer ziek gemeld. Werkneemster heeft gesteld dat zij vanaf 21 februari 2023 volledig arbeidsongeschikt is, terwijl de bedrijfsarts werkneemster pas vanaf 10 mei 2023 arbeidsongeschikt heeft bevonden en heeft geoordeeld dat zij vanaf 15 mei 2023 tot re-integratie in staat was. Op 31 mei 2023 heeft het UWV geoordeeld dat werkneemster op 6 april 2023 arbeidsongeschikt was. Tot re-integratie(-inspanningen) is het niet gekomen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomsten te ontbinden en aan haar ten laste van werkgeefster een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Werkneemster heeft aangegeven dat dit haar herstel in ernstige mate belemmert. Het ontbindingsverzoek wordt daarom toegewezen. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster. Naar het oordeel van de kantonrechter is hiervan in dit geval geen sprake. De oorzaak van de verstoring van de arbeidsrelatie ligt grotendeels in het feit dat er lange tijd discussie is geweest over de arbeidsgeschiktheid van werkneemster. Dat dit tot spanningen tussen partijen heeft geleid is zeer voorstelbaar. De omstandigheid dat werkgeefster bij diverse gelegenheden het advies van de bedrijfsarts heeft gevolgd kan haar echter niet worden verweten. Een werkgever mag in beginsel afgaan op adviezen van de bedrijfsarts. Dat neemt echter niet weg dat de wijze

waarop werkgeefster met werknemer heeft gecommuniceerd naar het oordeel van de kantonrechter onnodig escalerend is geweest. Werkgeefster heeft werknemer beschuldigd van fraude en werkweigering, heeft haar direct loonsancties aangezegd en vrij snel gesommeerd tot teruggave van de leaseauto. Niet alleen was in de correspondentie een vriendelijker en minder verwijtbare toon op zijn plaats geweest, werkgeefster had ook welwillender moeten kijken naar de aanvankelijke handreikingen van werknemer om de verhoudingen te normaliseren. Werkgeefster heeft tot 10 juli 2023 ieder verzoek van werknemer om mediation afgewezen omdat er in haar ogen geen sprake was van een conflict. Zij heeft daarbij miskend dat er ook sprake is van een conflict als een van de partijen dat als zodanig ervaart. Uit het voorgaande volgt dat werkgeefster zich ten opzichte van werknemer niet als goed werkgever heeft gedragen door in het licht van de langer bestaande psychische gesteldheid van werknemer onnodig escalerend te handelen. De kantonrechter acht het handelen van werkgeefster dan ook verwijtbaar. Maar ook werknemer heeft niet altijd juist gehandeld. Hoewel de bedrijfsarts haar vanaf 15 mei 2023 tot re-integratie in staat achtte heeft zij vanaf dat moment ten onrechte stilgezeten. Zij heeft geen gehoor gegeven aan de herhaalde oproepen van werkgeefster om re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Zij is ook niet tot re-integratie overgegaan nadat de mogelijkheden daartoe door een verzekeringsarts in een FML waren vastgesteld en werkgeefster vanaf 14 augustus 2023 de loonbetaling had stopgezet. Werknemer heeft bovendien vanaf augustus 2023 zelf mediation geweigerd, omdat zij zich wilde richten op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt tot de conclusie dat beide partijen schuld hebben aan de ontstane verstoring van de arbeidsrelatie. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding noch een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6137

Zaaknummer: 10658315 UE VERZ 23-254

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: F. Huisman en M. Sanders

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot nabetaling loon en transitievergoeding afgewezen. Werkgeefster heeft gemotiveerd betwist dat zij uit hoofde van de arbeidsovereenkomst nog iets aan werknemer verschuldigd is.

Feiten

Werkneemster is op 5 oktober 2021 in dienst getreden bij RM Taxi B.V. in de functie van taxichauffeur. De arbeidsovereenkomst is op 5 mei 2023 van rechtswege geëindigd. In deze procedure vraagt werkneemster – kort gezegd – om betaling van achterstallig loon en een gecorrigeerde transitievergoeding van RM Taxi. Daarnaast vraagt zij om betaling van vergoedingen die daarmee verband houden en om afgifte van bepaalde loonstroken en een eindafrekening. Ook vraagt werkneemster om betaling van een schadevergoeding. Volgens werkneemster zijn niet alle uren die zij gewerkt heeft voor RM Taxi aan haar uitbetaald. Daarnaast vindt zij dat zij tijdens een periode van ziekte te weinig loon heeft ontvangen, aangezien die ziekte kwam door een conflict op de werkvloer en RM Taxi in dat kader een verwijt kan worden gemaakt. De schadevergoeding die werkneemster vraagt, heeft daar ook mee te maken. RM Taxi voert verweer en vraagt om afwijzing van de verzoeken van werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat RM Taxi duidelijk heeft uitgelegd dat werkneemster uitbetaald heeft gekregen waar zij recht op had en dat RM Taxi niets meer aan werkneemster verschuldigd is. Deze uitleg van RM Taxi, die is onderbouwd met verschillende documenten, heeft werkneemster niet betwist. Het lag op de weg van werkneemster, als verzoekende partij, om op het verweer van RM Taxi te reageren en haar verzoek op die manier nader te onderbouwen. Nu werkneemster dit heeft nagelaten heeft zij haar verzoeken onvoldoende onderbouwd, zodat de kantonrechter deze verzoeken afwijst.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4614

Zaaknummer: 10645960 \ EJ VERZ 23-273

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: S.H.E. Morshuis-van Mil

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldige wijziging pensioenregeling. Keuzemogelijkheid om middelloonregeling in beschikbare premiereregeling te wijzigen is in cao gedelegeerd aan werkgever en OR. Werknemers hebben via incorporatiebeding vooraf ingestemd met die keuzemogelijkheid en daarop gebaseerde wijziging.

Feiten

De 24 eisers in dit geschil (hierna: werknemers) zijn allen werknemer (geweest) van Univé Services B.V. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is de cao voor het Verzekeringsbedrijf (hierna: cao) van toepassing. In artikel 5 van de cao staat een bepaling omtrent de basispensioenregeling. Op grond van die bepaling hebben werkgevers de mogelijkheid om, in afwijking op de middelloonregeling, te kiezen voor een collectieve beschikbare premiereregeling. Voorwaarde is dat deze afwijking met instemming van de OR verkregen wordt. Werknemers nemen op grond van hun arbeidsovereenkomsten deel aan de bij Univé geldende pensioenregeling. Tot 1 januari 2021 betrof dit een middelloonregeling. In het betreffende Pensioenreglement is in artikel 42 een wijzigingsbeding opgenomen. Op 24 december 2020 heeft de voorzitter van de raad van bestuur van Univé mede namens de OR de medewerkers van Univé bericht dat met de OR overeenstemming is bereikt over de wijziging van de middelloonregeling in een beschikbare premiereregeling per 1 januari 2021 en over een overgangsregeling voor de duur van vijf jaar. Bij brief van 29 december 2020 zijn werknemers verder inhoudelijk geïnformeerd over de wijziging. Bij brief van 31 maart 2021 heeft Univé haar werknemers een persoonlijk pensioenoverzicht toegestuurd waarin inzicht wordt gegeven in de (geschatte) effecten van de wijziging van de pensioenregeling. Univé heeft in de loop van 2021 gekozen voor SBZ als uitvoerder van de beschikbare premiereregeling. Tussen partijen is (onder meer) in geschil of sprake is van een rechtsgeldige wijziging van de pensioenregeling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Univé zich terecht op het standpunt stelt dat de pensioenregeling op grond van de cao rechtsgeldig is gewijzigd. Vooropgesteld wordt dat de pensioenovereenkomsten tussen werknemers en Univé inhouden dat zij deelnemen aan de

bij Univé geldende pensioenregeling. In de cao is bepaald dat de werkgevers de mogelijkheid hebben om in afwijking van de middelloonregeling te kiezen voor een beschikbare premieregeling, op voorwaarde dat de OR met die keuze instemt. Met deze bepaling hebben de cao-partijen de bevoegdheid om ervoor te kiezen de middelloonregeling te wijzigen in een beschikbare premieregeling gedelegeerd aan de werkgever en de OR. Gelet op het in de arbeidsovereenkomsten van werknemers opgenomen incorporatiebeding, waardoor de cao van toepassing is op die arbeidsovereenkomsten, hebben werknemers bij voorbaat ingestemd met die gedelegeerde bevoegdheid/keuzemogelijkheid en de daarop gebaseerde wijziging van de pensioenregeling. Voor zover de OR met die wijziging heeft ingestemd, zijn werknemers dus op grond van de cao gebonden aan die wijziging en hoefde Univé hen niet afzonderlijk om instemming te vragen. De kantonrechter is van oordeel dat genoegzaam is gebleken dat de OR (zonder voorbehoud) heeft ingestemd met de door Univé doorgevoerde wijziging van de pensioenregeling. Die instemming blijkt uit een aantal overgelegde berichten. Wat betreft de stelling van werknemers dat niet is voldaan aan de formele vereisten voor instemming geldt dat gesteld noch gebleken is dat de OR de nietigheid van het instemmingsbesluit tot wijziging van de pensioenregeling heeft ingeroepen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat wel degelijk aan de formele vereisten voor instemming is voldaan en dat de OR dus overeenkomstig de cao en artikel 27 WOR met de wijziging van de pensioenregeling heeft ingestemd. Dit betekent dat is voldaan aan de voorwaarde die de cao stelt voor het wijzigen van de middelloonregeling in een beschikbare premieregeling. Gelet op de instemming van werknemers door middel van de incorporatie van de cao in hun arbeidsovereenkomsten betreft die wijziging geen eenzijdige maar een tweezijdige wijziging, zodat daarvoor niet de norm van een voldoende zwaarwichtig belang geldt. De kantonrechter hoeft dus niet te toetsen of aan die norm is voldaan. De conclusie is dat de bij Univé geldende middelloonregeling per 1 januari 2021 rechtsgeldig is gewijzigd in een beschikbare premieregeling.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4608

Zaaknummer: 10452968 \ CV EXPL 23-1455

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: T.J. Zuiderman en F.C.M. Schoonderwoerd

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Voorlopige voorziening ter schorsing van het concurrentiebeding. Voor schorsing bestaat onvoldoende grond. Werknemer dient voormalig werkgever reeds verbeurde boetes te betalen en over te gaan tot staking van werkzaamheden bij de nieuwe werkgever op straffe van een dwangsom.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2020 met uitzendbureau ICE Agency B.V. (hierna: ICE) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen, alwaar hij tot 1 juli 2023 in dienst was. In de arbeidsovereenkomst is – onder meer – een concurrentiebeding overeengekomen. Hieruit volgt dat het werknemer verboden is om binnen een tijdvak van een jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een straal van 30 kilometer met Roosendaal als middelpunt in enigerlei vorm betaald of onbetaald werkzaam te zijn bij, dan wel financieel deel te nemen in een onderneming, gelijk of gelijksoortig dan wel aanverwant aan die van ICE. Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij een ander uitzendbureau in dezelfde branche. Vervolgens heeft ICE werknemer per brief van 16 augustus 2023 gesommeerd om de werkzaamheden voor het andere uitzendbureau per direct te beëindigen voor zolang als het concurrentiebeding voortduurt. Hierop heeft werknemer diezelfde dag per kerende brief gereageerd door ICE te vragen hem niet te houden aan het concurrentiebeding. Daarop heeft ICE op 25 augustus 2023 per brief gereageerd met dezelfde sommatie en daaraan toegevoegd de contractuele boetes op te eisen voor overtreding van – onder andere – het concurrentiebeding. Werknemer eist in kort geding primair een voorlopige voorziening ter schorsing van het concurrentiebeding per 1 juli 2023. Meer subsidiair vordert werknemer een vergoeding van € 3.000 bruto per maand voor de duur van het concurrentiebeding. ICE concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werknemer dan wel tot afwijzing, beperking of matiging van de vordering. ICE vordert daarenboven in reconventie primair om werknemer te verbieden het concurrentiebeding te overtreden op straffe van een dwangsom, alsmede werknemer te veroordelen tot het betalen van reeds verbeurde boetes.

Oordeel

De vorderingen in conventie en reconventie worden – gelet op de samenhang – gezamenlijk beoordeeld. Vastgesteld wordt allereerst dat werknemer – gezien de aard van de vordering – een spoedeisend belang heeft. Vaststaat, wat de voorzieningenrechter betreft, dat werknemer het concurrentiebeding heeft geschonden, nu sprake is van een andere uitzendonderneming in dezelfde branche binnen een straal van 30 kilometer van Roosendaal. Vervolgens toetst de voorzieningenrechter of er grond is voor schorsing dan wel matiging van het concurrentiebeding. Hiervoor is onvoldoende grond, nu de nieuwe werkgever in staat bleek zowel uitzendkrachten als opdrachtgevers van ICE te werven. Hiermee is vast komen te staan dat de nieuwe werkgever het bedrijfsdebet van ICE afbreekt, aldus de voorzieningenrechter, terwijl werknemer nu juist stelde dat het bedrijfsdebet van ICE niet geraakt zou worden door indiensttreding. De vorderingen van werknemer worden afgewezen. Dit geldt tevens voor de meer subsidiaire vordering van werknemer, nu de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt goed zijn. De voorzieningenrechter verbiedt werknemer het concurrentiebeding te overtreden. Nu reeds voldoende aannemelijk is geworden dat het concurrentiebeding is geschonden, wijst de voorzieningenrechter de gevorderde contractuele boete toe voor de periode tussen 1 juli 2023 en datum wijzing vonnis, te weten 9 november 2023 (131 dagen maal € 50 per dag overtreding concurrentiebeding = € 6.550). Tevens wordt de gevorderde dwangsom van € 500 (max € 20.000) voor elke dag dat de overtreding voortduurt toegewezen vanaf de dag van de uitspraak en op dat moment in plaats tredend van de contractuele boete, nu de contractuele boete op zichzelf kennelijk onvoldoende prikkel voor het staken van de werkzaamheden vormde.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7846

Zaaknummer: 10724146

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: mr. L.A.J.M.P. Leijdekkers en Advocaat J.P. Voorn

Wetsartikelen: 7:653 BW en 254 lid 5 Rv

RECHTSPRAAK

Vordering tot nakoming concurrentiebeding toegewezen. Werknemer overtreedt concurrentiebeding door met eigen eenmanszaak werkzaam te zijn op een specialisatiegebied van voormalig werkgever. Verbeurde boetes gematigd tot € 10.000.

Feiten

Werknemer is op 4 oktober 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, een detacherings- en werving- en selectiebureau, in de functie van Consultant Supply Chain. Op 2 oktober 2017 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd. In deze arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding (met daaraan gekoppeld een boetebeding) opgenomen. Met ingang van 1 mei 2023 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Hierin is opgenomen dat het concurrentiebeding (en het boetebeding) uit de arbeidsovereenkomst onverkort van kracht blijft (blijven). Tijdens het dienstverband bij werkgeefster is werknemer van Consultant Supply Chain doorgesloopt naar Senior Consultant Supply Chain (1 april 2018), teammanager/manager consultant (vanaf februari 2019), Senior Sales Consultant Supply Chain (vanaf januari 2020) en nam hij vanaf 2020 deel aan het MT als Managing Senior Sales Consultant Supply Chain. Tussendoor heeft hij bij een krappe bezetting nog af en toe mee geholpen op het gebied van logistiek in de functie van Senior Sales Consultant. Op 1 mei 2023 heeft werknemer zijn eenmanszaak ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Hij exploiteert sindsdien een onderneming in de arbeidsbemiddeling en het werven en selecteren van personeel voor opdrachtgevers. Werkgeefster vordert in kort geding veroordeling van werknemer tot onverkorte nakoming van het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding en tot betaling van ruim € 80.000 aan verbeurde contractuele boetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is voldoende aannemelijk geworden dat het concurrentiebeding van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst bij vaststellingsovereenkomst opnieuw is overeengekomen. Werknemer voert aan dat werkgeefster geen beroep meer op het concurrentiebeding kan doen, onder meer omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan wel omdat het beding zwaarder is gaan drukken. De kantonrechter overweegt hierover het volgende. Het in de vaststellingsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding is in die overeenkomst terechtgekomen als onderdeel van een totaalpakket. Werknemer is met dat totaalpakket akkoord gegaan, daarmee ook het belang van werkgeefster bij handhaving van dat beding erkennende. Dit leidt ertoe dat niet meer kan worden teruggekomen op feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan voordat de vaststellingsovereenkomst is gesloten. Bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst is immers al rekening gehouden met de belangen van partijen over en weer en zo ook met het gestelde ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Ook is met het opnieuw overeenkomen van het concurrentiebeding ondervangen dat het concurrentiebeding mogelijk zwaarder is gaan drukken. Onvoldoende aannemelijk is dan ook dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat werkgeefster geen beroep meer zal kunnen doen op het concurrentiebeding, omdat het zwaarder is gaan drukken. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat er een rechtsgeldig concurrentiebeding tussen partijen is gesloten, dat dit beding in stand blijft en dat werknemer het beding overtreedt, waar hij sedert 1 mei 2023 werkzaam is op in ieder geval één specialisatiegebied als bedoeld in het concurrentiebeding. De vordering tot nakoming van het concurrentiebeding is dan ook toewijsbaar. De kantonrechter gaat over tot matiging van de verbeurde boetes en stelt deze vast op een bedrag van € 10.000, te vermeerderen met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7597

Zaaknummer: 10729119 VV EXPL 23-88

Rechters: Nuijten

Advocaten: B. de Bruijn en G.S. de Haas

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Loon werknemer ten onrechte stopgezet. Niet verschijnen op afspraak bedrijfsarts betekent niet dat werknemer geen medewerking heeft verleend aan redelijk voorschrift.

Feiten

Werknemer is sinds mei 2018 in dienst bij Level Professionals B.V. (hierna: Level Professionals) als GEO-medewerker. Hij heeft zich in januari 2021 ziekgemeld vanwege schouderklachten, waarop hij een periode volledig arbeidsongeschikt is geweest tot begin 2022. Op advies van de bedrijfsarts is werknemer met re-integratie gestart in maart 2022 en later dat jaar werd hem een arbeidsdeskundig onderzoek geadviseerd. Op 24 augustus 2022 heeft de nieuwe bedrijfsarts aangegeven dat een arbeidsdeskundig onderzoek noodzakelijk was voor werknemer. Het onderzoek werd gepland op 2 september 2022, maar werknemer kon niet op dat tijdstip. Werknemer is op 5 september 2022 niet verschenen voor het arbeidsdeskundigonderzoek. Op 5 september 2022 heeft Level Professionals het loon van werknemer gestopt vanwege zijn afwezigheid bij het onderzoek op 5 september, wat leidde tot een uitnodiging voor een nieuw onderzoek op 3 oktober 2022. Werknemer is daar verschenen en de loonstop is daarna opgeheven. In een deskundigenoordeel van het UWV op 4 oktober 2022 is vervolgens geconcludeerd dat werknemer voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd. Werknemer vordert onder meer achterstallig salaris.

Oordeel

Het staat vast dat werknemer niet is verschenen in verband met een privéafpraak (hij had afgesproken een tent af te breken op een Waddeneiland). Dit leidt er echter niet toe dat Level Professionals bevoegd was het loon van werknemer stop te zetten; uit het enkel eenmalig niet verschijnen van werknemer kan namelijk niet worden afgeleid dat werknemer medewerking heeft geweigerd aan een redelijk voorschrift. Redengevend daartoe is dat werknemer direct heeft gereageerd op de uitnodiging voor het arbeidsdeskundigonderzoek met de mededeling dat hij verhinderd was en daarbij heeft aangegeven wanneer hij wel zou kunnen. In de daaropvolgende e-mails heeft werknemer zijn bereidheid om mee te werken aan het arbeidsdeskundigonderzoek herhaald. Werknemer is vervolgens ook verschenen op de

nieuwe afspraak en heeft meegewerkt aan het arbeidsdeskundigonderzoek. Uit niets is verder gebleken dat werknemer niet wenste mee te werken aan het arbeidsdeskundigenonderzoek. Dat die vervolgspraak vier weken op zich heeft laten wachten, is werknemer niet aan te rekenen. Daarbij heeft ook het UWV geoordeeld dat werknemer aan zijn re-integratie-inspanningen heeft voldaan en de kantonrechter ziet geen reden dat oordeel niet te volgen. De conclusie is dat Level Professionals ten onrechte het loon van werknemer heeft stopgezet. De vordering tot betaling van het achterstallige salaris is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 08-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:4623

Zaaknummer: 10411916 \ CV EXPL 23-2010

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: N. Entzinger en , M.D.P. Mollema

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag. Seksuele relatie met ieders instemming. Werkgeefster moet daarom onder meer een billijke vergoeding van € 10.000 betalen.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een huidverzorgingskliniek met meerdere filialen. Werkneemster is in 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als schoonheidsspecialiste. Tussen werkneemster, haar echtgenote, de directeur (van werkgeefster) en de echtgenote van de directeur is tijdens het dienstverband van werkneemster naast een zakelijke relatie ook een persoonlijke relatie ontstaan. In het kader van deze persoonlijke relatie was eveneens sprake van affectieve en seksuele handelingen tussen deze vier personen. Vanaf medio 2022 is de relatie tussen de vier betrokken personen veranderd. Op donderdag 18 mei 2023 heeft op de camping een gesprek plaatsgevonden tussen directeur en werkneemster. De echtgenote van werkneemster en de echtgenote van de directeur waren hierbij ook aanwezig. Werkneemster is tijdens dit gesprek op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is vervolgens bevestigd in een brief van 18 mei 2023. In de brief staat dat werkneemster is ontslagen vanwege grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Op grond van de verklaringen van alle betrokkenen constateert de kantonrechter dat de seks die plaatsvond tussen partijen altijd met wederzijdse instemming plaatsvond, ook die tussen werkneemster en directeur in augustus 2022. Dat is dan ook geen reden voor verweerster om een einde van de arbeidsovereenkomst te wensen. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet, mede gezien de verstrekende gevolgen daarvan, een onterechte sanctie is geweest. In wezen heeft werkgeefster namelijk problemen in de privésfeer arbeidsrechtelijk bestraft. Ook omdat ter zitting is erkend dat werkneemster haar werkzaamheden goed heeft verricht is het niet zo dat van werkgeefster niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster moet daarom een gefixeerde schadevergoeding van €

2.318,16 betalen net als een transitievergoeding van € 2.158,64 en een billijke vergoeding van € 10.000.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5299

Zaaknummer: 10604632 \ EJ VERZ 23-360

Rechters: G.A. Diebels

Advocaten: H.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank herroept besluit staatssecretaris tot oplegging boete aan werkgever na arbeidsongeval. Verwijtbaarheid werkgever ontbreekt volledig. Staat der Nederlanden veroordeeld tot betaling schadevergoeding aan werkgever vanwege overschrijding redelijke termijn (art. 6 EVRM).

Feiten

Werkgeefster produceert super premium babyvoeding. Op 5 februari 2018 heeft werkgeefster een overtreding begaan van artikel 7.4 lid 3 van het Arbobesluit. Hiervoor heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de staatssecretaris) een boete opgelegd en deze boete is onherroepelijk geworden. Op 21 december 2019 heeft zich een arbeidsongeval voorgedaan waarbij een werknemer van werkgeefster blijvend letsel heeft opgelopen. Werknemer verrichtte die dag samen met een collega werkzaamheden bestaande uit het opbouwen van een machine. Nadat zij deze werkzaamheden hadden beëindigd verlieten zij de ruimte waarin de machine stond. Even later bedacht werknemer (het slachtoffer) zich dat ze vergeten waren een rubberen pakking te plaatsen. Hij is toen alleen teruggegaan naar de machine. De rubberen pakking moest geplaatst worden in de binnenzijde van de hopper, die door middel van een stalen deksel was afgesloten. Aan de achterzijde van de hopper stond een verrijdbare constructie. Deze verrijdbare constructie belemmerde dat de deksel van de hopper geheel geopend kon worden. Op het moment dat werknemer de borgpen wilde pakken om de deksel te borgen, viel de deksel naar beneden, als gevolg waarvan werknemer blijvend letsel heeft opgelopen, namelijk amputatie van het eindsegment van de rechterduim. De staatssecretaris heeft aan werkgeefster een boete opgelegd van € 13.500 vanwege overtreding van artikel 7.4 lid 3 van het Arbobesluit. De hoogte van de boete is als volgt tot stand gekomen. Op grond van de Beleidsregel boeteoplegging geldt voor een dergelijke overtreding een bedrag van € 9000. Dit bedrag is met 3 vermenigvuldigd (€ 27.000), omdat het letsel van het slachtoffer is aangemerkt als 'licht blijvend letsel'. Aangezien sprake is van recidive is de boete verdubbeld tot een bedrag van € 54.000. Tot slot is aanleiding gezien de boete te matigen met 75%, omdat werkgeefster aan drie van de vier in artikel 1 lid 11 aanhef onder a tot en met d van de Beleidsregel boeteoplegging neergelegde

matigingsgronden heeft voldaan (namelijk de gronden a, b en c). Dit heeft aldus geresulteerd in een boete van € 13.500. Omdat, gelet op de eerdere boete in 2018, sprake is van een herhaaldelijke overtreding, heeft de staatssecretaris tevens een waarschuwing gegeven dat bij een toekomstige soortgelijke overtreding kan worden overgegaan tot stillegging van werk. Werkgeefster heeft tegen beide besluiten bezwaar gemaakt, maar de staatssecretaris is bij zijn besluiten gebleven. Werkgeefster heeft vervolgens beroep ingesteld bij de rechtbank.

Oordeel

De rechtbank beoordeelt de aan werkgeefster opgelegde boete van € 13.500 en de aan werkgeefster gegeven waarschuwing preventieve stillegging en acht beide beroepen gegrond.

Boete

De rechtbank overweegt dat vaststaat dat een arbeidsmiddel zodanig was geplaatst dat het gevaar dat zich een ongewilde gebeurtenis zou voordoen, in dit geval het dichtvallen van de deksel van de hopper, niet zo veel mogelijk is voorkomen. De staatssecretaris is daarom in beginsel bevoegd een boete op te leggen op grond van artikel 7.4 lid 3 Arbobesluit. Het geschil spitst zich toe op de vraag of deze overtreding aan werkgeefster te wijten is. In artikel 1 lid 4 van de Beleidsregel boeteoplegging zijn vier inspanningen beschreven die elk kunnen leiden tot matiging van de boete met 25%. De vraag of werkgeefster een verwijt te maken valt, hangt dus samen met de vraag of zij aan die vier matigingsgronden heeft voldaan. De staatssecretaris heeft de boete reeds met 75% gematigd, nu aan drie matigingsgronden is voldaan. De rechtbank ziet zich gesteld voor de vraag of de staatssecretaris terecht de vierde matigingsgrond, of er adequaat toezicht is gehouden, niet heeft toegepast. De rechtbank is van oordeel dat werknemer aantoonbaar is geïnstrueerd dat hij na het openen van de deksel de borgpen bij het dekselscharnier moest plaatsen, hetgeen hij niet (direct) heeft gedaan. Dit stond immers in de werkinstructie, geparafeerd door werknemer. De stelling van de staatssecretaris dat het slachtoffer onervaren was en er in het kader van adequaat toezicht meer van werkgeefster mocht worden verwacht, volgt de rechtbank niet. Er is niet zozeer gebleken van onervarenheid, als wel van onzorgvuldig handelen, door alsnog snel de rubberen pakking te plaatsen. Wat werkgeefster had kunnen doen om dit ongeval te voorkomen blijkt overigens ook niet uit het bestreden besluit, niet uit het verweerschrift en ook niet uit dat wat op de zitting is besproken. Van een werkgever wordt niet verwacht dat hij continu naast de werknemer staat toe te kijken hoe diegene het werk uitvoert. Er is aldus aangetoond dat sprake was van adequaat toezicht. Daarmee ontbreekt de verwijtbaarheid van werkgeefster volledig en bestond er geen aanleiding een boete op te leggen. De rechtbank herroept het besluit tot oplegging van de boete.

Waarschuwing preventieve stillegging

De rechtbank vernietigt het bestreden besluit ten aanzien van de waarschuwing. De staatssecretaris zal opnieuw een afweging moeten maken of er aanleiding is de waarschuwing achterwege te laten, nu uitgaande van een matiging met (niet 75% maar) 100%.

Redelijke termijn artikel 6 EVRM

Werkgeefster heeft tot slot verzocht om een schadevergoeding vanwege overschrijding van de redelijke termijn als bedoeld in artikel 6 lid 1 EVRM. De rechtbank overweegt dat in punitieve zaken als uitgangspunt geldt dat de redelijke termijn voor een procedure in twee instanties (de bestuurlijke en de rechterlijke fase) in beginsel is overschreden als die procedure langer dan twee jaar in beslag heeft genomen. In dit geval is die redelijke termijn met meer dan 12 maanden overschreden. Dit rechtvaardigt een compensatie voor immateriële schade. De rechtbank veroordeelt de Staat der Nederlanden tot betaling van een schadevergoeding aan werkgeefster tot een bedrag van € 3000.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-09-2023

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer voor achterstallig loon en vakantiegeld toegewezen. Ook salarisstroken moeten worden verstrekt.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2021 als vrachtwagenchauffeur gaan werken voor Prince Cargo Netherlands B.V. Voor deze werkzaamheden is volgens werknemer nooit een schriftelijke overeenkomst gesloten. Werknemer heeft zich op 3 juli 2023 ziekgemeld. Per 1 oktober 2023 heeft hij ontslag genomen. Vanaf de maand juli 2023 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Werknemer eist daarom betaling van zijn loon over de maanden juli, augustus en september 2023. Daarnaast eist hij betaling van zijn (achterstallige) vakantiegeld over de jaren 2021, 2022 en 2023 en de afgifte van salarisstroken.

Oordeel

Prince Cargo heeft aangevoerd dat partijen, in tegenstelling tot wat werknemer heeft aangevoerd, wel een schriftelijke overeenkomst hebben gesloten. Zij heeft echter geen schriftelijke overeenkomst overgelegd, zodat de kantonrechter niet kan vaststellen of haar stelling klopt. Voor nader onderzoek of nadere bewijslevering leent een kort geding zich niet. De kantonrechter gaat er daarom in dit kort geding van uit dat geen schriftelijke (oproep)overeenkomst tussen partijen tot stand is gekomen. Werknemer heeft bij de berekening van de omvang van de arbeidsovereenkomst als uitgangspunt genomen dat hij vanaf december 2021 50 tot 60 uur per week werkte, en dat hij daarvoor iedere maand een bedrag van (2.392,31 + 250,00) € 2.642,31 netto aan loon ontving. Prince Cargo heeft dit niet betwist, zodat de kantonrechter in dit kort geding van deze arbeidsomvang uitgaat. Tussen partijen staat vast dat werknemer zich op 3 juli 2023 heeft ziekgemeld. Naar aanleiding van deze ziektemelding was het aan Prince Cargo om een bedrijfsarts in te schakelen om de ziekmelding door werknemer te beoordelen en partijen van advies te voorzien over re-integratiemogelijkheden. Bij gebrek aan een oordeel dat werknemer arbeidsgeschikt is, wordt er in rechte van uitgegaan dat werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte. De kantonrechter oordeelt dat Prince Cargo het bruto-equivalent van € 8.786,93 netto aan achterstallig loon over de periode mei tot en met september 2023 moet betalen. Ook moet

Prince Cargo € 2.380,97 netto aan vakantiegeld aan werknemer betalen en de salarisstroken vanaf december 2021 tot en met september 2023 verstrekken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:10650

Zaaknummer: 10722964 VV EXPL 23-485

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: B. Kuppens

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ziekenhuis handelt ernstig verwijtbaar door aan werkneemster na 27 jaar dienstverband uit het niets mede te delen de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Toekenning billijke vergoeding (€ 115.000), transitievergoeding (ruim € 60.000) en vergoeding advocaatkosten (ruim € 40.000).

Feiten

Werkneemster is in 1995 in dienst getreden bij Stichting Reinier de Graaf Groep (hierna: werkgeefster) als leerlingverpleegkundige. Van november 2000 tot januari 2010 is werkneemster werkzaam geweest als teamleider van de verpleegafdeling, waarna zij vanaf 2010 andere werkzaamheden bij werkgeefster is gaan verrichten op de afdeling ICT in de functie van projectleider ICT. Sinds 2016 is werkneemster werkzaam op de afdeling Facilitair Bedrijf (hierna: FAB) in de functie van manager maatschappelijk verantwoord ondernemen en innovaties. Op 23 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarin werkgeefster te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster te willen beëindigen, omdat werkgeefster – kort gezegd – vindt dat werkneemster onvoldoende functioneert in haar huidige functie. Op 8 juni 2023 heeft werkneemster werkgeefster in kort geding gedagvaard en wedertewerkstelling gevorderd. Werkgeefster heeft vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft op de mondelinge behandeling van 13 juni 2023 een voorlopig oordeel gegeven – de vordering tot wedertewerkstelling is toegewezen – en geoordeeld dat het ontbindingsverzoek zal worden afgewezen. Daarop heeft werkgeefster het ontbindingsverzoek ingetrokken. Werkneemster heeft vervolgens het onderhavige ontbindingsverzoek (art. 7:671c BW) ingediend. Zij verzoekt daarnaast toekenning van de transitievergoeding (ruim € 60.000) en een billijke vergoeding (circa € 290.000).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt daarom met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden per 1 april 2024 ontbonden. Vervolgens is het de vraag of

werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat dat het geval is en licht dat als volgt toe. Werkgeefster heeft werkneemster volstrekt uit het niets en op basis van niet onderbouwde stellingen op 23 februari 2023 aangezegd dat zij het vertrouwen in haar is verloren en tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wenst te komen. Toen werkneemster daarin niet mee wilde gaan en daarom genoodzaakt was een kort geding tot wedertewerkstelling te vorderen, is werkgeefster een ontbindingsprocedure gestart terwijl elke feitelijke onderbouwing van de door haar aan de ontbinding ten grondslag gelegde omstandigheden volledig ontbrak. Werkneemster heeft daarmee geen enkele kans gekregen haar functioneren – zou er al vast komen te staan dat sprake is van disfunctioneren – te verbeteren. Werkgeefster heeft met haar werkwijze in de hand gewerkt dat een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan na een dienstverband van ruim 27 jaar, zonder enige eerdere aanmerkingen op het functioneren van werkneemster. Werkgeefster heeft ervoor gekozen haar verzoek in te trekken na het horen van het voorlopig oordeel in de verzoekschriftprocedure. Ook daarna heeft werkgeefster geen enkele poging gedaan de verhoudingen te herstellen en is zij blijven aansturen op beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster heeft werkneemster daarmee in de positie gebracht dat zij feitelijk geen andere keus had dan deze procedure te starten en daarmee het handelen van werkgeefster aan de kaak te stellen. Nu werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maakt werkneemster terecht aanspraak op een billijke vergoeding. Deze wordt vastgesteld op een bedrag van € 115.000. De kantonrechter komt tot dit bedrag door als uitgangspunt te nemen dat – zou de arbeidsovereenkomst niet zijn beëindigd – een verbetertraject van zes tot negen maanden zou moeten zijn doorlopen. Daarna had werkgeefster, bij onvoldoende verbetering van het functioneren van werkneemster, de herplaatsingsmogelijkheden moeten onderzoeken. Naar het oordeel van de kantonrechter was het aannemelijk geweest dat werkneemster in een andere positie kon worden herplaatst. De kantonrechter gaat dan ook uit van inkomensschade over een periode van twee jaar. Ook wordt uitgegaan van pensioenschade over een periode van één jaar. Eventuele WW-rechten behoren niet in mindering te strekken op de billijke vergoeding. Aan werkneemster wordt eveneens een transitievergoeding toegekend van € 60.663,33 en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 41.671,72 aan advocaatkosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-11-2023

Zaaknummer: 10658496 RP VERZ 23-50502

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst, nu arbeidsverhouding tussen detacheringsbedrijf en interim-professional duurzaam en grondig is verstoord. Voor de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie komt het vooral aan op de waardering van de situatie door de werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster, een detacheringsbedrijf. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van interim-professional. De eerste opdracht van werknemer was bij de gemeente Eindhoven. Deze opdracht is per 31 juli 2022 geëindigd. De tweede opdracht was bij het ministerie van VWS, van 15 augustus 2022 tot oktober 2022. Deze opdracht is voortijdig beëindigd. De derde opdracht was bij Sira Consulting in de periode februari 2023 tot 25 maart 2023. Deze opdracht is door werkgeefster beëindigd. Aan werknemer is in maart 2023 tweemaal een voorstel gedaan voor een einde van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft beide voorstellen afgewezen. Bij e-mailbericht van 24 april 2023 heeft werkgeefster werknemer de instructie gegeven op kantoor te komen werken. In die e-mail heeft werkgeefster medegedeeld dat het beleid van werkgeefster bij 'geen opdracht' is dat men (ten minste) 50% van de tijd werkzaam dient te zijn op kantoor. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan die instructie. Op 24 april 2023 heeft werknemer een klacht ingediend bij de vertrouwenspersoon van werkgeefster over het gedrag van de directeur. Deze klacht is ongegrond verklaard. Per 25 april 2023 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d- dan wel de g-grond.

Oordeel

Disfunctioneren

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat zij werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het beweerdelijk disfunctioneren. Voorts blijkt uit twee beoordelingsverslagen van 2022 en 2023 dat werknemer op voldoende niveau functioneerde.

Ook blijkt niet dat werknemer een verbetertraject is aangeboden. Niet is vastgelegd wat de afspraken met werknemer waren en wat zijn functioneren op de diverse momenten is geweest. Vastlegging is in een dergelijke situatie cruciaal. Niet kan worden vastgesteld dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie. Van een voldragen d-grond is dan ook geen sprake.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat op basis van de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden kan worden vastgesteld dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en grondig is verstoord. Ook ter zitting hebben partijen geen blijk gegeven van vertrouwen in de arbeidsrelatie. Zo heeft werknemer verklaard dat de directeur van werkgeefster liegt en intimideert. Voorts voelt werknemer zich niet veilig op kantoor in het bijzin van de directeur. Het betoog van werknemer dat de verstoring van de arbeidsverhouding in het geheel niet in de weg hoeft te staan aan voortzetting van het dienstverband met werkgeefster verwerpt de kantonrechter. Werknemer miskent daarmee dat in de visie van werkgeefster wel degelijk sprake is van een ernstige verstoring van de verhoudingen. Voor de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie is immers de opinie van de werknemer, hoewel die zeker meeweegt, niet doorslaggevend, maar komt het aan op de waardering van de situatie door de werkgever. Werknemer dient zich voorts te realiseren dat zijn houding en uitlatingen effect hebben op zijn gehele werkomgeving bij werkgeefster. Ten onrechte gaat hij ervan uit dat alleen de werkrelatie met de directeur verstoord zou zijn. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding van € 4883,53 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-09-2023

Zaaknummer: 10573087

RECHTSPRAAK

Diefstal van € 5,55 niet bewezen: alternatieve uitleg van werknemster dat zij voor het geld boodschappen moest doen plausibel en verklaringen van getuigen steunen deze uitleg.

Feiten

Werknemster is in 2007 in dienst getreden van Evean in de functie van helpende in een zorginstelling van Evean (ouderenzorg). Zij is na 13 jaar dienstverband op staande voet ontslagen omdat zij volgens Evean € 5,55 had gestolen van een door haar verzorgde bewoonster. De dag waarop het geld is weggenomen, heeft Evean met een oranje stipje gemerkte munten in de portemonnee van de bewoonster gestopt. Nadat werknemster de betrokken bewoonster had geholpen met douchen en aankleden, is Evean gaan kijken of de munten nog in de portemonnee zaten. Zodra was vastgesteld dat er munten waren verdwenen, heeft het management werknemster bij zich laten komen. Blijkens het proces-verbaal van de aangifte die tegen werknemster is gedaan, opende het management dit gesprek met de mededeling: "We weten dat je hebt gestolen. Ontken het maar niet, we weten zeker dat jij het bent." Werknemster erkende na enige tijd dat zij de uit de portemonnee verdwenen munten bij zich droeg. Zij gaf als verklaring dat haar door de bewoonster was gevraagd van dat geld kaas en schouderham te kopen. Zij haalde tijdens het gesprek de munten uit haar zak. Zij werd toen op staande voet ontslagen. In deze procedure gaat het om de vraag of de dringende reden die Evean aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd (kort gezegd: diefstal) is komen vast te staan. Het hof heeft in een tussenbeschikking voorshands bewezen geacht dat werknemster het geld heeft gestolen, behoudens door werknemster te leveren tegenbewijs. Nadat in enquête en contra-enquête getuigen zijn gehoord, heeft het hof in zijn eindbeschikking geoordeeld dat werknemster er niet in is geslaagd het opgedragen tegenbewijs te leveren. Dit bewijsoordeel wordt in cassatie bestreden.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Diefstal van € 5,55 niet bewezen: alternatieve uitleg van werknemster dat zij voor het geld

boodschappen moest doen plausibel

Onderdeel 1.4 van het middel komt op tegen het oordeel van het hof dat de verklaringen van de drie getuigen over het door werkneemster doen van boodschappen voor de bewoonster onvoldoende stroken met de verklaring die werkneemster daarover heeft afgelegd. Het onderdeel klaagt dat dit oordeel van het hof onbegrijpelijk is. Deze klacht treft doel. Het oordeel van het hof dat sprake is van een discrepantie tussen – aan de ene kant – de verklaringen van de drie getuigen over het door werkneemster doen van boodschappen voor de bewoonster, en – aan de andere kant – de verklaring die werkneemster zelf daarover heeft afgelegd, is onbegrijpelijk. De verklaringen van de drie getuigen sluiten niet uit dat werkneemster boodschappen deed voor de bewoonster op de wijze zoals werkneemster heeft verklaard.

Onderdeel 1.5 komt op tegen het oordeel van het hof (i) dat werkneemster niet expliciet heeft betwist dat de verklaringen van de interim-manager en de bewoonster over het op 3 augustus 2020 vermist raken van enkele euro's, onjuist zouden zijn, en (ii) dat werkneemster geen verklaring ervoor heeft gegeven hoe dat gebeurd kon zijn, anders dan door haarzelf. Het onderdeel klaagt dat deze oordelen onbegrijpelijk zijn in het licht van de door werkneemster aangedragen alternatieve scenario's. Ook deze klacht treft doel. Het bestreden oordeel is onbegrijpelijk in het licht van de door werkneemster aangedragen alternatieve scenario's, zoals (a) vanwege het grote tijdsverloop tussen contact van werkneemster en ontdekking van het tekort dat iemand anders het geld heeft weggenomen, (b) bewoonster zelf het geld uit haar beurs heeft gehaald en (c) werkneemster voor bewoonster boodschappen moest doen. Die alternatieve scenario's kunnen verklaren hoe die enkele euro's op 3 augustus 2020 vermist zijn geraakt. Het vorenstaande brengt mee dat het oordeel van het hof dat werkneemster diefstal heeft gepleegd en dat zij niet erin is geslaagd het opgedragen tegenbewijs te leveren, geen stand houdt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-11-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1573

Zaaknummer: 23/00940

Rechters: M.V. Polak, H.M. Wattendorff en G.C. Makkink

Advocaten: N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die na vaststelling van vakantie ziek wordt en ondanks zijn ziekte met vakantie gaat, stemt niet (zonder meer) in met aanmerken van ziektedagen als vakantiedagen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2008 bij DAF Trucks N.V. (hierna: DAF) in dienst getreden in de functie van senior meettechnicus. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor Metalektro van toepassing. De arbeidsovereenkomst is inmiddels door pensionering op 7 augustus 2019 geëindigd. Medio december 2017 heeft werknemer verlof gevraagd voor een periode van 13 mei tot en met 22 juni 2018, welke verlofaanvraag op 14 december 2017 is goedgekeurd. Op 29 januari 2018 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld. Op 3 mei 2018 is werknemer door de bedrijfsarts gezien. Tijdens het spreekuur heeft werknemer aan de bedrijfsarts bevestigd in de periode van 13 mei tot en met 22 juni 2018 op vakantie te willen gaan. Werknemer heeft dit ook met zijn supervisor besproken. DAF heeft vervolgens voor de door werknemer genoten vakantie 29 vakantiedagen afgeschreven. Werknemer vordert de correctie van het verlofsaldo door de afboeking van 29 dagen ongedaan te maken en deze alsnog uit te betalen. In zijn eindarrest heeft het hof geoordeeld dat de werknemer niet heeft ingestemd met het afboeken van vakantiedagen, als bedoeld in artikel 7:638 lid 8 BW.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Werknemer die na vaststelling van vakantie ziek wordt en ondanks zijn ziekte met vakantie gaat, stemt niet in met aanmerken van ziektedagen als vakantiedagen

Artikel 7:638 lid 8 BW ziet enkel op verrekening van vakantiedagen in het geval dat de werknemer ziek wordt vóór of tijdens een vakantie die reeds (overeenkomstig het bepaalde in art. 7:638 lid 2 tot en met 5 BW) was vastgesteld voordat hij ziek werd. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van de voorgangers van artikel 7:638 lid 8 BW blijkt dat deze regeling beoogt ervoor te zorgen dat een werknemer die vóór of tijdens een reeds vastgestelde vakantie ziek wordt zijn vakantiedagen behoudt, zodat hij die op een later moment kan

benutten. Gelet op dit doel dient een werknemer uitdrukkelijk en gericht in te stemmen met het afboeken van vakantiedagen, telkens wanneer de omstandigheid die aanleiding geeft tot het verzuim zich feitelijk voordoet of heeft voorgedaan.

Hieruit volgt dat de klachten van de onderdelen 1B en 1C falen. Onderdeel 1B faalt omdat het ten onrechte tot uitgangspunt neemt dat een werknemer die na de vaststelling van een vakantie ziek is geworden en ondanks zijn ziekte met vakantie gaat, daarvoor steeds vakantiedagen moet opnemen. In deze situatie is artikel 7:638 lid 8 BW van toepassing. Op grond hiervan geldt de reeds vastgestelde vakantie van de werknemer niet als vakantie, tenzij de werknemer heeft ingestemd met het aanmerken van de desbetreffende dagen als vakantiedagen of de mogelijkheid van verrekening voortvloeit uit een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:638 lid 8, tweede volzin, BW (zie hierna).

Onderdeel 1C faalt omdat voor het aannemen van instemming van de werknemer met het aanmerken van ziektedagen als vakantiedagen op grond van artikel 7:638 lid 8 BW niet voldoende is dat de werknemer die ziek is geworden nadat zijn vakantie is vastgesteld en voordat deze vakantie is aangevangen, aan de bedrijfsarts, zijn leidinggevende of de werkgever kenbaar maakt dat hij nog met vakantie wil gaan.

Verrekeningsbeding in cao kwalificeert als 'schriftelijk overeengekomen'

Onderdeel 1D klaagt dat het hof ten onrechte heeft geoordeeld dat een cao niet geldt als een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:638 lid 8, tweede volzin, BW. Het onderdeel is terecht voorgesteld. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:638 lid 8 BW en zijn voorlopers is af te leiden dat onder 'schriftelijke overeenkomst', als bedoeld in de tweede volzin van deze bepaling, ook een cao wordt verstaan.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-11-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1603

Zaaknummer: 22/02910

Rechters: M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek, F.R. Salomons, G.C. Makkink en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:638 lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die heeft nagelaten ouderdomspensioenpremie aan Stichting Pensioenfonds en werkgeversbijdrage aan Stichting Wij Techniek en Stichting Sociaal Fonds te betalen, wordt veroordeeld tot betaling daarvan.

Feiten

Werkgever had tot en met 30 september 2022 een werknemer in dienst. Op basis van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming Stichting Pensioenfonds Metaal & Techniek (hierna: SP) is een werkgever die onder de werkingssfeer valt, verplicht ouderdomspensioenpremie aan SP te betalen. Op basis van de cao Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Technisch Installatiebedrijf en de cao Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal & Techniek is een werkgever die onder de werkingssfeer valt, verplicht een werkgeversbijdrage aan Stichting Wij Techniek (hierna: SWT) en een werkgeversbijdrage aan Stichting Sociaal Fonds (hierna: SSF) te betalen. Eisers, SWT en SSF, hebben voor deze premies en bijdragen diverse facturen aan werkgever gestuurd, onder meer op 10 augustus en 16 november 2022. Zij factureren de door hen gevorderde bedragen gezamenlijk. Werkgever heeft de facturen onbetaald gelaten. Op 19 september en 23 december 2022 zijn betalingsherinneringen gestuurd met een waarschuwing voor verhoging van het bedrag met rente en 10% boete of buitengerechtelijke invorderingskosten. Op 10 oktober 2022 en 9 januari 2023 is werkgever aangemaand de factuurbedragen, rente en boete te betalen. Op 14 maart 2023 is wederom verzocht de openstaande bedragen te betalen. Bij e-mailbericht van 5 april 2023 hebben SWT en SSF aan werkgever geschreven dat zij geen bewijs of correspondentie hebben ontvangen voor de stelling van werkgever dat hij sinds vorig jaar juli geen personeel meer in dienst heeft en dat zijn boekhouder afmelding heeft gedaan bij het SP. Op 12 juni 2023 hebben zij geschreven dat werkgever afmelding van personeel zelf dient te regelen en de werkgever verantwoordelijk is voor een tijdige en juiste loonafgifte. Op 25 juli 2023 is werkgever gedagvaard. Op 5 september 2023 heeft (alleen) SP alle factuurbedragen – behalve het bedrag van de factuur d.d. 10 augustus 2022 – gecrediteerd. SP, SWT en SSF vorderen onder meer betaling van openstaande factuurbedragen, boetes, buitengerechtelijke incassokosten en rente daarover.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkgever onder het verplichtstellingsbesluit valt en dat de factuur van SP ziet op een periode waarin werkgever iemand in dienst had. Omdat werkgever heeft erkend dat hij de factuur d.d. 10 augustus 2022 nog aan SP moet betalen, wordt werkgever daartoe veroordeeld. Omdat SP niet heeft toegelicht hoe de gevorderde boete over de initiële vordering is berekend, doet de kantonrechter dit zelf. De factuurbedragen zijn zodanig gecrediteerd, dat werkgever uiteindelijk alleen een bedrag van € 377,80 hoeft te betalen. De wettelijke rente over het bedrag ad € 377,80 bedraagt tot de datum van de dagvaarding € 11,32. De kantonrechter berekent de boete dan ook over deze bedragen. De boete betreft dan € 38,91 (€ 389,12 x het door SP gehanteerd percentage van 10%). Werkgever erkent verder dat hij de factuur van 10 augustus 2022 van SWT (ad € 42,93) en van SSF (ad € 10,10) moet betalen. De kantonrechter wijst deze vorderingen dan ook toe. Onvoldoende onderbouwd gesteld is op basis waarvan werkgever verplicht is ook na 30 september 2022 premie te betalen terwijl hij op dat moment geen werknemer in dienst had en op basis waarvan werkgever tijdig aan hen had moeten melden dat de werknemer niet meer in dienst was. Het Uitvoeringsreglement waar SWT en SSF zich op beroepen is niet overgelegd en ook is niet duidelijk op welke wijze dat van toepassing is op de verhouding met werkgever. De vorderingen die zien op de factuur van 16 november 2022 worden daarom afgewezen. De buitengerechtelijke incassokosten en gevorderde rente worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4560

Zaaknummer: 10655916 \ CV EXPL 23-1791

Rechters: A.M. van Diggele

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische omstandigheden en verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Onvoldoende herplaatsingsinspanningen en geen duurzame verstoring.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster en vervulde laatstelijk de functie van Regional Strategy and Business Leader EMEA tegen een bruto maandsalaris van € 10.625 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkgeefster is onderdeel van een groep. Op 17 maart 2023 heeft werkgeefster bij het UWV voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische omstandigheden bestaande uit organisatorische veranderingen. Op 18 april 2023 heeft werkgeefster een aanvulling op de ontslagaanvraag ingediend. Bij brief van 20 april 2023 heeft het UWV om aanvullende informatie verzocht, die werkgeefster bij brief van 1 mei 2023 heeft verstrekt. Vervolgens is werknemer in de gelegenheid gesteld verweer te voeren, hetgeen hij heeft gedaan bij brief van 17 mei 2023. Naar aanleiding van dit verweer heeft het UWV werknemer in de gelegenheid gesteld daarop te reageren. Werkgeefster heeft bij brief van 26 mei 2023 een reactie op het verweer gegeven. Werknemer heeft daarop bij brief van 6 juni 2023 gereageerd. Bij beslissing van 16 juni 2023 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd. Werknemer heeft zich per 21 maart 2023 ziekgemeld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden primair wegens bedrijfseconomische omstandigheden, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er geldt, anders dan werknemer heeft gesteld, geen opzegverbod omdat de ziekmelding van werknemer dateert van na de ontslagaanvraag. Dat werknemer zich ook voorafgaand aan zijn formele ziekmelding al ziek voelde kan zo zijn, maar heeft toen niet geleid tot een ziekmelding. Dit zich ziek voelen kan dan ook geen rechtsgevolg hebben. Dat het subsidiaire verzoek verband zou houden met de ziekte van werknemer, is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan. Ten aanzien van de a-grond het volgende. In 2022 heeft werkgever een strategiewijziging ingezet. Hoewel

de kantonrechter het opvallend vindt dat in het kader van een dergelijke organisatorische verandering enkel de functie van werknemer is komen te vervallen, wordt de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag als vaststaand aangenomen omdat werknemer in zijn verweerschrift heeft aangegeven dat hij het verval van zijn functie als een gegeven accepteert. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van verval van een unieke functie, waardoor het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde is. In het kader van de herplaatsingsverplichting heeft werknemer een drietal functies aangedragen waarvoor hij in aanmerking wenste te komen. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij deze functies niet geschikt acht voor werknemer omdat het om directorsfuncties gaat en werknemer het niveau en de ervaring daarvoor nog niet heeft. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om via een onafhankelijk assessment te laten beoordelen in hoeverre werknemer geschikt zou zijn voor de aangedragen functies en hem zo nodig om te scholen. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de herplaatsingsinspanningen van werkgeefster onvoldoende geweest zodat het primaire verzoek wordt afgewezen. Ook het subsidiaire verzoek wordt afgewezen. Werkgeefster heeft geen enkele poging gedaan om in gesprek te gaan met werknemer over de zaken die hij in zijn mail heeft aangehaald. Alles wat werknemer in het nadeel van werkgeefster heeft gezegd, wordt aangegrepen om daarmee een vertrouwensbreuk aan te tonen. Voor zover er al sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, is de kantonrechter er niet van overtuigd dat deze duurzaam is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:6519

Zaaknummer: 10665307 AZ 23-91

Rechters: J.W. Rijksen

Advocaten: L.E.M. Moll en E.H.J. van Gerven

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van docente die een pijltje heeft bijgeschreven op het examenwerk van een leerling onterecht want dringende reden ontbreekt. Recht op transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2017 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van docente natuur- en scheikunde tegen een brutomaandsalaris van laatstelijk € 2750,30 exclusief vakantietoeslag. Op 25 mei 2023 is het centraal examen natuur- en scheikunde afgenomen. In het correctievoorschrift van dat examen staat onder meer dat de examinerator in overleg met de tweede corrector het behaalde aantal punten vaststelt, dat het aangeven van onvolkomenheden in het examenwerk is toegestaan en dat enkel het maximale aantal punten wordt toegekend bij een volledig juiste reactievergelijking. Nadat de tweede corrector een vermoeden van examenfraude door werkneemster heeft geuit bij werkgeefster, heeft op 6 juni 2023 tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Werkneemster heeft bij gelegenheid van dat gesprek aangegeven dat zij op het examenwerk van één leerling een pijltje heeft bijgeschreven om de reactievergelijking kloppend te maken, maar dat zij verder geen veranderingen heeft aangebracht in het examenwerk. Op 9 juni 2023 bericht de Inspectie van Onderwijs aan werkgeefster dat na onderzoek is vastgesteld dat in het examenwerk van twee leerlingen toevoegingen in de antwoorden zijn aangebracht met potlood, dat het niet haar rol is om vast te stellen welk personeelslid daarvoor verantwoordelijk en wat de gevolgen daarvan zijn. Op 13 juni 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens het corrigeren van een examen waardoor een leerling voordeel genoot ten opzichte van andere leerlingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat een dringende reden ontbreekt en overweegt daartoe als volgt. In afwijking van het correctievoorschrift heeft door een afzegging van de tweede corrector geen onderling overleg plaatsgevonden over het puntenaantal. Wel is op 5 juni 2023 melding gemaakt van een vermoeden van fraude. Overleg had in dit geval, zeker nu werkneemster daar ook om had verzocht, juist voor de hand gelegen. Ter zitting heeft

werkneemster aangegeven dat zij de pijl heeft geplaatst om aan de tweede corrector duidelijk te maken dat de pijl in het antwoord van de leerling ontbrak en dat de leerling mogelijk een schrijffout heeft gemaakt. Werkneemster heeft het antwoord van de leerling niet aangepast, maar een pijl boven het antwoord van de leerling gezet. Zij heeft dit bovendien met potlood gedaan en ook met potlood de puntenscore in de kantlijn gezet. Met werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat zij dit met de tweede corrector, als daartoe gelegenheid was geweest, had kunnen bespreken en aan de hand daarvan de puntenscore had kunnen vaststellen. Verder staat het correctievoorschrift toe dat onvolkomenheden worden aangegeven. Werkneemster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij in het werk van de leerling een onvolkomenheid heeft geconstateerd doordat de pijl miste. De pijl was al gegeven in de casus, maar door de leerling niet mee overgenomen. Omdat het antwoord met de toevoeging hetzelfde is gebleven, heeft de betreffende leerling ook geen voordeel genoten ten opzichte van andere leerlingen. Verder heeft werkgeefster nagelaten duidelijke nakijkinstructies te geven, is werkneemster niet gehoord en brengt het oordeel van de onderwijsinspectie dat sprake is van een onregelmatigheid niet mee dat ook sprake is van een dringende reden. Wel valt werkneemster te verwijten dat zij niet duidelijk heeft aangegeven dat de door haar gezette pijl een bespreekpunt betrof. Een minder zwaar middel was daarom passender geweest. Het ontslag is niet rechtsgeldig. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding (€ 5380,48), een gefixeerde schadevergoeding (€ 9809,40) en een billijke vergoeding (€ 8250,90).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5874

Zaaknummer: 10658551 / ME VERZ 23-95

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. J. Zoutberg en W. Brussee

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

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemers hebben postcontractuele bedingen geschonden waardoor boetes zijn verbeurd. Het door hen opgerichte concurrerende bedrijf is aansprakelijk wegens onrechtmatig handelen. Bewijsopdracht voormalig werkgever om de omvang van de schade te bewijzen.

Feiten

Machinefabriek Venus & De Waard B.V. (hierna: Machinefabriek) is een onderneming die zich bezighoudt met reparatie- en onderhoudswerkzaamheden in de maritieme en industriële sector. Na een mislukte overnamepoging door A, de vader van Y, werd de managementovereenkomst opgezegd. X en Y waren respectievelijk projectleider en projectmanager bij Machinefabriek. In de arbeidsovereenkomsten zijn onder meer een concurrentiebeding, een verbod op nevenwerkzaamheden, een geheimhoudingsbeding en een boetebeding opgenomen. In januari 2021 kondigde X aan voor zichzelf te beginnen, waarop Machinefabriek op 5 februari 2021 schriftelijk (onder voorwaarden) instemde met het vervallen van het concurrentiebeding. Op 18 januari 2021 heeft Y zich bij Machinefabriek ziekgemeld. Medio februari 2021 hebben Machinefabriek en Y, met terugwerkende kracht vanaf 19 januari 2021, een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2021. In deze vaststellingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat het verbod op nevenwerkzaamheden, het non-concurrentiebeding en het boetebeding komen te vervallen en het geheimhoudingsbeding ongewijzigd van kracht blijft. Daarna richtten X en Y H&S Services B.V. (hierna: H&S) op. Bij brief van 5 maart 2021 heeft Machinefabriek aan X en Y geschreven dat zij ermee bekend was geworden dat zij bestaande klanten van Machinefabriek hebben aangeschreven met het doel die klanten van haar af te troggelen. Zij heeft X en Y gesommeerd hun concurrerende werkzaamheden per direct te staken en zich te onthouden van het leggen/onderhouden van contact met haar klanten. Machinefabriek heeft verder de afspraken met X en Y over het laten vervallen van de postcontractuele bedingen buitengerechtelijk vernietigd wegens dwaling, omdat bewust onjuiste mededelingen zijn gedaan om te bewerkstelligen dat Machinefabriek het concurrentiebeding zou laten vervallen. Op 23 maart 2021 is, nadat daartoe door de

voorzieningenrechter verlot was verleend, bewijsbeslag gelegd op alle elektronische gegevensdragers, data en fysieke bescheiden van X en/of H&S. De vraag die voorligt, is of X en Y boetes (of, subsidiair, schadevergoeding) aan Machinefabriek verschuldigd zijn wegens overtreding van het concurrentie-, nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding en of H&S schadeplichtig is jegens Machinefabriek wegens onrechtmatig handelen. Machinefabriek stelt zich op het standpunt dat zij door het onrechtmatig handelen van H&S schade heeft geleden die zij, op basis van de verklaring van haar accountant, begroot op een bedrag van € 711.236.

Oordeel

Concurrentie-, nevenwerkzaamheden-, geheimhoudings- en boetebeding

De kantonrechter is van oordeel dat X het concurrentie-, nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding heeft overtreden en dat Y het geheimhoudingsbeding heeft overtreden. Verder is geoordeeld dat het boetebeding geldig is. De kantonrechter is van oordeel dat X uit de formulering van de brief van 5 februari 2021 heeft moeten (en kunnen) begrijpen dat Machinefabriek het X slechts toestond om Constaal over te nemen en niet om in plaats daarvan (heimelijk, zonder Machinefabriek daarin te kennen) een ander bedrijf (H&S) op te richten om daarmee exact dezelfde diensten als Machinefabriek aan te bieden aan de klantenkring van Machinefabriek. X heeft eveneens het geheimhoudingsbeding geschonden door diverse documenten door te sturen naar het mailadres van zijn persoonlijke holding. Daarnaast heeft X ook het nevenwerkzaamhedenbeding overtreden, ook al is hier sprake van een verschrijving. Y is niet gebonden aan het concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van Machinefabriek op dwaling niet kan slagen. Y is wel gebonden aan het geheimhoudingsbeding en heeft dat overtreden. Naar het oordeel van de kantonrechter valt een salarisstroom van een werknemer van Machinefabriek hieronder. De kantonrechter vindt ook aannemelijk dat Y deze informatie heeft gebruikt ten behoeve van H&S. Het boetebeding is geldig.

Onrechtmatig handelen H&S en omvang schade

Naar het oordeel van de kantonrechter had H&S kennis van de wanprestaties en is ook voldaan aan het vereiste van bijzondere omstandigheden. X heeft tijdens zijn dienstverband bij Machinefabriek concurrerende activiteiten voor H&S ontplooid, waarbij vertrouwelijke informatie werd gebruikt. Hierdoor heeft H&S onrechtmatig gehandeld. Het exacte schadebedrag kan nog niet worden vastgesteld en Machinefabriek krijgt de opdracht de omvang van de schade te bewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10841

Zaaknummer: 9458413 \ CV EXPL 21-6472

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: A.J.A. Jansen en B.J.H. Kesnich

Wetsartikelen: 7:651 BW, 7:653 BW, 843a Rv en 6:91 BW

RECHTSPRAAK

Ten onrechte ontbinding van arbeidsovereenkomst van een medewerker (boa) van de rechtbank Amsterdam vanwege nalaten te melden (mede)verdachte te zijn van een strafbaar feit (valsheid in geschrifte/hypotheekfraude). Herstel arbeidsovereenkomst in hoger beroep.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2007 werkzaam bij de rechtbank Amsterdam in de functie van medewerker beveiliging, bewaking & vervoer (hierna: medewerker BB&V). Aan werknemer is op basis van valse inkomensgegevens een lening verstrekt. Werknemer is op 5 januari 2022 uitgenodigd voor een politieverhoor op 18 januari 2022. Op 11 februari 2022 is het bestuur van de rechtbank door de politie in een vertrouwelijk memorandum geïnformeerd dat werknemer als verdachte in een strafrechtelijk onderzoek is aangemerkt. Werknemer heeft in een gesprek op 16 februari 2022 verklaard dat hij niets met de verdenking te maken heeft en dat het zijn vriendin is geweest die ten behoeve van de kredietverstrekking verouderde financiële gegevens heeft verstrekt. Op 16 februari 2022 is werknemer door de rechtbank geschorst voor twee weken met behoud van salaris. Op 3 maart 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden waarin werknemer heeft verklaard dat zijn vriendin zelfstandig de kredietaanvragen had geregeld en verantwoordelijk was voor de financiële huishouding en dat hijzelf alleen zijn eigen stukken had verstrekt en de aanvragen voor de leningen had ondertekend. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op de e-grond per 1 november 2022. Aan werknemer is een transitievergoeding betaald. In hoger beroep heeft werknemer verzocht de beschikking van de rechtbank te vernietigen en primair de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd en om een billijke vergoeding van € 342.520,92 bruto. De rechtbank verzoekt onder meer primair om verwerping van het beroep en subsidiair in geval van herstel werknemer te veroordelen tot terugbetaling van de aan hem betaalde transitievergoeding.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer de rechtbank op de hoogte had moeten stellen van de

verdenking, in ieder geval vanaf de aankondiging van het politieverhoor op 5 januari 2022. Dat volgt niet alleen uit de tekst van de Regeling van de rechtbank, maar had werknemer gelet op de aard van zijn functie en zijn werkzaamheden ook uit zichzelf moeten begrijpen.

Werknemer is beëdigd buitengewoon opsporingsambtenaar en de rechtbank moet erop kunnen vertrouwen dat hij onkreukbaar is. Het ging hier om een verdenking van een als misdrijf gekwalificeerd strafbaar feit. Hoewel voorstelbaar is dat werknemer zich schaamde, had hij de kwestie desondanks met zijn leidinggevende moeten bespreken, of als hij dit niet durfde of twijfelde, met een vertrouwenspersoon. Werknemer heeft dit nagelaten. Daarbij zal een rol hebben gespeeld dat zijn advocaat hem had geadviseerd nog even te wachten op een beslissing van de politie, nu hem tijdens het verhoor was meegedeeld dat hij waarschijnlijk niet verder zou worden vervolgd. Het hof acht het uitblijven of talmen met het mededeling doen van de op hem rustende verdenking verwijtbaar en is - net als de kantonrechter - van oordeel dat als werknemer handelde op advies van zijn advocaat dat voor zijn eigen rekening en risico komt. Naar het oordeel van het hof levert dit verwijtbare nalaten van werknemer evenwel geen voldragen e-grond op. De rechtbank had kunnen volstaan met een mildere sanctie, zoals een overplaatsing of een officiële waarschuwing en had niet op de beëindiging van het dienstverband hoeven en moeten aansturen. Het hof acht daarbij van belang dat werknemer heeft meegewerkt aan het onderzoek van de rechtbank en open kaart heeft gespeeld door alle stukken op eerste verzoek aan de rechtbank ter beschikking te stellen. Er is geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen per 1 januari 2024. Werknemer hoeft de betaalde transitievergoeding van € 21.785,25 bruto niet terug hoeft te betalen omdat met dit bedrag het financiële nadeel dat werknemer heeft geleden, wordt gecompenseerd. Vanaf 1 januari 2024 ontvangt werknemer weer salaris van de rechtbank. Het bestreden vonnis wordt vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2713

Zaaknummer: 200.320.433/01

Rechters: A.S. Arnold, F.J. van de Poel en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.T.L.A. Mulders en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en :683 BW

RECHTSPRAAK

Ten onrechte loonopschorting van (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer. Niet is gebleken dat structureel controlevoorschriften zijn overschreden. Toewijzen loonvordering, inclusief betaling van de energiebonus.

Feiten

Werknemer is per 17 januari 2022 in dienst getreden bij DSV Air & Sea Rozenburg B.V. (hierna: DSV) in de functie van Terminal Operator. Werknemer heeft op 25 juli 2022 een verkeersongeval gehad. In een advies van 5 september 2022 van de bedrijfsarts staat dat werknemer zonder tegenbericht niet is verschenen op de afspraak. Als onderdeel van de re-integratie is afgesproken dat werknemer op 20 september 2022 voor maximaal vier uur per dag lichte werkzaamheden zou gaan verrichten. Werknemer is op 20 september zonder bericht niet komen opdagen. Werknemer is nogmaals verzocht om op het werk te verschijnen. Per 14 oktober 2022 is het loon van werknemer opgeschort. Bij brief van 16 november 2022 is DSV gesommeerd om het loon van werknemer te betalen. Werknemer verzoekt DSV te veroordelen tot het betalen van een bedrag van € 4.209,34 aan achterstallig loon over oktober, november en december 2022 omdat hij op grond van 7:629 lid 1 BW recht heeft op 70% van zijn naar tijdruimte vastgestelde loon. In dit geval heeft de werknemer de eerste 52 weken recht op het minimumloon. DSV betwist dat zij gehouden is salaris na te betalen aan werknemer. Het salaris van werknemer is op goede gronden opgeschort omdat werknemer de ziekteverzuimvoorschriften tijdens arbeidsongeschiktheid zoals vastgelegd in het ziekteverzuimprotocol van SV herhaaldelijk heeft geschonden. Werknemer heeft geen recht op betaling van de energiebonus in verband met de loonopschorting.

Oordeel

Een deskundigenoordeel is niet noodzakelijk omdat DSV de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet betwist. De kantonrechter stelt vast dat DSV het loon van werknemer conform de vereisten van artikel 7:629 lid 6 BW heeft opgeschort. De situatie is echter door het oordeel van de bedrijfsarts van 18 oktober 2022 veranderd. Op 18 oktober 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer door een nieuw, niet-werkgerelateerd incident nieuwe klachten

heeft ontwikkeld, waardoor hij tijdelijk volledig arbeidsongeschikt moet worden geacht. De bedrijfsarts adviseert daarom een telefonische vervolgspraak over vier weken in te plannen. Daarmee is voldaan aan in ieder geval twee van de voorwaarden die DSV in haar brief van 14 oktober 2022 aan werknemer heeft gesteld om weer aanspraak te kunnen maken op loon. Volgens de kantonrechter is na 18 oktober 2022 geen sprake van stelselmatige pogingen van DSV om met werknemer in contact te komen en evenmin is gebleken dat werknemer stelselmatig niet goed bereikbaar was. Van een structureel verzaken van de controlevoorschriften door werknemer is dan ook niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter kwam het recht van DSV om de loonbetaling op grond van artikel 7:629 lid 6 BW op te schorten daardoor per 18 oktober 2022 te vervallen. DSV heeft het loon voor enkel de periode 14 tot 18 oktober 2022 deugdelijk opgeschort zodat zij over deze periode geen loon (ziekengeld) aan werknemer is verschuldigd. Over de periode vanaf 18 oktober 2022 is zij dat wel. Ook de energiebonus van € 500 wordt toegewezen. Aan de in de e-mail opgenomen voorwaarden om deze bonus te ontvangen is in het geval van werknemer voldaan omdat hij op 1 augustus 2022 in dienst was bij DSV en op 15 oktober 2022 nog steeds. De kantonrechter zal de vordering van werknemer toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11114

Zaaknummer: 10441162 CV EXPL23-2087

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J. Verweij

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

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet na fraude en oplichting werknemer. Toekenning aan werkgever gefixeerde schadevergoeding (€ 5.042,52) en schade (€ 14.642,21).

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2021 in dienst getreden bij FunFairGreen B.V. (hierna: FFG) in de functie van magazijnchef. Werknemer was verantwoordelijk voor het controleren van urenspecificaties van zzp'ers en het vergelijken hiervan met de uren die in het systeem van FFG staan, zodat alleen de daadwerkelijk gemaakte uren werden uitbetaald. Twee huisgenoten en tevens familieleden van werknemer werkten op zzp-basis bij FFG. De directeur van FFG heeft in april 2023 medegedeeld dat de uren van alle zzp'ers teruggebracht dienden te worden in verband met onvoldoende werk. In mei 2023 constateert de directeur dat de familieleden van werknemer veel uren declareren over de maand april 2023 en dat dagen worden gedeclareerd waarop zij geen arbeid hebben verricht. Op 12 mei 2023 vindt een gesprek plaats tussen partijen, waarna werknemer op non-actief wordt gesteld. Bij brief van 12 mei 2023 wordt werknemer op staande voet ontslagen op grond van onder meer fraude en oplichting. Werknemer vernietigt het ontslag op staande voet per brief van 15 mei 2023 en zegt de arbeidsovereenkomst op. FFG heeft inmiddels aangifte gedaan tegen werknemer. FFG verzoekt om toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en schadevergoeding wegens onterecht betaalde uren, werknemer verzoekt om toekenning van onder meer de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of de door FFG aangevoerde reden(en) aan het ontslag op staande voet kwalificeert als dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW. Uit overzichten blijkt dat werknemer extra diensten ten behoeve van zijn familieleden in het systeem heeft gezet, terwijl op deze dagen en tijden geen arbeid door hen is verricht. Ter zitting heeft werknemer geen valide verklaring gegeven voor de omstandigheid dat de familieleden niet waren ingelogd op het werk op de dagen die werknemer later heeft toegevoegd in het rooster, maar dat de familieleden wel waren ingelogd op de dagen dat zij

vooraf waren ingepland in het rooster. Werknemer voegde deze uren toe nadat de familieleden dit mondeling of telefonisch hadden aangegeven, wat zou moeten blijken uit de administratie van de familieleden. Deze administratie is echter door de familieleden weggegooid, en kan dus niet meer gecontroleerd worden. De WhatsApp-correspondentie over de maand mei tussen werknemer en zijn familieleden is door werknemer abusievelijk verwijderd, dus ook hieruit kunnen geen conclusies worden getrokken, wat overigens in schril contrast staat met hetgeen werknemer tegenover FFG heeft verklaard dat hij alles nauwkeurig op zijn telefoon zou bijhouden. Voorgaande is geen geloofwaardige uitleg over hoe en op basis van welke gegevens extra diensten zijn toegevoegd. Op basis hiervan moet worden geconcludeerd dat werknemer zijn familieleden onrechtmatig heeft bevoordeeld, door hun extra uren toe te kennen. Deze handelswijze is zodanig ernstig dat sprake is van een dringende reden voor het geven van ontslag op staande voet. Nu het ontslag onverwijld is gegeven is voldaan aan de vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet en dient werknemer de gefixeerde schadevergoeding (€ 5.042,52) aan FFG te voldoen. Werknemer dient ook de schade (€ 14.642,21) van FFG te vergoeden zoals FFG die stelt, nu werknemer hiertegen onvoldoende tegen heeft ingebracht. Nu sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wordt het verzoek van werknemer tot toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7120

Zaaknummer: 10604564 EA VERZ 23-695

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: M.F.B. Hersman en U. Hoogland

Wetsartikelen: 7:677 BW en

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering toegewezen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd en maakt aanspraak op achterstallig loon.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2019 in dienst getreden bij Metaltop B.V. (hierna: Metaltop) als hoofd expeditie en magazijn tegen een salaris van € 3.865,83 bruto per maand. Partijen discussiëren erover of werknemer op 1 augustus 2023 nog in dienst is bij Metaltop. Volgens Metaltop heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 augustus 2023 en werknemer meent dat hier geen sprake van is en vordert betaling van achterstallig loon vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen en stukken van partijen blijkt niet dat werknemer de arbeidsovereenkomst met Metaltop daadwerkelijk heeft opgezegd. Vaststaat dat werknemer in de periode mei/juni tegen collega's heeft gezegd bezig te zijn met een sollicitatieprocedure elders en dat hij een arbeidsovereenkomst bij zijn nieuwe werkgever zou gaan ondertekenen, maar dit kwalificeert niet als een ondubbelzinnige en duidelijke verklaring die erop gericht was de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen, wat op grond van vaste jurisprudentie wel is vereist. Gelet op voorgaande mocht Metaltop er niet van uitgaan dat werknemer de arbeidsovereenkomst op wilde zeggen. Om deze reden duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op betaling van loon vanaf 1 augustus 2023 totdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig eindigt. Het te betalen nettoloon door Metaltop wordt vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging, die gelet op de omstandigheden wordt gematigd tot 20 procent.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:10563

Zaaknummer: 10716882 VV EXPL 23-479

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.A.C.M. van Ginneken en D.K. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Berusting werknemer in gegeven ontslag. Toekenning van loonvorderingen wegens gebrekkige administratie werkgever, gefixeerde schadevergoeding (€ 4.499,36) en transitievergoeding (€ 613,35).

Feiten

Werknemer is op 5 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever als HR-medewerker tegen een salaris van € 20,37 bruto per uur op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd. De moeder van werknemer was HR-directeur. In februari 2023 meldt de HR-directeur zich ziek. Tussen werknemer en de CFO vindt op 13 april 2023 een gesprek plaats over de door werknemer gemaakte uren. Per e-mailbericht vraagt de CFO aan werknemer een inhoudelijke urenonderbouwing voor de maand maart 2023 voor 17 april 2023 aan te leveren. Werknemer overlegt geen urenonderbouwing. Op 19 april stuurt de CFO werknemer een e-mail waarin duidelijk wordt dat goedkeuring is verleend voor 26 uren over de maand maart 2023 en dat werknemer geen uren voor werkgever meer hoeft te maken. Werknemer verzoekt om betaling van achterstallig loon. Werkgever verzoekt op zijn beurt onder meer betaling van het te veel betaalde loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen discussiëren over de door werknemer gemaakte uren. Van de door werknemer gestelde 73 uur is 26 uur daadwerkelijk betaald. Volgens werkgever kan werknemer onmogelijk zoveel uur hebben besteed aan de werkzaamheden die hij heeft verricht. Het ligt op de weg van een werkgever een systeem in te richten voor de werknemer om zijn uren te kunnen (laten) registreren. Vaste rechtspraak geeft aan dat indien zo'n systeem ontbreekt of als de urenadministratie van de werkgever onbruikbaar of onduidelijk is, kan worden uitgegaan van de urengegevens van de werknemer. Vaststaat dat werknemer de uren heeft bijgehouden en de uren over de maanden juli 2022 tot en met februari 2023 door de HR-directeur zijn goedgekeurd en uitbetaald. Werkgever had geen systeem voor een deugdelijke urenregistratie en heeft het vermoeden dat de door werknemer aangevoerde uren in maart 2023 onjuist zijn. Hiertegen heeft werkgever echter te weinig

ingebracht, er ontbreekt een voldoende onderbouwing van de betwisting door werkgever, zoals bijvoorbeeld een concrete betwisting welke gewerkte uren niet kloppen. Voor een loonvordering over de periode 1 tot en met 19 april 2023 doet werknemer een beroep op het vermoeden van de arbeidsomvang. In april 2023 heeft werknemer drie maanden gewerkt, zodat minder verrichte arbeid niet in de weg staat aan een loonvordering. Ter discussie staat ook of werknemer op staande voet is ontslagen. De mededeling van de CFO dat werknemer geen verdere uren meer hoefde te besteden voor werkgever mocht worden opgevangen als een ontslag op staande voet. Dit blijkt onder meer uit het feit dat verdere werkzaamheden niet zouden worden goedgekeurd totdat overeenstemming is bereikt over de gewerkte uren over de maand maart 2023 en werknemer afgesloten werd van zijn account. Ook is geen mededeling gedaan over een mogelijke op non-actiefstelling of schorsing. Het volgende contactmoment tussen partijen vond pas plaats op 5 mei 2023 per brief van de gemachtigde van werknemer. Nu werknemer berust in het onterecht gegeven ontslag, staat vast dat de arbeidsovereenkomst op 19 april 2023 is geëindigd. Gelet op voorgaande maakt werknemer aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding (€ 4.499,36) en een transitievergoeding (€ 613,35).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:17007

Zaaknummer: 10568201

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: J.P.N. de Wit en R.A.J. Nieuwmans

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW, 7:610b BW, 7:677 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Eenzijdige wijziging van functie van HR Business Partner EMEA kwalificeert als demotie. Onvoldoende zwaarwichtig belang bij herstructureren van HR-organisatie.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2021 bij Unilode Aviation Solutions Netherlands (hierna: Unilode) in dienst getreden in de functie van Human Resources Business Partner EMEA op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster rapporteerde aan de HR Director. Op 10 februari 2023 is aan werkneemster verteld dat haar rol/functie verandert als gevolg van een herstructurering van de HR-organisatie. Er is een nieuwe HR-laag geïntroduceerd door de nieuwe functie van Senior HR Business Partner EMEA te plaatsen tussen de functie van HR Director en de functie van werkneemster als HR Business Partner EMEA. Werkneemster heeft zich op 14 februari 2023 ziek gemeld. Op 27 maart 2023 is de re-integratie van werkneemster gestart. Bij brief van 17 mei 2023 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de functiewijzigingen en verzocht dat zij haar functie, zoals ze die vanaf indiensttreding heeft vervuld, weer kan uitoefenen. Werkneemster verzocht in kort geding dat zij wordt toegelaten tot haar taken en verantwoordelijkheden, die voorheen bij haar waren ondergebracht in haar functie als HR Business Partner EMEA, met de daarbij behorende rapportagelijnen en arbeidsvoorwaarden. Volgens werkneemster heeft Unilode onrechtmatig gehandeld door de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen in de zin van artikel 7:613 BW. Volgens Unilode is sprake van een zwaarwichtig belang waarvoor het belang van werkneemster moet wijken.

Oordeel

Werkneemster heeft een spoedeisend belang. Volgens werkneemster zijn de wijzigingen zo ingrijpend dat sprake is van een demotie omdat haar oude taken en bevoegdheden aan de nieuwe Senior HR Business Partner EMEA zijn toebedeeld. Volgens Unilode is geen sprake van een demotie aangezien het contract, het salaris en de functietitel niet zijn gewijzigd. De wijzigingen waren noodzakelijk vanwege de toenemende schaalgrootte van het werk. Volgens Unilode komt haar als ondernemer een zekere vrijheid toe haar onderneming zo in te richten dat het voortbestaan daarvan ook op lange termijn is verzekerd. Unilode heeft onvoldoende

gemotiveerd weersproken en erkent dat in de nieuwe situatie: (1) werknemster geen direct reports meer heeft, (2) het geografisch aandachtspunt van werknemster is teruggebracht van tien landen naar vier landen en (3) werknemster niet meer rapporteert aan de HR Director maar aan de Senior HR Business Partner EMEA. Volgens de kantonrechter gaat het om significante wijzigingen die wel degelijk een demotie met zich brengen. Unilode heeft onvoldoende onderbouwd dat zij een zwaarwichtig belang heeft bij de wijzigingen waarvoor het belang van werknemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Unilode heeft slechts in algemene termen toegelicht dat er vanwege de 'workload' van werknemster behoefte was aan een 'refocus' van de aandachtsgebieden en vanwege 'de groeistrategie en verwachtingen van de eigenaren' aan een meer senior HR-expert die op een hoger niveau HR-strategisch werk zou gaan doen. De eenzijdige wijziging van de functie van werknemster was niet geoorloofd. Unilode moet zorgdragen voor een interne berichtgeving aan alle medewerkers binnen HR en het management dat werknemster haar functie als HR Business Partner EMEA weer zal oppakken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10840

Zaaknummer: 10645419 \ VV EXPL 23-99

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A.M. van Capelle en mr. M.A.A. Taabe

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer, die vanaf maart 1982 een WAO-uitkering heeft, voldoet niet aan de voorwaarde die het pensioenreglement stelt aan premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, omdat hij niet (tijdig) een aanvraag heeft ingediend. Bedrijfstakpensioenfonds treft geen verwijt.

Feiten

Werknemer is op 9 augustus 1979 in dienst getreden van Timmerfabriek Prins Nijkerk en was daardoor verplicht deelnemer in de bedrijfstakpensioenregeling uitgevoerd door Bpf Bouw. Werknemer heeft op 21 maart 1981 een ernstig bedrijfsongeval gehad. De opbouw van het pensioen is na een jaar ziekte op 22 maart 1982 geëindigd. Aan werknemer is toen een uitkering krachtens de WAO toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100. In 2008 heeft een afkoop van de pensioenrechten ter waarde van € 1.690,04 plaatsgevonden. In 2019 heeft werknemer aan Bpf Bouw voortzetting van premievrije pensioenopbouw verzocht vanaf 22 maart 1982. Dit is door Bpf Bouw in eerste instantie volledig afgewezen. Naar aanleiding van de wijziging van artikel 37 van de Pensioenwet per 1 januari 2011, op grond waarvan het UWV verplicht werd arbeidsongeschiktheid aan pensioenuitvoerders te melden, en het naar aanleiding daarvan gewijzigde beleid van Bpf Bouw, heeft Bpf Bouw, mede op basis van verschillende adviezen over dit onderwerp in jaarverslagen van de Ombudsman Pensioenen, alsnog aan werknemer met terugwerkende kracht premievrije pensioenopbouw toegekend vanaf 1 januari 2011. De afkoop van de pensioenrechten van werknemer is teruggedraaid. Bpf Bouw heeft geen aanspraak gemaakt op restitutie van de afkoopsom. Sinds 1 mei 2020 is werknemer pensioengerechtigd. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd (a) een verklaring voor recht dat hij vanaf 22 maart 1982 in aanmerking komt voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, (b) Bpf Bouw te verplichten de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid toe te kennen en (c) aan hem na te betalen het conform het onder (b) toegekende en met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid opgebouwde ouderdomspensioen vanaf 22 maart 1982. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Oordeel

Met grief 1 klaagt werknemer dat de kantonrechter onvoldoende aandacht heeft besteed aan de namens hem overgelegde overzichten van geplakte zegeltjes en de brochure uit 1982. Volgens werknemer volgt uit die overzichten dat Bpf Bouw wist dat hij arbeidsongeschikt was omdat de overzichten zijn verstrekt door haar uitvoeringsorganisatie SFB. Volgens werknemer had het daarom op de weg van Bpf Bouw gelegen hem te informeren over de mogelijkheid dat hij premievrije voortzetting kon aanvragen. Tussen partijen bestaat een contractuele relatie, welke volgens werknemer wordt beheerst door de verbintenisrechtelijke aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid. Het hof stelt voorop dat de rechtsbetrekking tussen partijen wordt beheerst door het pensioenreglement. In artikel 6 lid 5 sub d van het pensioenreglement is bepaald dat premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid schriftelijk dient te worden aangevraagd bij het bestuur van Bpf Bouw, onder overlegging van bewijs van de WAO-uitkering. Verder is in dit artikel bepaald dat bijboekingen niet plaatsvinden over tijdvakken, of gedeelten van tijdvakken, die op de datum, waarop de aanvraag is ingediend, reeds meer dan één jaar zijn verstreken. Aangezien werknemer niet (tijdig) een aanvraag heeft ingediend, voldoet hij niet aan de voorwaarde die het pensioenreglement aan premievrij pensioenopbouw vanaf 22 maart 1982 stelt en geldt ook de vervaltermijn voor alle mogelijke aanspraken van daarna ouder dan één jaar. Met grief 2 betoogt werknemer dat de kantonrechter onvoldoende aandacht heeft besteed aan het argument dat de dap-regeling geen termijn noemt voor het indienen van een verzoek om premievrije voortzetting. Ter onderbouwing van deze grief heeft werknemer aangevoerd dat nergens in de dap-regeling een termijn staat waarbinnen de premievrijstelling moet worden aangevraagd. Op het moment dat hij zich in 2019 bij Bpf Bouw meldde onder overlegging van bewijs dat hij vanaf 1982 een WAO-uitkering van 80-100% genoot, had Bpf Bouw dit als een aanvraag moeten kwalificeren. Naar het oordeel van het hof is het pensioenreglement ook hier leidend. Formeel wordt daarin geen termijn voor indiening genoemd, maar materieel wel. Artikel 6 lid 5 sub d van het pensioenreglement houdt in dat voortzetting van premievrije pensioenopbouw schriftelijk dient te worden aangevraagd en dat bijboekingen van pensioenrechten niet plaatsvinden over tijdvakken, of gedeelten van tijdvakken, die op de datum, waarop de bedoelde aanvraag is ingediend, reeds meer dan één jaar zijn verstreken. De aanvraag van werknemer in 2019 behoefde daarom niet met terugwerkende kracht over tijdvakken die reeds met meer dan één jaar waren verstreken te worden toegekend. Grief 2 faalt. Met grief 3 betoogt werknemer dat de kantonrechter onvoldoende aandacht heeft besteed aan het beroep op de artikelen 3:33 en 3:35 BW. Naar het oordeel van het hof borduurt deze grief slechts voort op het standpunt van werknemer dat uit de pensioenoverzichten volgt dat Bpf Bouw ervan op de hoogte was of kon zijn dat hij (vanaf 21 maart 1982) blijvend arbeidsongeschikt was. Dit betoog mist naar het oordeel van het hof feitelijke grondslag. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2711

Zaaknummer: 200.318.713/01

Rechters: R.J.M. Smit, A.S. Arnold en A.C.M. Kuypers

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en E. Luttjens

Wetsartikelen: 3:33 BW; 3:35 BW, 6:248 BW; 37 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Werknemer is arbeidsongeschikt vanwege een verslavingsproblematiek. Onderbewindstelling. Het geschil is dat partijen het er niet over eens zijn of de arbeidsovereenkomst van eiser is geëindigd.

Feiten

Werknemer is op 27 februari 2023 in dienst getreden in de functie van opperman bij Maris Infra B.V. (hierna: Maris). Partijen zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat het een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd betreft met een looptijd tot 22 december 2023 en een bruto-uurloon van € 15,12. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bouw & Infra 2023 van toepassing. Werknemer kampt met verslavingsproblematiek. Maris was daar voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst al van op de hoogte. Werknemer heeft in maart 2023 122,43 uur gewerkt, in april 2023 79,12 uur en in de maand mei 2023 70,57 uur. Op 23 mei 2023 heeft de ambulant begeleider van werknemer aan Maris een e-mail gestuurd met het verzoek om werknemer ziek te melden bij het UWV vanwege zijn verslavingsproblematiek. Werknemer is onder bewind gesteld. Op 19 juni 2023 is er, buiten medeweten van de bewindvoerder, contact geweest tussen werknemer en Maris. Partijen hebben die dag een (geantedateerde) vaststellingsovereenkomst getekend waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van Maris per 22 mei 2023 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Op 3 juli 2023 heeft de advocaat van werknemer Maris bericht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd, omdat de bewindvoerder geen toestemming heeft gegeven voor het sluiten van de vaststellingsovereenkomst. Daarnaast wordt een beroep gedaan op de wettelijke bedenkttermijn. De arbeidsovereenkomst is volgens de advocaat blijven bestaan, reden waarom zij (achterstallig) loon van Maris vordert. Maris heeft dit niet betaald. De bewindvoerder van werknemer vordert dat Maris wordt veroordeeld tot (door)betaling van een brutoloon ter hoogte van € 1.371,38 per vier weken (gebaseerd op een gemiddelde arbeidsomvang van 90,7 uren per maand x € 15,12 bruto per uur), vanaf 22 mei 2023 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Maris voert verweer. Volgens haar heeft zij werknemer halverwege mei 2023 expliciet laten weten dat zij hem niet meer voor werkzaamheden zou gaan oproepen. Volgens Maris blijkt uit de jurisprudentie dat het niet

meer oproepen van een werknemer gelijk staat aan het opzeggen van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De goederen die (zullen) toebehoren aan werknemer zijn onder bewind gesteld. De uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten zijn aan te merken als goederen die onder bewind staan. Artikel 1:438 lid 2 BW bepaalt dat tijdens het bewind de rechthebbende slechts met medewerking van de bewindvoerder of, indien deze weigerachtig is, met machtiging van de kantonrechter over de onder het bewind staande goederen kan beschikken. Dat brengt in dit geval mee dat werknemer niet zonder medewerking van de bewindvoerder afstand kan doen van zijn rechten die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. Maris heeft erkend dat zij ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst wist dat werknemer onder bewind stond. Dit betekent dat de afspraak in de vaststellingsovereenkomst dat de arbeidsovereenkomst tussen Maris en werknemer zou eindigen, ongeldig is omdat de medewerking van de bewindvoerder ontbreekt. De arbeidsovereenkomst is dus niet met de vaststellingsovereenkomst beëindigd. Als de vaststellingsovereenkomst wel zou zijn gesloten met instemming van de bewindvoerder, dan zou de vaststellingsovereenkomst door het beroep op de wettelijke bedenkttermijn ontbonden zijn. Maris heeft niet betwist dat werknemer door zijn verslavingsproblematiek arbeidsongeschikt is. Maris moet daarom het loon doorbetalen. De kantonrechter veroordeelt Maris onder verwijzing naar artikel 7:610b BW tot (door)betaling van een brutoloon ter hoogte van € 1.371,38 per vier weken vanaf 22 mei 2023 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4498

Zaaknummer: 10737563 \ CV EXPL 23-2240

Rechters: U. van Houten

Advocaten: M.E. Kikkert en R. Pril

Wetsartikelen: 1:438 BW; 1:439 BW; 3:1 BW; 3:6 BW; 7:610 BW; 7:629 BW; 7:670 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van commercieel directeur ontbonden. Na overlijden dga zijn arbeidsverhoudingen tussen commercieel directeur en nieuwe aandeelhouders/bestuurders (de erven) verstoord geraakt. Geen van partijen heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 15 augustus 2011 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Speak Intelligence B.V. en vervulde laatstelijk de functie van commercieel directeur. Op 1 oktober 2022 is de directeur-groootaandeelhouder (dga) van Speak Intelligence onverwacht overleden. De erven van de dga (diens broer en twee zussen) werden door zijn overlijden (middellijk) bestuurders en aandeelhouders van Speak Intelligence. Op 4 januari 2023 heeft een vergadering plaatsgevonden, waarin de aandeelhouders/bestuurders werknemer en de algemeen directeur hebben gefeliciteerd met het waarmaken van het 'realistic case scenario' in 2022 (€ 769.930 resultaat voor belastingen). De aandeelhouders/bestuurders hebben in deze vergadering ook een eigen vijfjarenplan gepresenteerd. De aandeelhouders wilden de structuur van de organisatie veranderen en de rollen anders inrichten. Volgens hen paste de rol van 'senior product specialist voor major accounts' het beste bij werknemer. Werknemer zag dit niet aankomen en ervaarde het als een motie van wantrouwen, een demotie. Op 9 januari 2023 heeft werknemer zich met overspannenheidsklachten ziekgemeld. Op 1 februari 2023 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat geen sprake was van ziekte of gebrek, maar wel van een conflict waarvoor mediation nodig was. Het daaropvolgende mediationtraject is zonder bevredigend resultaat afgerond. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Aan zijn verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat hem het werken – zoals hij daar op grond van de arbeidsovereenkomst op zou mogen rekenen – in de praktijk onmogelijk wordt gemaakt. Doordat Speak Intelligence zijn functie zonder deugdelijke grond eenzijdig heeft gewijzigd (uitgehold), wordt hij gedwongen andere werkzaamheden te verrichten, met ontneming en ontkenning van zijn verantwoordelijkheden en zijn waardigheid binnen de organisatie, aldus werknemer. Speak Intelligence verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer op

de g-grond.

Oordeel

Ontbindingsverzoek werknemer

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe, mede nu Speak Intelligence zich daar niet tegen verzet. Bovendien maakt de kantonrechter uit de stukken en uit wat partijen naar voren hebben gebracht op dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Werknemer heeft de kantonrechter er niet van kunnen overtuigen dat Speak Intelligence zich jegens hem ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Beide partijen zagen zich door het onverwachte overlijden van de dga geconfronteerd met een grote verandering die veel in beweging heeft gezet. De aandeelhouders/bestuurders werden plots verantwoordelijk voor het bedrijf en moesten samen met de twee directeurs (onder wie werknemer) zorgen voor een goede voortgang. Partijen zijn elkaar hierin gaandeweg kwijtgeraakt. Het is duidelijk dat werknemer zich door de op 4 januari 2023 gepresenteerde plannen in zijn positie bedreigd heeft gevoeld en de kantonrechter kan zich dat ook wel voorstellen. De hoge lat van 'ernstige verwijtbaarheid' wordt echter niet gehaald. Daarvoor is van belang dat de plannen niet volledig uit de lucht kwamen vallen; al op 9 november 2022 hadden de aandeelhouders/bestuurders kenbaar gemaakt dat zij over een aantal zaken niet tevreden waren, waardoor veranderingen noodzakelijk waren. Verder is relevant dat partijen in mediation hebben getracht een oplossing te vinden en dat Speak Intelligence de deur heeft opgezet voor overleg over de rolhoud van werknemer. Werknemer heeft die kans niet gegrepen. De kantonrechter acht het niet uitgesloten dat, als werknemer zich anders had opgesteld, de zaken anders zouden zijn gelopen. Werknemer kan geen aanspraak maken op een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding.

Ontbindingsverzoek werkgever

De arbeidsovereenkomst wordt voorwaardelijk – voor het geval werknemer zijn verzoek intrekt – ontbonden op de g-grond. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. In het kader van dit verzoek komt werknemer een transitievergoeding toe van € 33.663,08 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10838

Zaaknummer: 10501587 AO VERZ 23-62

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: P.F. Keuchenius

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Werkneemster beschikt niet over een GVVA door toedoen van werkgever. Billijke vergoeding van € 50.000 toegekend.

Feiten

Werkneemster is in 2022 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (1 jaar). Met ingang van 2023 is de arbeidsovereenkomst voor de duur van 24 maanden voortgezet, met een arbeidsduur van minimaal 36 uur gemiddeld per week. De functie die werkneemster volgens de arbeidsovereenkomst vervult, is die van verzorgende IG, met een salaris van € 2.266,72 bruto per maand (op voltijdbasis). De arbeidsovereenkomst is tussentijds opzegbaar. Werkneemster heeft de Iraanse nationaliteit. Voorafgaand aan het dienstverband heeft werkgever voor werkneemster een gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (hierna: GVVA) aangevraagd. Deze vergunning is met ingang van 2022 verleend voor de duur van één jaar. Op 23 februari 2023 heeft werkgever voor werkneemster opnieuw een aanvraag ingediend voor een GVVA. Bij beschikking van 24 mei 2023 is deze aanvraag door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND) afgewezen. In haar beschikking verwijst de IND naar het advies van het UWV van 23 mei 2023. Het UWV heeft de IND geadviseerd om de GVVA niet te verlenen omdat werkgever onvoldoende heeft gezocht naar kandidaten, hij geen salaris biedt dat past bij de functie, het loon onder het minimumloon is en de beperkingen waaronder de eerdere vergunning is verleend niet in acht zijn genomen en/of de daaraan verbonden voorschriften niet zijn nageleefd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in het paspoort van werkneemster onder verblijfsaantekeningen is vermeld dat arbeid is toegestaan mits er een tewerkstellingsvergunning is. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster gesteld dat er verschillende procedures lopen en dat bezwaar is gemaakt, maar heeft hiervan geen stukken overgelegd. Weliswaar blijkt uit de aantekeningen in het paspoort dat bezwaar is

gemaakt en is een bijbehorend procedurenummer vermeld, maar de kantonrechter kan - door het ontbreken van de relevante stukken - niet vaststellen of dit bezwaar ziet op de beslissing van de IND van 25 mei 2023. Verder is niet gesteld of gebleken dat werkgever als referent en direct belanghebbende bezwaar heeft gemaakt tegen de beslissing van de IND. Daarom moet er in deze procedure van uit worden gegaan dat de beslissing van de IND om de aanvraag voor de verlenging van een GVVA af te wijzen onherroepelijk is geworden. Dat betekent dat werkneemster niet langer beschikt over een GVVA. De kantonrechter is van oordeel dat daarmee sprake is van omstandigheden die niet onder een van de andere in artikel 7:669 lid 3 BW genoemde ontslaggronden vallen maar die wel zodanig zijn dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. In de wetsgeschiedenis is als voorbeeld voor de toepasselijkheid van de “h-grond” genoemd de situatie van het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning. Daarvan is in dit geval sprake. De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe. Uit het advies van het UWV blijkt immers dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de aanvraag voor de verlenging van de GVVA is geweigerd als gevolg van dat ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever. Werkneemster krijgt een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5273

Zaaknummer: 10617157 \ EJ VERZ 23-356

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: M.G. Spijker en A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemsters hebben de Iraanse nationaliteit. Zij zijn beiden in 2022 bij werkgever in dienst getreden voor bepaalde tijd. Daarna is de arbeidsovereenkomst aangegaan tot een datum in 2023. Voorafgaand aan het dienstverband met werkneemsters heeft werkgever voor hen een gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (hierna: GVVA) aangevraagd. Deze vergunning is met ingang van 2022 verleend voor de duur van één jaar. De aanvraag voor een opvolgende GVVA is door het IND afgewezen. In de beschikkingen verwijst de IND naar het advies van het UWV van 23 mei 2023. Kort weergegeven heeft het UWV met betrekking tot beide aanvragen negatief geadviseerd, omdat werkgever onvoldoende heeft gezocht naar kandidaten, hij geen salaris biedt dat past bij de functie, het loon onder het minimumloon is en de beperkingen waaronder de eerdere vergunning is verleend niet in acht is genomen en/of de daaraan verbonden voorschriften niet zijn nageleefd. Op 29 mei 2023 heeft werkgever een vaststellingsovereenkomst aan beide werkneemster voorgelegd. Deze overeenkomst hebben werkneemsters niet ondertekend. Op 18 juli 2023 heeft werkgever verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van werkneemsters bij de kantonrechter ingediend. Op 15 september 2023 heeft de kantonrechter deze verzoeken mondeling behandeld. Bij beschikkingen van 31 oktober 2023 heeft de kantonrechter op die verzoeken beslist en de arbeidsovereenkomsten ontbonden. Werkneemsters vorderen uitbetaling van achterstallig loon.

Oordeel

Na de beslissing van de IND van 24 mei 2023 (waarin de aanvraag voor een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) werd afgewezen, heeft werkgever geen loon meer betaald aan eiseressen. De kantonrechter overweegt dat het UWV negatief heeft geadviseerd op de vraag of eiseressen kunnen worden toegelaten tot de arbeidsmarkt als verzorgende IG, omdat volgens het UWV sprake is van weigeringsgronden op grond van artikel 8 en 9 van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). In de artikelen 8 en 9 van de Wav staan de redenen genoemd op grond waarvan een GVVA moet - dan wel kan - worden geweigerd. De IND heeft

het advies van het UWV overgenomen en om die reden de verzochte GVVA ten aanzien van eiseressen afgewezen. Uit het advies van het UWV volgt dat de aanvraag voor verlenging van de GVVA is geweigerd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever. Gelet daarop kan niet geconcludeerd worden dat het niet kunnen verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van eiseressen komt. Dat leidt er in beginsel toe dat werkgever op grond van artikel 7:628 lid 1 BW gehouden is het loon van werkneemsters door te betalen. Werkgever heeft werkneemster na de beslissing van de IND niet langer toegelaten tot het verrichten van hun werkzaamheden omdat hij anders boetes zou riskeren. Onder deze omstandigheden kan werkgever zich er in redelijkheid niet op beroepen dat eiseressen zich niet expliciet bereid hebben verklaard om de werkzaamheden te verrichten. Als eiseressen dat wel hadden gedaan, had dat er niet toe geleid dat werkgever hen tot het werk had toegelaten. Werkgever heeft op de zitting namelijk herhaald dat hij werkneemsters niet tewerk kon stellen omdat hij dan een boete zou riskeren. De loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5244

Zaaknummer: 10719713_E311023

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en M.G. Spijker

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Werkneemster beschikt niet over een GVVA door toedoen van de werkgever. Billijke vergoeding van € 50.000 toegekend.

Feiten

Werkneemster is in 2022 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (1 jaar). Met ingang van 2023 is de arbeidsovereenkomst voor de duur van 24 maanden voortgezet, met een arbeidsduur van minimaal 36 uur gemiddeld per week. De functie die werkneemster volgens de arbeidsovereenkomst vervult, is die van verzorgende IG, met een salaris van € 2.266,72 bruto per maand (op voltijdbasis). De arbeidsovereenkomst is tussentijds opzegbaar. Werkneemster heeft de Iraanse nationaliteit. Voorafgaand aan het dienstverband heeft werkgever voor werkneemster een gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (hierna: GVVA) aangevraagd. Deze vergunning is met ingang van 2022 verleend voor de duur van één jaar. Op 23 februari 2023 heeft werkgever voor werkneemster opnieuw een aanvraag ingediend voor een GVVA. Bij beschikking van 24 mei 2023 is deze aanvraag door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND) afgewezen. In haar beschikking verwijst de IND naar het advies van het UWV van 23 mei 2023. Het UWV heeft de IND geadviseerd om de GVVA niet te verlenen omdat werkgever onvoldoende heeft gezocht naar kandidaten, hij geen salaris biedt dat past bij de functie, het loon onder het minimumloon is en de beperkingen waaronder de eerdere vergunning is verleend niet in acht zijn genomen en/of de daaraan verbonden voorschriften niet zijn nageleefd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in het paspoort van werkneemster onder verblijfsaantekeningen is vermeld dat arbeid is toegestaan mits er een tewerkstellingsvergunning is. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster gesteld dat er verschillende procedures lopen en dat bezwaar is gemaakt, maar zij heeft hiervan geen stukken overgelegd. Weliswaar blijkt uit de aantekeningen in het paspoort dat bezwaar is

gemaakt en is een bijbehorend procedurenummer vermeld, maar de kantonrechter kan - door het ontbreken van de relevante stukken - niet vaststellen of dit bezwaar ziet op de beslissing van de IND van 25 mei 2023. Verder is niet gesteld of gebleken dat werkgever als referent en direct belanghebbende bezwaar heeft gemaakt tegen de beslissing van de IND. Daarom moet er in deze procedure van uit worden gegaan dat de beslissing van de IND om de aanvraag voor de verlenging van een GVVA af te wijzen onherroepelijk is geworden. Dat betekent dat werkneemster niet langer beschikt over een GVVA. De kantonrechter is van oordeel dat daarmee sprake is van omstandigheden die niet onder een van de andere in artikel 7:669 lid 3 BW genoemde ontslaggronden vallen maar die wel zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden dat hij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. In de wetsgeschiedenis is als voorbeeld voor de toepasselijkheid van de “h-grond” genoemd de situatie van het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning. Daarvan is in dit geval sprake. De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe. Uit het advies van het UWV blijkt immers dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de aanvraag voor de verlenging van de GVVA is geweigerd als gevolg van dat ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever. Werkneemster krijgt een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:5274

Zaaknummer: 10617121 \ EJ VERZ 23-355

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en M.G. Spijker

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verslaapt zich bij herhaling en wordt slapend aangetroffen op het werk. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen/nalaten. Geen recht op een transitievergoeding en evenmin op inachtneming van de opzegtermijn.

Feiten

Werknemer werkt sinds 2016 uit hoofde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor schoonmaakbedrijf Fortron B.V., dat op zijn beurt specialistische schoonmaakwerkzaamheden uitvoert voor opdrachtgever ASML. Werknemer verschijnt regelmatig te laat op het werk en is laatstelijk ook twee keer slapend op het werk aangetroffen. Werknemer is hierop regelmatig aangesproken, en Fortron heeft werknemer tussen 4 augustus 2020 en 19 april 2021 bovendien vier keer schriftelijk gewaarschuwd voor het feit dat het te laat verschijnen niet alleen voor de bedrijfsvoering van Fortron, maar zeker ook voor de bedrijfsvoering van de opdrachtgever ontoelaatbaar is en om die reden gevolgen kan hebben voor de arbeidsovereenkomst. Uiteindelijk is werknemer, na hoor en wederhoor, bij brief van 23 juni 2021 op non-actief gesteld met behoud van loon. Fortron verzoekt primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Daarenboven verzoekt Fortron de kantonrechter voor recht te verklaren dat de transitievergoeding niet verschuldigd is vanwege ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werknemer en het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op een eerder tijdstip vanwege diezelfde reden.

Oordeel

Ontbinding wegens verwijtbaar handelen/nalaten

Werknemer ontkent niet dat hij bij herhaling te laat op het werk is verschenen, dat hij tweemaal slapend op het werk is aangetroffen en evenmin dat hij hieromtrent meerdere schriftelijke en mondelinge waarschuwingen heeft ontvangen. Bovenal zijn de leidinggevendenden van werknemer diverse malen met hem in gesprek getreden teneinde zijn gedrag te verbeteren. Daarbij rekent de kantonrechter mee dat werknemer pas achteraf heeft

aangevoerd dat hij kampte met privéproblemen en depressiviteit, zodat Fortron hier destijds geen rekening mee kon houden. Bovendien heeft werknemer bij betwisting van deze feiten door Fortron gedurende de procedure ruimschoots de mogelijkheid gehad deze stelling te onderbouwen, hetgeen hij heeft nagelaten. De kantonrechter stelt dat van Fortron onder deze omstandigheden niet kan worden gevergd eindeloos geduld te tonen met werknemer, hetgeen ontbinding wegens verwijtbaar handelen/nalaten in dit geval rechtvaardigt.

Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten

De kantonrechter kwalificeert voorstaande gedragingen van werknemer bovendien als ernstig verwijtbaar. Daar voegt de kantonrechter aan toe dat hierbij meeweegt dat Fortron begrijpelijkerwijze een zwaarwegende betekenis toekent aan naleving van de geldende werktijden, nu werknemer te werk is gesteld bij een derde partij, zodat de commerciële hiermee samenhangende belangen alsmede de veiligheid vereisen dat de werktijden punctueel worden nageleefd. Vertraging van de specialistische schoonmaakwerkzaamheden – uit te voeren door werknemer – brengt de planning van opdrachtgever in de war en zorgt voor extra belasting van andere medewerkers. Werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding en de arbeidsovereenkomst wordt per datum uitspraak ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:5478

Zaaknummer: 9299376

Rechters: E.M.C. Mommers

Advocaten: R.M. Dessaur

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

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Geen verweer tegen merendeel primaire verzoeken. Partijen twisten enkel nog over de vraag of aan de wedertewerkstelling een dwangsom verbonden moet worden en over de hoogte van de wettelijke verhoging.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 maart 2019 bij werkgever (eenmanszaak) in dienst getreden als allround medewerker, op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd voor één jaar, eindigend op 1 maart 2020. Deze arbeidsovereenkomst is na afloop van de vermelde termijn stilzwijgend voortgezet onder dezelfde voorwaarden. Op 31 december 2020 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 1 januari 2021. Op 28 april 2021 zijn partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de periode van 28 april 2021 tot en met 28 juni 2021. In deze overeenkomst is opgenomen dat werknemer in dienst zal treden in de functie van vakkracht, tegen een salaris van € 10,24 per gewerkt uur plus 8% vakantietoeslag. Op 1 juli 2021 zijn partijen wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 1 januari '2021', waarin werknemer de functie van vakkracht vervulde voor 40 uren per week tegen een maandsalaris van € 2.399,25 bruto plus 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de horeca-cao 2020 van toepassing verklaard. Deze arbeidsovereenkomst is na afloop van de genoemde termijn stilzwijgend voortgezet. Op 23 juni 2022 overkomt werknemer een ongeval. Werkgever bericht op 22 april 2023 dat de arbeidsovereenkomst op 1 juni 2023 van rechtswege eindigt. Op 12 juni 2023 schrijft de bedrijfsarts in het actueel oordeel dat werknemer ziek uit dienst is gemeld en dat hij gelet op de medische klachten geen uitspraak kan doen over het ontstaan van restbeperkingen. Op 10 juli 2023 verzet werknemer zich tegen de beëindiging van rechtswege en eist voortzetting van het dienstverband, re-integratie en betaling van achterstallig loon. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter en verzoekt primair een verklaring voor recht dat op grond van de ketenregeling sprake is van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (achterstallig) loon,

wedertewerkstelling, medewerking verlenen aan re-integratie en nabetaling pensioenafdracht. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling expliciet verklaard dat geen verweer (meer) wordt gevoerd tegen het leeuwendeel van de primaire verzoeken van werknemer, met uitzondering van de verzochte maximale wettelijke verhoging en de onder verzochte dwangsom.

Oordeel

Het merendeel van de primaire verzoeken wordt toegewezen. De verzochte wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20% omdat de kantonrechter heeft begrepen dat werkgever, nadat zijn gemachtigde in beeld is gekomen, alsnog heeft erkend dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarna hij de loonbetalingen aan werknemer heeft voortgezet. Werkgever erkent sindsdien bovendien ook dat hij de verzochte indexaties eveneens verschuldigd aan werknemer is verschuldigd. Naar aanleiding van de op de mondelinge behandeling door beide partijen gedane uitlatingen begrijpt de kantonrechter echter dat in ieder geval de begeleiding door de bedrijfsarts zeer recent een serieus vervolg heeft gekregen en dat partijen op advies van diezelfde bedrijfsarts een mediationtraject zullen ingaan, waarvoor werkgever ook reeds zijn financiële akkoord heeft verleend. Werkgever heeft ook uitdrukkelijk toegezegd om in de toekomst aan zijn re-integratieverplichtingen als werkgever te zullen voldoen. De verzochte dwangsom wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:11068

Zaaknummer: 10638108 AO23-93

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A.T. Leigh en G.C.P. Brandt

Wetsartikelen: 7:668a BW; 7:670 BW; 7:671 BW; 7:681 BW, 25 lid 9 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt aan de hand van 23 punten dat zijn werkgever onrechtmatig heeft gehandeld en/of zich niet als goed werkgever heeft gedragen en/of de zorgplicht heeft geschonden. Verklaring voor recht afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2006 in dienst bij Corex Nederland B.V. (hierna: Corex) als operator en sinds 1 december 2008 als senior operator. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het kartonnage en flexibele verpakkingenbedrijf (hierna: de cao) van toepassing. Op 12 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 18 en 19 oktober 2021 heeft ArboNed respectievelijk Human Capital Care werknemer thuis bezocht maar hem niet aldaar aangetroffen. Corex heeft de loondoorbetaling opgeschort wegens het overtreden van de verzuimregels. Deze opschorting wordt op 3 november 2021 ingetrokken. Vervolgens is bij kortgedingvonnis van 30 december 2021 Corex veroordeeld tot betaling van het loon en/of ziekingeld met ingang van 1 januari 2022. De bedrijfsarts stelt in verschillende rapportages vast dat werknemer nog ongeschikt is om zijn werkzaamheden op te starten en dat de beperkingen van zowel fysieke als persoonlijke aard nog dusdanig zijn dat dit niet mogelijk is. Op 10 februari 2022 heeft Corex een plan van aanpak gemaakt. In een rapport van 21 februari 2023 heeft de arbeidsdeskundige geadviseerd op een spoor twee-re-integratietraject te starten. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Corex zich jegens hem onrechtmatig heeft opgesteld en/of zich niet als goed werkgever heeft opgesteld en/of de zorgplicht heeft geschonden en aansprakelijk is voor geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade door werknemer nader op te maken bij staat vanwege de in de dagvaarding genoemde 23 punten. Tevens vordert werknemer de onbetaald gebleven overuren, extra verlofdagen en de onbetaald gebleven bedragen op grond van de winstdelingsregeling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Corex zich niet onrechtmatig heeft opgesteld tegen werknemer en/of de zorgplicht heeft geschonden en dat niet staande kan worden gehouden dat Corex zich niet als een goed werkgever heeft gedragen. De gevorderde verklaring voor

recht wijst de kantonrechter af. De kantonrechter behandelt de door werknemer in de dagvaarding vermelde 23 punten. De stelling dat Corex onrechtmatig heeft gehandeld door zijn winstdeling over de jaren 2018 tot en met 2021 niet uit te betalen, is niet komen vast te staan. Dat Corex onrechtmatig heeft gehandeld omdat zij hem geen extra verlofdag heeft verstrekt vanaf zijn tiende jaar in dienstverband wijst de kantonrechter af omdat werknemer nooit aanspraak heeft gehad op een extra verlofdag. Volgens werknemer heeft Corex onrechtmatig gehandeld door regelmatig de cao te overtreden en/of de beginselen van medezeggenschap van de ondernemingsraad te schenden. Met Corex is de kantonrechter van oordeel dat werknemer zijn vordering op dit punt niet heeft onderbouwd of gespecificeerd. Werknemer stelt dat Corex onrechtmatig heeft gehandeld omdat zij vanaf 2016 langdurig inbreuk heeft gemaakt op zijn privacy door het plaatsen van camera's in het bedrijf. Werknemer heeft niet geconcretiseerd en onderbouwd hoe hij is benadeeld door de aanwezigheid van bewakingscamera's. Corex heeft in strijd met de Arbowetgeving gehandeld omdat zij in de periode van december 2006 tot en met 2018 geen preventiemedewerker in dienst heeft gehad. Werknemer heeft niet gespecificeerd waarom hij door het gestelde ontbreken van een preventiemedewerker in zijn belangen is geschaad. Dat Corex onrechtmatig heeft gehandeld omdat zij heeft geprobeerd om hem te bewegen een extra kwartier per ochtenddienst te werken zonder daarvoor enige compensatie aan te bieden, wordt door werknemer niet onderbouwd. De stelling dat Corex onrechtmatig heeft gehandeld omdat zij hem op oneigenlijke wijze heeft geconfronteerd met de gevolgen van een reorganisatie door deze voor te stellen als een bedrijfsverhuizing faalt, omdat werknemer ter zitting niet langer heeft betwist dat er sprake is geweest van een bedrijfsverhuizing en er geen arbeidsplaatsen zijn vervallen. Corex heeft op grond van de cao geen verplichting om de vakbonden te informeren over een bedrijfsverhuizing. Werknemer stelt dat Corex haar zorgplicht heeft geschonden door hem onvoldoende te beschermen tegen het oplopen van letsel op het werk door hem jarenlang alleen te laten werken aan de W3-machine, waardoor een beroepsziekte met ernstige gezondheidsklachten is ontstaan. Voor het vermoeden dat de gezondheidsschade die de werknemer heeft opgelopen is veroorzaakt door de omstandigheden waarin deze zijn werkzaamheden heeft verricht, is naar het oordeel van de kantonrechter geen plaats wanneer het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onbepaald is; werknemer heeft dan ook niet aan de op hem rustende stelplicht voldaan. De kantonrechter oordeelt dat Cortex ten aanzien van de punten overwerk, opschorting loondoorbetaling, thuisbezoek, het benaderen van de partner, beïnvloeding van de bedrijfsarts en de informatieverzoeken over rapportage W3-machine niet onrechtmatig heeft gehandeld, dan wel dat werknemer niet aan zijn stelplicht heeft voldaan. De vordering met betrekking tot 88 overuren wordt toegewezen omdat Corex deze niet voldoende gemotiveerd heeft weersproken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6847

Zaaknummer: 9593637 / CV EXPL 21-4649 (SJ)

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: M. Jansen en T.D.E. Hoekstra

Wetsartikelen: 6:162 BW; 7:611 BW; 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Bij tussenvonnissen zijn Stichting BPF Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (BPF) en Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (Ras) in de gelegenheid gesteld om bewijs bij te brengen dat werkgeefster onder de verplichte deelname aan de regelingen van BPF en Ras valt. Bewijs slaagt niet.

Feiten

Op 18 december 2019 deelt StiPP (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) werkgeefster mee dat zij volgens haar gegevens onder de verplichtstelling van StiPP valt en onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde cao van Stichting Fonds Uitzendbranche. Aan werkgeefster wordt verzocht om het formulier ‘onderzoek naar verplichting tot aansluiting’ in te vullen en uiterlijk 15 februari 2020 terug te sturen. Werkgeefster heeft geen ondertekend formulier geretourneerd. Bij brief van 28 oktober 2021 delen BPF Schoonmaak en RAS aan werkgeefster mee dat zij onder verplichte deelname aan de regelingen van BPF Schoonmaak en RAS valt. Volgens de Kamer van Koophandel, gegevens van de Belastingdienst/het UWV en het internet, verricht het personeel van werkgeefster schoonmaakwerkzaamheden. Om deze reden hebben BPF Schoonmaak en RAS werkgeefster met ingang van 23 juli 2019 ingeschreven in de collectieve regeling in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, en brengen BPF Schoonmaak en RAS de bijdrage aan RAS en pensioenpremies voor deelname van de werknemers van werkgeefster aan het Pensioenfonds in rekening. Bij e-mail van 7 december 2022 laat StiPP op verzoek van het Pensioenfonds weten dat werkgeefster niet onder de verplichtstelling van StiPP valt, omdat het een personeelsvereniging is. Volgens het Pensioenfonds claimen werknemers die bij werkgeefster gewerkt hebben pensioen. Het pensioenfonds en RAS vorderen veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 4.086,62, vermeerderd met de handelsrente en kosten. Werkgeefster betwist de verschuldigdheid van dit bedrag. Zij stelt dat zij een uitzend- en detachingsbureau is en geen schoonmaak- en/of glazenwassersbedrijf. Werkgeefster heeft zich dan ook aangemeld bij StiPP, waar zij voor haar uitzendkrachten premie afdraagt. De ontvangen facturen van BPF Schoonmaak en RAS heeft werkgeefster teruggestuurd, met de

mededeling dat zij een uitzendbureau is. Nu BPF Schoonmaak en/of RAS stelt dat werkgeefster onder de verplichtstelling van BPF Schoonmaak en RAS valt en werkgeefster dit gemotiveerd heeft weersproken, rust op BPF Schoonmaak en/of RAS ingevolge artikel 150 Rv de bewijslast van deze stelling.

Oordeel

Ter voldoening aan de bewijsopdracht hebben BPF en Ras bij akte van 21 juni 2023 onder meer verwezen naar e-mails van 1 september 2021 respectievelijk 27 december 2021. Naar het oordeel van de kantonrechter slagen BPF en Ras niet in het bewijs dat werkgeefster onder de verplichtstelling tot deelneming in BPF en Ras valt. Het enkele feit dat werkgeefster nimmer een arbeidsovereenkomst heeft overgelegd waaruit volgt dat zij een uitzendorganisatie is, leidt evenmin tot een ander oordeel. De stelplicht en eventuele bewijslast rustten op BPF en Ras, omdat zij zich op de rechtsgevolgen van de vermeende verplichtstelling beroepen. Daar komt bij dat BPF en Ras niet eens voldaan hebben aan hun substantiëringsplicht. In de incassodagvaarding wordt immers niet uitgelegd hoe de gefactureerde bedragen tot stand zijn gekomen. Zo is onduidelijk van welke loonsom is uitgegaan en hoeveel werknemers van werkgeefster in 2019 werkzaam zouden zijn in de schoonmaakbranche. In feite lag de vordering na dagvaarding al voor afwijzing gereed. Omdat de kantonrechter inziet dat het voor BPF en Ras van groot belang is dat zij premies kunnen innen, teneinde in staat te zijn opgebouwde pensioenen uit te keren, is hun het voordeel van de twijfel gegund en de bewijsopdracht gegeven. Deze exercitie heeft echter niets opgeleverd. De vorderingen van BPF en Ras worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6049

Zaaknummer: 10200367 \ UC EXPL 22-7554

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: Van Flanderijn & Eck

Wetsartikelen: 150 Rv