

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 15, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2024:523](#) 05-04-2024

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:1165](#) 04-04-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:482](#) 26-03-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:2057](#) 25-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:805](#) 12-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:809](#) 12-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:730](#) 05-03-2024

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:1177](#) 04-04-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:1979](#) 02-04-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1733](#) 02-04-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1803](#) 02-04-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:1723](#) 28-03-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1715](#) 28-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3036](#) 26-03-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:2194](#) 20-03-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:3037](#) 06-03-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:2281](#) 15-02-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:2195](#) 15-02-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:4699](#) 15-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2221](#) 14-02-2024

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:1166](#) 14-02-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:2490](#) 08-02-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:4651](#) 23-01-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2162](#) 12-01-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:13277](#) 21-12-2023

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:7199](#) 26-07-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 09-02-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkgever gehouden tot indexering pensioen: uitleg verschil betalingsvoorbehoud (art. 12 Pw) en wijziging pensioen (art. 19 Pw)

Feiten

Tussen partijen is met het Pensioenreglement van Stichting IJscocomplex Jaap Eden te Amsterdam van 1 juli 1993 (hierna: het Pensioenreglement 1993 of het reglement) een onvoorwaardelijke indexering van de door Jaap Eden aan werknemer c.s. toegekende pensioenen overeengekomen. Er is een jaarlijkse indexering bepaald. Werknemer c.s. stellen dat Jaap Eden deze jaarlijks wisselende indexering over de jaren 2002-2017, in welke periode werknemer c.s. (op wisselende data) met pensioen zijn gegaan, niet correct heeft toegepast. Werknemer c.s. vorderen dienaangaande dat Jaap Eden alsnog nakomt. Het belangrijkste geschilpunt tussen partijen betreft de inhoud van de indexeringsregeling. Jaap Eden heeft, na vooraankondiging daarvan, de indexeringsregeling per 1 januari 2018 aangepast door deze eenzijdig te wijzigen in een vaste jaarlijkse indexering met 1%, welke indexering zij heeft ingekocht bij haar pensioenverzekeraar Aegon N.V.

De kantonrechter heeft de wijziging van de indexeringsregeling wegens strijdigheid met de bepalingen van de Pensioenwet niet rechtsgeldig geoordeeld en de vorderingen van werknemer c.s. toegewezen. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd. Het hof ziet geen, althans onvoldoende grond voor toepassing van een van de aangevoerde wijzigingsgronden. Wijziging is in theorie niet onmogelijk, maar dient (zeer) terughoudend te worden beoordeeld. Bij die beoordeling zijn de door Jaap Eden gestelde feiten en omstandigheden naar het oordeel van het hof beslist onvoldoende om daaraan de door Jaap Eden gekozen rechtsgevolgen te kunnen verbinden. Kort samengevat: (i) het financiële argument faalt, want de financiële situatie van Jaap Eden is niet zodanig zwaarwegend negatief dat dit een wijziging van de indexeringsregeling onontkoombaar maakt; (ii) de inkomsten uit 'schaatsactiviteiten' zijn voldoende om pensioenlasten te voldoen, ongeacht of deze uit de subsidie mochten worden voldaan; (iii) voor zover Jaap Eden verwijst naar 'wetswijziging' als grondslag voor haar eenzijdige wijziging van de indexeringsbepaling miskent zij dat de wetswijziging per 2007 niet heeft geleid tot een aanmerkelijke verzwaring van de lasten, zoals deze partijen bij inwerkingtreding van het Pensioenreglement 1993 voor ogen stonden. Betaling vormt geen

onoverkomelijke last die het voortbestaan van de arbeidsovereenkomsten met de huidige werknemers van Jaap Eden in gevaar zou kunnen brengen; (iv) Jaap Eden had zich er rekenschap van moeten geven dat de hoogte van de winstdeling per definitie onzeker is, omdat het rendement op beleggingen (en/of obligaties) bij Aegon nu eenmaal kan fluctueren; (v) Aegon heeft tussen 2007 en 2018 onvoorwaardelijk toepassing gegeven aan de uitvoering van de jaarlijks wisselende indexering conform de bepalingen van het Pensioenreglement. Deze toepassing is dus niet onmogelijk gebleken; (vi) het staat partijen vrij nadere afspraken te maken, maar bij gebreke van totstandkoming van zo'n afspraak dient Jaap Eden het voor werknemer c.s. geldende ongewijzigde Pensioenreglement 1993 onverkort na te komen.

Conclusie A-G Van Peursem

Met inachtneming van de vereisten van artikel 19 Pw kan een werkgever een pensioenovereenkomst dus succesvol zonder instemming van de werknemer wijzigen. Artikel 20 Pw bevat echter een dwingendrechtelijk wijzigingsverbod: in beginsel kunnen opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten niet worden gewijzigd door aanpassing van de pensioenovereenkomst. Naast het eenzijdig wijzigingsbeding (art. 19 Pw) kan onder omstandigheden via tussenkomst van de rechter de pensioenovereenkomst eenzijdig worden gewijzigd op grond van onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW), de aanvullende of beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:2 en 6:248 BW) en/of de eisen van goed werknemerschap (art. 7:611 BW). Naast de mogelijkheid van een wijzigingsbeding ex artikel 19 Pw en wijziging via rechterlijke tussenkomst is er op grond van artikel 12 lid 1 Pw ook de mogelijkheid om een betalingsvoorbehoud in de pensioenovereenkomst op te nemen. Bij een betalingsvoorbehoud kan een werkgever onder omstandigheden worden ontslagen van zijn premiebetalingsplicht. Een beroep op het premiebetalingsvoorbehoud is, evenals eerder onder de PSW, alleen mogelijk bij ingrijpende wijziging van omstandigheden.

Volgens de A-G moet in deze zaak het pensioenreglement aldus worden opgevat als een artikel 12 Pw-beding dat alleen ziet op premiewijzigingen, waarvan hier geen sprake is, omdat de pensioenen van werknemers al zijn ingegaan en het geschil hier niet gaat om premies, maar om toeslagen, zodat in die zin lid 3 gevallen als van werknemers 'uitzondert' van het financieringsvoorbehoud van artikel 21 lid 1 van het reglement.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid

of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 05-04-2024

ECLI: ECLI:NL:HR:2024:523

Zaaknummer: 22/04164

Rechters: M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: A.H.M. van den Steenhoven, I.L.N. Timp en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 12 Pw, 19 Pw, 20 Pw, 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is vanaf de eerste werkdag ziek en is niet in staat gesteld om volledig te re-integreren op het werk. Daarom heeft werknemer recht op een billijke vergoeding van 250.000 euro.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Steenland Chocolate B.V. (hierna: Steenland) in de functie van productiemanager. Werknemer is langdurig afwezig geweest door ziekte (long COVID) vanaf zijn eerste werkdag, wat heeft geresulteerd in een afwezigheid van meer dan 16 maanden in de periode 1 augustus 2022 tot 1 december 2023. In de periode van 2019 tot en met november 2023 is hem in totaal € 513.996,31 salaris betaald, zonder dat daar een prestatie tegenover heeft gestaan. Steenland verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst vanwege frequent ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer verzoekt de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024, omdat sprake is van zodanige omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op korte termijn dient te eindigen. Dit verzoek is toe te wijzen. Daarbij is het volgende van belang. Steenland had werknemer conform het advies van de bedrijfsarts in staat moeten stellen om vanaf 14 december 2023 verder in het eigen werk te re-integreren, zodat hij vanaf 1 februari 2024 weer volledig bij haar zou kunnen komen werken in het eigen werk. Dit heeft zij hem belet. Zij heeft ervoor gekozen om plaats daarvan een kansloos ontbindingsverzoek tegen hem aanhangig te maken en hem te confronteren met een eveneens kansloze geldvordering. Het is niet aannemelijk dat Steenland bereid is om terug te komen op de door haar ingenomen, onhoudbare standpunten. Daarmee is door haar toedoen tussen partijen een situatie ontstaan waarin werknemer niet meer veilig bij haar zal kunnen functioneren. Door de re-integratie van werknemer op die manier doelbewust te frustreren en hem niet meer toe te laten tot het eigen werk, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld. Aangezien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Steenland

wordt ontbonden, kan werknemer aanspraak maken op de billijke vergoeding. Aangezien de arbeidsovereenkomst door het ernstig verwijtbaar handelen van Steenland tot een voortijdig einde komt, zal werknemer ander werk moeten zoeken. Het is aannemelijk dat daarmee enige tijd gemoeid zal zijn (geschat wordt: zes tot twaalf maanden). Indien hij ander werk vindt, is niet onaannemelijk dat hij tot zijn AOW-leeftijd bij zijn nieuwe werkgever(s) beduidend minder loon zal verdienen dan het (relatief hoge) loon dat hij met Steenland is overeengekomen. Geschat wordt dat hij tot het bereiken van de AOW-leeftijd circa de helft minder zal verdienen dan het loon dat hij bij Steenland zou hebben verdiend indien de arbeidsovereenkomst tot zijn AOW-leeftijd had voortgeduurd. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 250.000 bruto. Bovendien heeft werknemer recht op een transitievergoeding ad € 16.053,04 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:4699

Zaaknummer: 10877037 \ EJ VERZ 24-80100

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: mr. J.S. Roseval en Ph. Ekering

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Bewijsopdracht geslaagd voor betasten medewerkster door werknemer. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Bij tussenbeschikking van 13 juli 2023 is het volgende overwogen. Werknemer is op 24 januari 2023 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief van werkgever volgt dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Daarvoor zijn de volgende (vermeende) gedragingen van belang geweest: dronkenschap, ruzie zoeken met collega's, fysiek aanstalten maken om te gaan plassen in bijzijn van collega's en daartoe de broek willen laten zakken, het betasten van het lichaam van een medewerkster van de catering van een evenementenlocatie en het zonder toestemming zoenen van een vrouwelijke collega. Voor zover de in de ontslagbrief opgenomen gedragingen alle komen vast te staan, is de kantonrechter van oordeel dat deze het ontslag op staande voet in beginsel zouden kunnen rechtvaardigen. Ten aanzien van dronkenschap, ruzie zoeken met collega's en fysiek aanstalten maken om te gaan plassen in bijzijn van collega's en daartoe de broek willen laten zakken is overwogen dat werknemer daarvan een verwijt valt te maken. Ten aanzien van het betasten van een medewerkster van de catering en het zoenen van een collega zijn onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gebleken. Werkgever is toegelaten tot het leveren van nader bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer de verweten gedragingen met betrekking tot het betasten van een medewerkster en het ongewenst zoenen van een collega heeft begaan.

Oordeel

Bij tussenbeschikking is reeds geoordeeld dat concrete feiten en omstandigheden met betrekking tot het ongewenst zoenen van een collega door werknemer, niet zijn gebleken. Werkgever heeft geen nadere verklaring of anderszins bewijsstukken overgelegd. Dat betekent dat werkgever op dit punt niet is geslaagd in het bewijs. Werkgever heeft ter voldoening aan de bewijsopdracht ten aanzien van het betasten van een medewerkster van de catering twee verklaringen overgelegd. Gelet op de verklaringen staat het voldoende vast dat tijdens het personeelsfeest van de werkgever een medewerkster van de cateraar is betast, dat zij samen

met een andere collega (die het heeft zien gebeuren) naar de eventmanager is gegaan en dat de eventmanager vervolgens het voorval heeft gemeld aan de leidinggevende van werknemer. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat het voorval in het geheel niet of op andere wijze heeft plaatsgevonden. De verklaringen van de eventmanager en de leidinggevende van werknemer dat werknemer door de betrokken cateringmedewerkster is aangewezen en dat werknemer vervolgens naar huis is gestuurd, zijn op dat punt geloofwaardig en overtuigend en zodanig concreet, dat werknemer daar verweer op kan voeren. Werknemer heeft geen andere feiten of omstandigheden tegenover deze verklaringen gesteld. Zodoende is de door werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde gedraging dat werknemer een medewerkster van de catering heeft betast, komen vast te staan en valt werknemer ook van de andere aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen een verwijt te maken, uitgezonderd het zonder toestemming zoenen van een collega. De kantonrechter is van oordeel dat deze gedragingen tezamen voldoende dringende reden opleveren voor het door werkgever gegeven ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:2195

Zaaknummer: 10877037 \ EJ VERZ 24-80100

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: R.J. Maassen en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verzet tegen dwangbevel Bpf (artikel 21 lid 5 Wet Bpf 2000). Bpf wordt in de gelegenheid gesteld om bewijs te leveren ten aanzien van de personen die volgens haar op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst van een onderneming zouden zijn geweest en waarvoor deelneming in het Bpf verplicht is gesteld.

Feiten

X is ingeschreven geweest in het handelsregister van de Kamer van Koophandel als eigenaar van eenmanszaak 'X Transportbemiddeling en Transport'. De vader van X was sinds 1 oktober 2005 ingeschreven als gevolmachtigde, met een volledige volmacht. De vader van X is ingeschreven geweest in het handelsregister als eigenaar van de eenmanszaak met handelsnaam 'Administratie-Belastingadviezen X' en met handelsnaam 'Administratie Belastingadvies X DWT Transportbemiddeling'. X was sinds 1 oktober 2005 ingeschreven als gevolmachtigde, met een volledige volmacht. De vader van X is overleden op 11 april 2018. Voor personen die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest bij de onderneming van X is deelneming in Bpf Vervoer verplicht gesteld. Bpf Vervoer heeft op 29 april 2022 een dwangbevel van 16 april 2021 laten betekenen aan X en is overgegaan tot invordering van premies over de jaren 2004 t/m 2009, 2012/2013 en de periode van juli 2015 t/m mei 2018, te vermeerderen met de wettelijke handelsrente en buitengerechtelijke incassokosten, voor een bedrag van in totaal € 123.676,78. X is in verzet gekomen tegen de tenuitvoerlegging van het dwangbevel. In het vonnis heeft de kantonrechter overwogen dat X terecht en op goede gronden protest heeft aangetekend tegen het door Bpf Vervoer uitgevaardigde dwangbevel van 16 april 2021. De kantonrechter heeft X tot goed opposant verklaard en het dwangbevel van 16 april 2021 buiten effect gesteld. Bpf Vervoer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Bpf Vervoer heeft bij dwangbevel van 16 april 2021 achterstallige premies, wettelijke handelsrente en incassokosten ingevorderd (artikel 21 lid 1 Wet Bpf 2000). X is door het instellen van de onderhavige vordering tegen de tenuitvoerlegging van het dwangbevel in

verzet gekomen (artikel 21 lid 5 Wet Bpf). Op Bpf Vervoer rust de stelplicht en bewijslast ten aanzien van de verschuldigdheid van de bedragen die zij op grond van het dwangbevel invordert. Bpf Vervoer heeft bewijs aangeboden van haar stelling dat tussen X en werknemers sprake was van een arbeidsovereenkomst, door het laten horen van verschillende getuigen. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft Bpf Vervoer dit bewijsaanbod herhaald en nader toegelicht. Naar het oordeel van het hof heeft Bpf Vervoer deze stelling voldoende onderbouwd om tot bewijslevering te worden toegelaten. Bpf Vervoer zal dan ook overeenkomstig haar bewijsaanbod worden toegelaten om feiten en omstandigheden te bewijzen die de conclusie rechtvaardigen dat en zo ja, welke werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van werknemer zijn geweest. X heeft zich ter onderbouwing van zijn standpunt dat werknemers een dienstverband hadden met zijn vader beroepen op 'de door hem ontvangen uitspraken op bezwaarschrift van de omzetbelasting'. Het hof stelt vast dat deze stukken ontbreken. X dient deze stukken, te weten een bezwaarschrift en de uitspraken van de Belastingdienst, alsnog bij akte in het geding te brengen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:809

Zaaknummer: 200.320.633_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en M.E. Bruning

Advocaten: S. Tuithof en M. Spaa

Wetsartikelen: 21 lid 5 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de d-grond wordt afgewezen. Aan werknemer is onvoldoende duidelijk gemaakt dat het niet halen van het verbeterplan consequenties zou hebben voor zijn dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 7 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever. Het dienstverband van werknemer is in 2020 omgezet in een vast dienstverband. In datzelfde jaar is het functioneren van werknemer als voldoende beoordeeld. Over 2022 is het functioneren van werknemer als 'nog te ontwikkelen' beoordeeld, waarna een verbetertraject is gestart. Op 12 oktober 2023 heeft een evaluatiegesprek plaatsgevonden, waarna aan werknemer een brief is overhandigd. In deze brief is aan werknemer medegedeeld dat hij onvoldoende progressie heeft getoond, waarmee zijn functioneren niet aansluit bij de functie-eisen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat uit de beoordelingsformulieren, het POP en de onder de feiten weergegeven correspondentie en verslagen valt af te leiden dat werkgever vindt dat werknemer onvoldoende vaardigheden heeft om zijn functie naar behoren te vervullen. De kritiek van werkgever ziet met name op een gebrek aan plannend, organiserend en aansturend vermogen. Werknemer is het niet eens met de kritiek en weerspreekt de kritiek op een groot aantal punten. Daarbij ontkent werknemer niet dat hij niet toekwam aan bepaalde taken, maar dat had volgens hem te maken met een te grote werkdruk. Zoals hiervoor al is gezegd, is het aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld. Feit is bovendien dat het planmatig werken en de aansturing van stakeholders al in het eerste beoordelingsgesprek zijn benoemd als aandachtspunten en dat uit het beoordelingsgesprek van 2021 kan worden afgeleid dat aan werknemer kenbaar is gemaakt dat hij daarin nog steeds tekortschoot. Verder heeft werkgever in het kader van het verbetertraject meerdere malen concreet en duidelijk toegelicht wat er precies schortte aan het functioneren van werknemer. Daarbij zijn ook voorbeelden gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden gezegd dat werkgever onmogelijke eisen aan werknemer

heeft gesteld. Hetgeen werkgever van werknemer verlangde, sluit blijkens de functiebeschrijving immers aan bij de kerncompetenties die nodig zijn voor de functie Utilities Engineer en de kerntaken van deze functie. Een en ander leidt tot het oordeel dat werkgever, mede gelet op de eigen beoordelingsruimte die hij daarbij als werkgever heeft, in redelijkheid tot het standpunt heeft kunnen komen dat werknemer niet voldoet aan de eisen die aan de functie Utilities Engineer worden gesteld. Werkgever heeft werknemer echter onvoldoende de kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. Over 2022 is het functioneren van werknemer met een 'nog te ontwikkelen' beoordeeld. Nergens blijkt uit dat daarbij op dat moment duidelijk is benoemd of en welke consequenties dit voor het dienstverband kan hebben. Ook dit betekende dus nog geen rode vlag voor werknemer. Uit de omschrijving 'nog te ontwikkelen' heeft werknemer weliswaar kunnen afleiden dat werkgever vond dat zijn functioneren onder de maat was en verbetering behoefde maar niet zonder meer dat sprake was van disfunctioneren dat zo ernstig was dat bij uitblijven van verbetering (binnen een vast omlijnde periode), bij gebreke van een alternatief, ontslag zou volgen. Ook toen het verbetertraject werd ingezet heeft werkgever niet aangegeven wat de consequenties zouden zijn als het verbetertraject niet zou slagen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1166

Zaaknummer: 10839712 AR VERZ 23-86

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: F.J. Bloem en J.A.M. Bijlholt

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Ambtshalve toepassing artikel 9a Waadi. Relatiebeding nietig, concurrentiebeding niet omdat het belemmeringsverbod slechts in de weg staat aan arbeidsovereenkomst met de inlener maar niet met de concurrent.

Feiten

Oranjegroep Holding B.V. (hierna: Oranjegroep), althans de aan haar gelieerde onderneming Oranjeflex, houdt zich bezig met het uitzenden van werknemers aan ondernemingen in de steigerbouw. Werknemer is vanwege zijn kennis van en ervaring in de steigerbouw bij Oranjegroep in dienst gekomen in de functie van accountmanager/projectleider regio Zuid. De werkzaamheden van werknemer zijn niet beperkt gebleven tot het op of vanuit het kantoor van Oranjegroep werken. Werknemer heeft namelijk ook werkzaamheden verricht bij X. Uiteindelijk is werknemer in dienst getreden van Y, een uitzendbureau dat zich eveneens richt op steigerbouw. Via Y is werknemer steigerbouwwerkzaamheden gaan verrichten voor X.

Oordeel

Op basis van de Uitzendrichtlijn en het Handvest EU acht het hof zich gehouden artikel 9a Waadi ambtshalve toe te passen. Het hof oordeelt dat deels sprake is van strijdigheid met artikel 9a lid 1 Waadi en overweegt daartoe als volgt. De vraag is of de werkzaamheden die werknemer heeft verricht bij X onder toezicht en leiding van X zijn verricht of dat dit werkzaamheden waren die in het verlengde lagen van zijn functie van accountmanager en die dus zagen op het werven en uitzenden van arbeidskrachten. Het hof kent doorslaggevende betekenis toe aan de door Oranjegroep overgelegde uitzendregistraties waaruit blijkt dat werknemer van 1 januari 2018 tot en met 18 juni 2018 en van 21 augustus 2018 tot en met 15 oktober 2018 als voorman heeft gewerkt bij X. Het argument van Oranjegroep dat dit slechts een manier van administreren was, acht het hof niet overtuigend. Het hof weegt daarbij mee dat werknemer heeft erkend dat hij samen met enkele andere werknemers tijdelijk heeft gewerkt bij de opbouw van steigers. Werknemer heeft zich dus niet uitsluitend beziggehouden met administratieve werkzaamheden die normaliter door de opdrachtgever worden verricht. Daarmee is sprake van terbeschikkingstelling in de zin van artikel 9a Waadi. Het argument

dat het belemmeringsverbod toepassing zou missen omdat werknemer niet bij X maar bij Y in dienst is getreden, het doel van de Uitzendrechtlijn is het bevorderen van een vast dienstverband en er geen strijdigheid is met dit doel, wordt niet gevolgd. Werknemer is niet op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van X, maar had via Y wel een arbeidsverhouding met X, hetgeen onder de reikwijdte van het belemmeringsverbod valt. Het relatiebeding heeft werknemer dus belemmerd in zijn arbeidsmogelijkheden en moet als een nietig beding worden aangemerkt. Het belemmeringsverbod staat echter niet in de weg aan het concurrentiebeding omdat dat beding ziet op het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een concurrent en niet met de inlener. Verder staat inmiddels vast dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden. De grieven van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Tot slot is de vraag of de boetes (verder) gematigd moeten worden. Het hof kan er niet van uitgaan dat werknemer op enige wijze afbreuk heeft gedaan aan het bedrijfsdebiet van Oranjegroep. Hij is niet meer als accountmanager gaan werken, maar als meewerkend voorman in de steigerbouw. Oranjegroep heeft daarnaast haar schade, na opdracht daartoe, niet onderbouwd. Het hof gaat er daarom van uit dat Oranjegroep geen schade heeft geleden. Gelet op de inkomens- en vermogenspositie van werknemer en de nietigheid van het relatiebeding, is het hof van oordeel dat ook het door Oranjegroep zelf gematigde bedrag (€ 37.500) nog steeds te hoog is. Het hof ziet aanleiding tot verdere matiging. Alles tegen elkaar afwegende dient de boete te worden gematigd tot € 10.000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:805

Zaaknummer: 200.295.240_01

Rechters: J.W. van Rijkom, M. van Ham en D.J.B. de Wolff

Advocaten: F.J.H. Krumpelman en M.M.J.P. Penners

Wetsartikelen: 7:653 BW en 9a Waadi

RECHTSPRAAK

Dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van de wetenschap dat werkneemster een melding van misstanden zou doen, is niet komen vast te staan. Geen sprake van verwijtbaar handelen of slecht werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2021 voor bepaalde tijd (één jaar) in dienst getreden van Eiffel B.V. (hierna: Eiffel) in de functie van consultant. Van het begin af aan loopt zij aan tegen arbeidsvoorwaardelijke en inhoudelijke punten, zoals de werkdruk. In juli 2021 start zij op eigen initiatief een onderzoek naar haar werkzaamheden en de tijd die daarvoor staat, bezien in het licht van de beschikbare werktijd. Haar bevindingen heeft zij met X gedeeld. X laat weten dat Y contact op zal nemen om tot een goede oplossing te komen. Vervolgens bespreekt werkneemster haar bevindingen met Z. Z bedankt haar voor haar zoekwerk en geeft aan dat haar bevindingen als input zullen worden gebruikt voor verbetering. Op 11 december 2021 is werkneemster met een 7 beoordeeld. Op het evaluatieformulier staat dat de samenwerking met werkneemster aan het begin wat stroef verliep, maar dat zij nu naar verwachting functioneert zij het dat zij nog enkele verbeterpunten heeft. In maart neemt werkneemster contact op met de vertrouwenspersoon van Eiffel om melding van misstanden te doen. Terwijl wordt geprobeerd een gesprek in te plannen, wordt aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Op 26 april vindt uiteindelijk een gesprek plaats en deelt werkneemster een document met daarin de vermeende misstanden binnen Eiffel. Partijen onderhandelen over een vaststellingsovereenkomst, maar worden het niet eens. Eind mei worden de bevindingen ten aanzien van de klachten van werkneemster met haar gedeeld, waarop zij aangeeft haar klachten in tweede aanleg te willen voorleggen. De conclusie van het rapport van de klachtencommissie luidt dat sommige algemene klachten zijn opgepakt, maar dat de gestelde benadeling bij gebrek aan onderbouwing niet is komen vast te staan. Volgens werkneemster is het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen. Zij verzoekt een billijke vergoeding en schadevergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster heeft het merendeel van haar officiële klachten reeds in augustus 2021 met X gedeeld en X en Y hebben aantoonbaar vervolg gegeven aan die klachten. Onvoldoende onderbouwd is verder dat werkneemster een slechtere beoordeling heeft gekregen vanwege haar klachten en meldingen. Zij heeft namelijk een goede beoordeling en krijgt zowel complimenten als niet weersproken verbeterpunten. Dat werkneemster vervolgens door het stellen van kritische vragen geen overnamedossiers meer heeft gekregen terwijl partijen dit wel hadden afgesproken, is ook niet vast komen te staan. Tot slot gaat het hof niet mee in het betoog dat Eiffel de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd met de wetenschap dat werkneemster melding ging doen van misstanden. De personen die daarover gingen waren daar immers niet mee bekend, zo hebben zij in eerste aanleg getuigd. Bovendien is het niet verlengen gelegen in het inhoudelijk functioneren van werkneemster. De punten die Eiffel noemt, zijn ook terug te zien in de beoordeling van werkneemster. Volgens het hof bestaat er aldus geen causaal verband tussen de melding die werkneemster wilde doen en het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Dat werkneemster is benadeeld door haar meldingen, Eiffel heeft toegezegd om te verlengen en dat onvoldoende vervolg is gegeven aan de meldingen is niet komen vast te staan. Eiffel heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Tot slot heeft werkneemster geen recht op schadevergoeding wegens slecht werkgeverschap. Niet is vast komen te staan dat Eiffel zich na de aanzegging negatief over werkneemster heeft uitgelaten als gevolg waarvan potentiële werkgevers zijn afgehaakt. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:2057

Zaaknummer: 200.332.731

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.A. Rossum en O.E. Mulder

Advocaten: R.K.A. Kop en L.P.J.M. van Woensel

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel voorshands aannemelijk is dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, is het verzoekschrift niet binnen de vervaltermijn ingediend. Geen recht meer op loon.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 bij Pakketbode in dienst getreden. Eigenaar van Pakketbode is X. Op 21 februari 2023 heeft correspondentie plaatsgevonden over een ziekmelding. Werknemer heeft de volgende dag per Whatsapp bericht 'Maar goed ik stop er mee ben het nu zat'. Hierop heeft X per Whatsapp het volgende laten weten: "oke danndoe je dat ik ben er ook klaar mee (...)". Op 24 februari 2023 heeft X vervolgens o.a. meegedeeld: "(...) Ik ben er klaar mee, en we gaan allebei onze eigen weg dan maar. (...)". Op 26 februari heeft werknemer per Whatsapp aan zijn collega's bericht dat hij per direct stopt bij Pakketbode vanwege een verschil van inzicht. Op 17 maart 2023 is B B.V. opgericht. Bestuurder is o.a. werknemer. Per brief van 13 april 2023 heeft werknemer aanspraak gemaakt op achterstallig salaris, omdat de arbeidsovereenkomst niet op rechtsgeldige wijze zou zijn beëindigd. Daarnaast is aanspraak gemaakt op terugbetaling van een verstrekte lening. Werknemer heeft betaling gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Voor toewijzing van de vorderingen in dit kort geding moet het hof in voldoende mate aannemelijk achten dat de arbeidsovereenkomst niet op 24 februari 2023 door opzegging namens Pakketbode is geëindigd en dat werknemer na die datum nog recht op betaling van loon heeft. Het hof acht het voorshands aannemelijk dat de rechter in een bodemprocedure tot het oordeel zal komen dat Pakketbode de arbeidsovereenkomst met werknemer op 24 februari 2023 heeft opgezegd. Het hof betreft daarbij in de eerste plaats de bewoordingen van het Whatsappbericht. Het hof leest in die aan werknemer gerichte verklaring de wil bij Pakketbode om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarnaast hecht het hof belang aan het bericht van werknemer van 26 februari 2023 in de groepsapp van

Pakketbode. Uit dat bericht, gelezen in samenhang met het bericht van Pakketbode van 24 februari 2023, kan bezwaarlijk iets anders worden opgemaakt dan dat werknemer heeft begrepen dat Pakketbode de arbeidsovereenkomst op 24 februari 2023 heeft beëindigd. Ook het feit dat werknemer een eigen onderneming heeft opgericht draagt eraan bij dat het aannemelijk is dat het Whatsappbericht van 24 februari 2023 een opzegging van de arbeidsovereenkomst is en dat werknemer dat ook zo heeft begrepen. De kantonrechter heeft vastgesteld dat werknemer niet binnen de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onder a BW een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging heeft ingediend en dat het einde van de arbeidsovereenkomst op 24 februari 2023 aldus een onomkeerbaar gegeven is. Daartegen heeft werknemer geen grief gericht. Het is dus onvoldoende aannemelijk dat werknemer na 24 februari 2023 nog recht op loon heeft.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:730

Zaaknummer: 200.331.639_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, M. van der Schoor en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: H.J.A. Jansen en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:686a BW en 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij een relatief eenvoudige voorzorgsmaatregel had getroffen, die het ongeval had kunnen voorkomen. Werkgeefster heeft haar zorgplicht geschonden.

Feiten

Werknemer is op 26 oktober 2020 bij Pluryn in dienst getreden. Op 25 december 2021 is werknemer een collega te hulp geschoten en heeft met anderen een van de bewoners op de voornoemde woongroep gedurende enige tijd op de grond gefixeerd. Werknemer heeft daarbij letsel opgelopen aan zijn rechter knie, te weten een lange en diepe snee precies onder zijn knieschijf. Het letsel is ontstaan doordat werknemer zich aan een metalen hoekprofiel dat aan het bed van de bewoner was gemonteerd, heeft gestoten. Werknemer is behandeld en heeft na enkele weken zijn werkzaamheden hervat. Op 31 januari 2022 is werknemer uit dienst getreden. Per brief van 23 januari 2022 heeft werknemer Pluryn aansprakelijk gesteld. Namens Pluryn is deze aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Pluryn aansprakelijk is.

Oordeel

De vraag is of Pluryn heeft voldaan aan haar zorgplicht. De kantonrechter oordeelt dat hoewel zij wil aannemen dat Pluryn met de bevestiging van de metalen hoekplaatjes een veiliger omgeving heeft willen creëren voor haar bewoner en de medewerkers, gebleken is dat zij hiermee een nieuwe onveilige situatie heeft gecreëerd. Het plaatsen van de hoekplaatjes is kennelijk zo gebeurd dat het mogelijk is om je daaraan open te halen. De kantonrechter oordeelt dat stoten op zichzelf geen situatie die Pluryn moet of kan voorkomen. Pluryn kan daarentegen wel voorkomen dat het personeel of de bewoners zich bij dat stoten aan scherpe metalen randjes openhalen. Zeker in een kleine ruimte als de kamer van deze bewoner die daar regelmatig gefixeerd moest worden, kon van Pluryn redelijkerwijs gevraagd worden om de hoekplaatjes in te frezen. Dit mede gelet op de eenvoud van de vereiste voorzorgsmaatregel en de ernst van de mogelijke gevolgen (diepe snijwonden). Door dat na te laten heeft Pluryn haar zorgplicht geschonden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1715

Zaaknummer: 10797704

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: M. Cankaya en M.S.E. van Beurden

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Sprake van schadevaring, die is veroorzaakt door de schuld van het schip, omdat de matroos van het schip een veiligheidsnorm heeft geschonden en een fout heeft gemaakt. Eigenaar schip aansprakelijk voor schade.

Feiten

In de middag van 27 augustus 2020 lag containerschip Vera D – in eigendom van Shipinvest - afgemeerd in de haven van Rotterdam om containers te laden. Aan boord van de Vera D waren werknemers van ILS aan het werk om geladen containers vast te zetten (lashen/sjorren). Tijdens zijn werkzaamheden werd werknemer in de rug geraakt door een (om)vallende uitschuifladder (hierna: het ongeval). Als gevolg van het ongeval is werknemer gewond geraakt. In het ziekenhuis is vastgesteld dat bij werknemer drie rugwervels waren gebroken en één rugwervel was gescheurd. ILS heeft het ongeval gemeld bij de Inspectie SZW van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vervolgens een onderzoek is gestart. Shipinvest heeft onderzoek laten verrichten door Van Ameyde. Werknemer heeft ILS aansprakelijk gesteld. ILS heeft aansprakelijkheid erkend en de schadeafwikkeling ter hand genomen, althans laten nemen. ILS heeft Shipinvest aansprakelijk gesteld. ILS vordert een verklaring voor recht dat Shipinvest op grond van artikel 6:10 BW gehouden is 100% van de schade bij te dragen.

Oordeel

ILS grondt haar vorderingen onder meer op de stelling dat ShipInvest jegens werknemer aansprakelijk is uit schadevaring door een zeeschip (art. 8:541 BW). Op grond van artikel 8:544 BW bestaat er slechts een verplichting tot schadevergoeding indien de schadevaring is veroorzaakt door de schuld van het schip. Dit wordt beoordeeld aan de hand van het arrest *Casuele/De Toekomst*. ILS stelt dat het ongeval is veroorzaakt door een fout van het bemanningslid van de Vera D dat de ladder heeft laten (om)vallen. Het centrale verwijt dat Shipinvest aan werknemer maakt, is dat hij onder de ladder (door) is gelopen. De rechtbank oordeelt dat niet is gebleken dat aan zijde van ILS voorafgaand aan het ongeval in strijd is gehandeld met de werkinstructie 'sjorren van containers' of andere gebruikelijke regels met

betrekking tot de veiligheid van de werkomgeving. Vast staat dat het uitschuifbare deel van de ladder los is geraakt toen de matroos van de Vera D de ladder iets naar rechts verplaatste. Verder staat vast dat de matroos de ladder ‘verkeerd om’ heeft geplaatst. Als de uitschuifladder op de gebruikelijke, veilige manier was geplaatst, had het ongeval zich niet voorgedaan. De matroos heeft aldus een veiligheidsnorm geschonden en een fout gemaakt. Daarmee is sprake van schuld van de Vera D in de zin van de onder b genoemde grond van het *Casuele/De Toekomst*-arrest ‘en fout van een persoon of van personen die ten behoeve van het schip of van de lading arbeid verricht/verrichten of heeft/hebben verricht, begaan in de uitoefening van hun werkzaamheden’. Shipinvest is dus aansprakelijk jegens werknemer. Het verweer van Shipinvest dat ILS geen werkgeversaansprakelijkheid heeft jegens werknemer faalt. ILS heeft terecht betoogd dat zij jegens werknemer niet kan aantonen aan haar zorgplicht te hebben voldaan. Evenmin is eigen schuld van werknemer vast komen te staan. Dat werknemer onder de ladder door is gelopen, staat niet vast. Maar ook los daarvan faalt het verweer. ILS beoogt met haar vorderingen in deze zaak uitsluitend de vaststelling van aansprakelijkheid van ShipInvest jegens ILS, niet (tevens) jegens werknemer. Voor de beoordeling van de aansprakelijkheid van ShipInvest jegens ILS zijn gedragingen van werknemer niet van belang, temeer omdat er geen sprake is van een verwijt van ShipInvest aan ILS dat ILS ShipInvest had moeten behoeden voor de nadelige effecten van (mogelijke) gedragingen van werknemer. De vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:2194

Zaaknummer: C/10/655587 / HA ZA 23-325

Rechters: C. Sikkel

Advocaten: R.C.A. van 't Zelfde en W.E. Boonk

Wetsartikelen: 6:10 BW, 7:658 BW en 6:102 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door politie te vragen bij arbeidsongeschikte werkneemster thuis langs te gaan. Werkgever heeft politie niet met kwade bedoelingen benaderd, maar louter uit bezorgdheid om werkneemster.

Feiten

Werkneemster is in 2017 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster biedt (als stichting) advies en begeleiding op het terrein van jeugdzorg en bijzonder jeugdbeleid. Werkneemster heeft zich op 13 maart 2020 ziek gemeld. Op 14 maart 2020 heeft een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en een HR-medewerker. Laatstgenoemde heeft bij haar leidinggevende haar zorgen geuit over werkneemster; die was tijdens het gesprek erg emotioneel en van streek. Een manager bij werkgeefster is op 18 maart 2020 persoonlijk langsgeslagen bij het woonadres van werkneemster. Er werd niet opengedaan. Werkgeefster heeft vervolgens contact gehad met de politie. Later die dag is de politie aan de deur geweest bij werkneemster. Op 14 juli 2020 hebben partijen met elkaar gesproken met het doel de verhouding tussen werkneemster en werkgeefster te herstellen. In april en juni 2021 hebben mediationsgesprekken plaatsgevonden. Werkneemster is langdurig arbeidsongeschikt gebleven (zij lijdt onder meer aan een trauma- en stressorgerelateerde stoornis). Werkgeefster heeft op 4 oktober 2022, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 15 december 2022 opgezegd vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer verzocht werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 230.229,48 bruto. Volgens werkneemster heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld door (1) het op 18 maart 2020 zonder reële en objectieve aanleiding inschakelen van Veilig Thuis en de politie, (2) zowel intern als tegenover derden te verklaren dat werkneemster 'suïcidaal', 'spoorloos verdwenen' en 'telefonisch onbereikbaar' was, (3) nooit excuses aan te bieden voor de gebeurtenissen van 18 maart 2020, (4) tijdens het ziekte- en re-integratieproces veelvuldig contact met werkneemster op te nemen en (5) zich onvoldoende in te spannen voor de re-integratie. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest. Zij heeft met haar optreden veeleer blij

gegeven van goed werkgeverschap. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat haar medische toestand zou zijn veroorzaakt door het bezoek van de politie op 18 maart 2020 op haar huisadres. Werkneemster heeft ook onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster haar intern en tegenover derden 'suïcidaal', 'spoorloos verdwenen' en 'telefonisch onbereikbaar' heeft genoemd. Tijdens haar ziekte en re-integratietraject heeft werkgeefster werkneemster niet buitenproportioneel benaderd, maar zich juist om haar bekommerd en steeds conform de adviezen van de diverse instanties gehandeld. Werkgeefster heeft getoond veel begrip te hebben voor de klachten van werkneemster over de gang van zaken in maart 2020 en heeft zich ingespannen om werkneemster te ondersteunen en een goede werkrelatie met haar te behouden, aldus de kantonrechter. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat het zich geheel en al kan verenigen met de overwegingen van de kantonrechter die hebben geleid tot het oordeel dat werkgeefster ten aanzien van werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en deze overwegingen tot de zijne maakt. Daarbij wordt over een aantal in het oordeel vermelde verwijten aanvullend nog het volgende overwogen. Daargelaten of het achteraf gezien noodzakelijk was te vragen aan de politie om bij werkneemster langs te gaan, is dit in ieder geval geen (ernstig) verwijtbaar handelen van werkgeefster geweest. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkgeefster Veilig Thuis en de politie niet met een kwade bedoeling maar louter uit bezorgdheid om werkneemster heeft benaderd. Of werkneemster als gevolg van dit handelen arbeidsongeschikt is geraakt dan wel gebleven, kan in het midden blijven, omdat dat eventuele en voor werkgeefster ook niet redelijkerwijs voorzienbare gevolg het handelen van werkgeefster niet (ernstig) verwijtbaar maakt. Namens werkgeefster is verder tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep onweersproken verklaard dat de manager alleen met de directeur, dus intern, heeft besproken dat werkneemster suïcidaal overkwam en dat de manager alleen tegen een medewerker van de school die naar werkneemster vroeg, heeft gezegd dat men haar niet kon bereiken. Aangezien dat overeenkomt met de feitelijke situatie van dat moment en de goede naam van werkneemster daardoor naar het oordeel van het hof niet geschaad kan zijn, is ook dit handelen niet (ernstig) verwijtbaar te noemen. Vast staat ten slotte dat partijen op 14 juli 2020 met elkaar hebben gesproken met het doel de verhouding tussen werkneemster en werkgeefster te herstellen. Ook heeft mediation plaatsgevonden. Al met al heeft werkgeefster laten blijken dat zij oog heeft voor de negatieve impact van de gebeurtenis(sen) op 18 maart 2020 op werkneemster. Ook in dit opzicht heeft werkgeefster niet (ernstig) verwijtbaar gehandeld. De conclusie is dat het hoger beroep van werkneemster niet slaagt. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:482

Zaaknummer: 200.332.116/01

Rechters: F.J. Verbeek, M.D. Ruizeveld en B. Barentsen

Advocaten: C. Hofmans en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Belang werkgever bij niet-tenuitvoerlegging beschikking (veroordeling tot wedertewerkstelling) weegt niet zwaarder dan belang werknemer bij het terugkeren op het werk. Door werkgever gevraagde voorzieningen afgewezen.

Feiten

Werknemer is in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) als personenvervoerder. Op 23 augustus 2023 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege actief telefoongebruik tijdens een rit op 21 augustus 2023. Bij beschikking van 12 januari 2024 (AR 2024-0473) heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd en GVB veroordeeld werknemer weer toe te laten tot zijn werk als trambestuurder, op straffe van een dwangsom. In dit kort geding vordert GVB werknemer te verbieden om deze veroordeling tot wedertewerkstelling ten uitvoer te leggen, dan wel om de uitvoerbaarheid van die veroordeling te schorsen, totdat daarover is beslist in een hogerberoepsprocedure, die GVB van plan is te starten.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De beschikking van 12 januari 2024 is uitvoerbaar bij voorraad verklaard. In die beschikking staat dat werknemer moet worden toegelaten tot de overeengekomen werkzaamheden. Zo'n beschikking kan ten uitvoer worden gelegd, ook als hoger beroep wordt ingesteld of aanhangig is. Daar kan van worden afgeweken als kan worden vastgesteld dat het belang van GVB bij niet-tenuitvoerlegging zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij het wél terugkeren op de tram. Bij die belangenafweging moet worden uitgegaan van de (inhoud van de) beschikking en de daarin opgenomen oordelen. Vastgesteld wordt dat GVB in dit kort geding haar argumenten herhaalt, die zij al heeft aangevoerd in de procedure bij de kantonrechter, namelijk dat werknemer in verband met de veiligheid en het veiligheidsbeleid van GVB niet kan terugkeren op de tram. Die argumenten zijn echter allemaal meegewogen in de beslissing van de kantonrechter en zijn dus onderdeel van de inhoud van de beschikking en kunnen daarom niet leiden tot een schorsing van de tenuitvoerlegging. Naast de al bij de kantonrechter aangevoerde argumenten heeft GVB in dit kort geding geen argumenten aangevoerd die maken dat haar belang bij schorsing van de

tenuitvoerlegging zwaarder moet wegen dan het belang van werknemer bij het
tenuitvoerleggen van de beschikking. De gevraagde voorzieningen worden geweigerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-02-2024

Zaaknummer: C/13/746124 KG ZA 24-92

RECHTSPRAAK

Trambestuurder ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege actief telefoongebruik tijdens dienst. Enkele constatering dat sprake is van actief telefoongebruik is in dit geval, alle belangen afwegend, niet zonder meer voldoende om ontslag op staande voet te rechtvaardigen.

Feiten

Werknemer is sinds 6 september 2010 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Zijn functie is die van personenvervoerder. Op 23 augustus 2023 is werknemer door GVB op staande voet ontslagen vanwege actief telefoongebruik tijdens een rit op 21 augustus 2023. Controleurs van een bedrijfsrecherchebureau hebben geconstateerd dat werknemer tijdens zijn dienst op tramlijn 19 met regelmaat zijn telefoon tevoorschijn haalde en daarop keek. Een en ander is volgens GVB in strijd met de gedragscode en het telefoonbeleid binnen GVB. Werknemer heeft (uiteindelijk) erkend dat hij de telefoon bij zich had, aan had staan en erop had gekeken, omdat hij zich zorgen maakte over zijn thuissituatie (hij heeft een kind van vier jaar met downsyndroom, zijn vrouw is in juni bevallen en zij heeft nog steeds een hoge bloeddruk). Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en salarisbetaling vanaf 23 augustus 2023 tot heden. GVB verzoekt voorwaardelijk, voor het geval het verzoek van werknemer wordt toegewezen, de arbeidsovereenkomst te ontbinden op – kort gezegd – de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet betwist is dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven. De vraag die moet worden beantwoord is of de handelwijze van werknemer op 21 augustus 2023 het gegeven ontslag op staande voet, gelet op alle omstandigheden, rechtvaardigt. De kantonrechter beantwoordt die vraag ontkennend. Vast staat dat werknemer op 21 augustus 2023 tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden als trambestuurder in strijd met duidelijk en expliciet gecommuniceerd beleid van GVB – werknemer heeft erkend van dit beleid op de hoogte te zijn – zijn mobiele telefoon niet overeenkomstig het beleid van GVB uit het zicht heeft opgeborgen, maar tussen zijn benen heeft gelegd, meerdere keren in zijn hand heeft gepakt en er bij herhaling op heeft gekeken.

Hiermee heeft hij opzettelijk risico's genomen voor de veiligheid van de passagiers van de tram en van andere weggebruikers.

Volgens werknemer hadden de medewerkers van het bedrijfsrecherchebureau niet heimelijk opnames van hem mogen maken nu GVB aan de OR daarvoor geen instemming heeft gevraagd. Aan werknemer kan worden toegegeven dat niet is gebleken dat bij de instemmingsaanvraag aan de OR om controleurs in te schakelen ook (expliciet) om toestemming is verzocht voor het maken van filmopnames door die controleurs. Nu die opnames in deze zaak ook controleerbaar maken wat de controleurs hebben geconstateerd en geen sprake is van stelselmatig en langdurig heimelijk opnemen van personeelsleden kan in dit geval, waarin pas gefilmd is nadat werknemer in de tram als bestuurder de indruk wekte zijn telefoon te gebruiken, het filmen van werknemer in het kader van de gegeven instemming met de inzet van controleurs toelaatbaar worden geacht. Het ligt wel in de rede bij een volgende verlenging van de controles dit onderwerp expliciet in te brengen in het overleg met de OR.

In het aan het personeel gecommuniceerde beleid ten aanzien van telefoongebruik van GVB staat dat op overtreding van de regels ten aanzien van actief telefoongebruik ontslag (op staande voet) *kan* volgen, zonder nadere waarschuwing. Het is naar het oordeel van de kantonrechter nog geen uitgemaakte zaak dat het eenmalig niet voldoen aan het verbod tot actief telefoongebruik in ernst gelijk te stellen is aan een van de in artikel 7:678 BW als voorbeeld genoemde dringende redenen. Uit de overgelegde beelden kan worden opgemaakt dat werknemer met name (maar niet alleen) telkens (maar niet onafgebroken) op zijn telefoon kijkt als de tram stil staat voor een rood stoplicht of sein. Niet is gebleken dat hij zelf berichten heeft verstuurd of heeft gebeld. Om die reden is naar het oordeel van de kantonrechter de enkele constatering dat sprake is van actief telefoongebruik in dit geval niet zonder meer voldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarbij weegt mee dat werknemer een smetteloze staat van dienst had. Hij heeft daarnaast een jong gezin en veel (financiële) verantwoordelijkheden, ook vanwege de beperkingen van een van zijn kinderen. Hoewel onder omstandigheden opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege actief telefoongebruik gerechtvaardigd kan zijn, is dat in dit specifieke geval, alle belangen afwegend, niet zo. Het voorwaardelijke verzoek van GVB, op exact dezelfde feitelijke grondslag, wordt daarom afgewezen. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en GVB wordt veroordeeld werknemer weer toe te laten tot de werkzaamheden en zijn loon vanaf 23 augustus 2023 door te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2162

Zaaknummer: 10758433 EA VERZ 23-1023

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: B. Bostancieri-Dine en Ch.M. Hettinga

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 27 WOR

RECHTSPRAAK

Verstekverlening werknemer. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werkgever wegens herhaaldelijke schending re-integratieverplichtingen werknemer.

Feiten

Werknemer is op 16 juni 2011 bij werkgever in dienst getreden in de functie van automonteur. Op 30 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft gedurende het re-integratietraject twee officiële waarschuwing gekregen voor het feit dat hij zonder enige berichtgeving niet was verschenen op drie (bel)afspraken bij de bedrijfsarts. In de brief van 31 oktober 2023 met de tweede officiële waarschuwing is werknemer opgeroepen voor een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts. Daarbij is werknemer gewaarschuwd dat – als hij niet verschijnt – zijn recht op loondoorbetaling tijdens ziekte wordt opgeschort. Omdat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan deze oproep, is het salaris van werknemer met ingang van 1 november 2023 opgeschort. Bij brief van 3 november 2023 heeft werkgever de loonopschorting schriftelijk aan werknemer bevestigd. In diezelfde brief is werknemer uitgenodigd voor een afspraak bij de bedrijfsarts op 10 november 2023. Werknemer is door werkgever gewaarschuwd dat als hij daarop niet verschijnt, werkgever een loonstop zal toepassen. Op 10 november 2023 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat de loonopschorting per direct wordt omgezet in een loonstop, omdat werknemer weer niet op de afspraak bij de bedrijfsarts is verschenen. In diezelfde brief heeft werkgever aangekondigd dat er een nieuwe afspraak gemaakt zal worden bij de bedrijfsarts en dat een eventueel niet-verschijnen op die afspraak gevolgen kan hebben voor het voortduren van het dienstverband van werknemer. Voorts blijkt uit het deskundigenoordeel van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer zo spoedig mogelijk te ontbinden vanwege – kort gezegd – verwijtbaar handelen (e-grond).

Oordeel

Werknemer is conform het Landelijk Procesreglement tijdig in kennis gesteld van het tegen hem gerichte verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de datum waarop de

mondelinge behandeling van dat verzoek zou plaatsvinden. Werknemer is desondanks niet in de procedure verschenen en daarom is verstek tegen hem verleend. Werkgever heeft aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten nu werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen tijdens ziekte niet is nagekomen. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, dient uitgegaan te worden van de juistheid van het feitencomplex dat werkgever aan zijn verzoek ten grondslag heeft gelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren deze feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Werkgever heeft werknemer verschillende keren schriftelijk gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen en heeft de betaling van het loon gestaakt. Daarnaast heeft hij een deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Werkgever heeft aldus voldaan aan de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 7:671b lid 5 BW. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarbij niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer in de weg. De kantonrechter kwalificeert het handelen van werknemer voorts als ernstig verwijtbaar handelen, nu werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt aldus geen rekening gehouden met de opzegtermijn en wordt vastgesteld dat werknemer niet in aanmerking komt voor een transitievergoeding. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 7 maart 2024.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3037

Zaaknummer: 10911686

Rechters: mr. W. Aardenburgen

Advocaten: W.G. Westerman

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. De verzoeken tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, de vakantietoeslag en niet genoten vakantiedagen worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2008 voor (on)bepaalde tijd in dienst getreden bij Quatro Systems B.V. Op 7 februari 2023 heeft Quatro met werknemer gesproken. Werknemer heeft een relatie van Quatro een e-mail toegezonden waarvan de toon en het taalgebruik naar de mening van Quatro niet passen binnen een professionele werkrelatie. Tevens heeft werknemer zich in januari 2023 als zzp'er ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Werknemer heeft in een gesprek hierover op 7 februari 2023 aangegeven dat hij voor deze werkzaamheden gebruikmaakt van de bedrijfsauto en bedrijfsgereedschappen. Tot slot stelt Quatro te hebben vastgesteld dat werknemer structureel minder werkte dan de overeengekomen arbeidstijd dan wel onder werktijd veelvuldig met privé zaken bezig was. Daarop heeft Quatro werknemer bij brief van 8 februari 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer stelt dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Quatro voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter overweegt over de ontslaggronden uit de ontslagbrief het volgende. Uit de betreffende e-mail d.d. 3 februari 2023 blijkt weliswaar dat werknemer de projectcoördinator van een klant op persoonlijke titel wel wat strak heeft aangesproken op het niet nakomen van de beloften die hij een derde had gedaan, maar niet dat hij zich in zijn berichten schuldig heeft gemaakt aan ongepast taalgebruik. Voor wat betreft de nevenwerkzaamheden van werknemer als zzp'er, overweegt de kantonrechter dat het betreffende nevenwerkzaamhedenbeding uit de onderhavige arbeidsovereenkomst nietig is. De objectieve redenen voor het nevenwerkzaamhedenbeding zijn zo algemeen geformuleerd, dat zonder een voldoende duidelijke toelichting, die ontbreekt, niet is vast te stellen wat hiermee concreet wordt bedoeld. Ook hieraan zijn derhalve geen argumenten te ontleen die tot het oordeel kunnen leiden dat sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor het verbod op

nevenwerkzaamheden. Voorts overweegt de kantonrechter dat het enkele feit dat werknemer zich met zijn eenmanszaak heeft doen inschrijven bij de Kamer van Koophandel, op zichzelf niet tot het oordeel kan leiden dat hij Quatro is gaan beconcurreren en/of nevenwerkzaamheden is gaan verrichten. Voor wat betreft het privégebruik van de bedrijfsauto en gereedschappen overweegt de kantonrechter het volgende. Voldoende aannemelijk is aldus dat werknemer zijn auto ook privé mocht gebruiken. Voor zover werknemer bij de uitvoering van de zojuist genoemde werkzaamheden gebruik heeft gemaakt van het gereedschap van Quatro, was hem dat niet toegestaan. Dat enkele feit rechtvaardigt echter geen ontslag op staande voet. Voor wat betreft het structureel minder werken dan overeengekomen geldt het volgende. Voor wat betreft het doorzenden van op de zakelijke mail beschikbare informatie wordt de daaraan bestede tijd beperkt geacht. De inschrijving bij de Kamer van Koophandel tijdens ziekte heeft voorts niet in de weg gestaan aan het herstel van werknemer. Werknemer had zijn tijd tijdens werktijd niet mogen besteden aan een sollicitatie en nevenwerkzaamheden, maar nu de daaraan bestede tijd beperkt moet zijn geweest, had dit moeten leiden tot een officiële waarschuwing met eventueel de inhouding van het loon voor de niet gewerkte tijd. Daartoe wegen de duur van het dienstverband en de ingrijpende gevolgen van een ontslag op staande voet mee, alsmede het feit dat niet is gebleken dat werknemer zich gedurende werktijd eerder bezig heeft gehouden met een privéaangelegenheid. Op grond van het vorenstaande oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, de vakantietoeslag en niet genoten vakantiedagen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:2281

Zaaknummer: 10440711

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: I. Scheele en N. Sprengers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling eindafrekening na opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer. Werknemer veroordeeld tot afgifte verkeersregelaarspas.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2023 in dienst getreden als verkeersregelaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ter uitvoering van zijn werkzaamheden heeft hij een verkeersregelaarspas ontvangen. Bij brief van 30 juni 2023 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd. Na contact tussen de partijen over de eindafrekening en het inleveren van de verkeersregelaarspas heeft werknemer een gemachtigde ingeschakeld om betaling van de eindafrekening te vorderen. Werknemer vordert betaling van het onbetaalde salaris, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, buitengerechtelijke incassokosten en wettelijke rente. Het verschuldigde salaris is niet betwist door werkgever. Werkgever heeft uitbetaling van het salaris echter opgeschort tot werknemer zijn verkeersregelaarspas inlevert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering wordt toegewezen nu deze niet betwist is door werkgever. De wettelijke verhoging wordt ook toegewezen. Het te laat uitbetalen van het salaris is toe te rekenen aan werkgever, die zelf voor de opschorting van het salaris gekozen heeft. Een vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten wordt eveneens toegewezen. De vordering van werknemer tot de wettelijke rente wordt ook toegewezen. Over de buitengerechtelijke kosten wordt geen wettelijke rente toegewezen omdat niet is gesteld of gebleken wanneer werknemer de kosten precies heeft voldaan. Werkgever wordt in conventie in de proceskosten veroordeeld. Werknemer heeft niet betwist dat hij de verkeersregelaarspas aan werkgever dient af te geven, waardoor de tegenvordering van werkgever eveneens wordt toegewezen. In reconventie wordt werknemer daarom in de proceskosten veroordeeld, die op nihil worden vastgesteld omdat werkgever geen gemachtigde heeft ingeschakeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1803

Zaaknummer: 10799765 \ CV EXPL 23-4444

Rechters: R.F. van Aalst

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster en werkgeefster zijn een urenvermindering overeengekomen terwijl eigenlijk sprake was van arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster heeft zich strijdig met goed werkgeverschap gedragen en dient het achterstallig loon vanaf de urenvermindering tot einde dienstverband te voldoen.

Feiten

Werkneemster is met Autobedrijf het Ambacht B.V. (hierna: Ambacht) overeengekomen haar urenomvang te verminderen van 38 naar 24 uur per week. Werkneemster had al langere tijd last van medische klachten waarvan de symptomen ook voor Ambacht duidelijk waren. Werkneemster is van mening dat Ambacht als goed werkgever had moeten onderzoeken en met werkneemster bespreken of zij zich niet beter ziek kon melden in plaats van haar arbeidsomvang te verminderen. Werkneemster verzoekt om toekenning van een transitievergoeding en achterstallig loon op basis van een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week vanaf de urenvermindering tot het einde van haar dienstverband. Voor wat betreft de urenvermindering beroept zij zich op dwaling, althans misbruik van omstandigheden, althans op goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster wordt in het gelijk gesteld. Ambacht heeft zich strijdig met het principe van goed werkgeverschap gedragen waardoor afgerekend dient te worden tot het einde van het dienstverband op basis van 38 uur per week. Het is vast komen te staan dat werkneemster na de urenvermindering volledig arbeidsongeschikt is geraakt tot het einde van haar dienstverband. Het had voor Ambacht aannemelijk moeten zijn dat deze problematiek al langer speelde gezien de door werkneemster en Ambacht beschreven symptomen die al eerder zichtbaar waren. Ambacht heeft niet aan werkneemster gesuggereerd dat het wellicht beter was te onderzoeken of zij zich ook ziek kon melden als alternatief voor een urenvermindering. Daarom kan werkneemster niet in alle redelijkheid aan de gemaakte afspraak worden gehouden en oordeelt de kantonrechter dat Ambacht zich niet als goed werkgever heeft gedragen. Ambacht wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:4651

Zaaknummer: 10570470 EJ VERZ 23-82847

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: N.M. Fakiri en O.M. Bos-Steenbergen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ambtenaar heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld bij het verrichten van haar nevenwerkzaamheden. Werkgeefster heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld, waardoor werkneemster recht heeft op een nader te bepalen bedrag aan billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is ambtenaar en was laatstelijk werkzaam als Vergunningverlener Integraal-Bouwen/RO A. Werkneemster heeft in januari 2016 melding gemaakt van de door haar verrichte werkzaamheden voor het bedrijf van haar echtgenoot, zijnde administratieve werkzaamheden, boekhouding en het helpen op de markt. Werkgeefster heeft daarvoor toestemming gegeven, zonder nadere voorwaarden. Op 7 april 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevendenden over deze nevenactiviteiten. Werkneemster had namens het familiebedrijf een evenementenmelding gedaan met gebruikmaking van haar eigen naam. Dit achtte werkgeefster niet passend in het kader van haar integriteit. Na dit gesprek heeft werkneemster diezelfde dag een mailbericht gestuurd met een toelichting en de melding dat zij geen formulieren meer onder haar naam zou invullen voor het familiebedrijf. Bij brief van 10 juni 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster (onder meer) bericht dat na het gesprek één voorwaarde wordt verbonden aan de nevenwerkzaamheden voor het familiebedrijf, namelijk dat werkneemster deze nevenwerkzaamheden niet verricht op het grondgebied waarvoor het team Omgevingsdienst werkzaam is. Op woensdag 15 juni 2022 heeft de echtgenoot van werkneemster voor zijn bedrijf reclamezeilen opgehangen. Boa's hebben deze reclamezeilen diezelfde dag verwijderd en in een afvalcontainer gegooid. Werkneemster heeft hier intern vragen over gesteld. Op vrijdagavond 17 juni 2022 zijn twee politieagenten bij de woning van werkneemster geweest, met een waarschuwing aan haar echtgenoot over de gang van zaken betreffende de reclamezeilen. Op zaterdagochtend 18 juni 2022 heeft werkneemster hierover een whatsapp-bericht gestuurd naar haar coördinator en onder meer aangegeven twee weken verlof op te nemen. Bij brief van 24 juni 2022 heeft werkgeefster werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 29 juni, in aanwezigheid van de advocaat van werkgeefster. Werkneemster is aangeraden zich ook van juridische bijstand te voorzien. Verder is zij gewezen op het

verplichtende karakter van de uitnodiging en dat werkgeefster in werkneemsters handelen en nalaten aanleiding zou kunnen vinden om een beëindiging van haar dienstverband in te leiden. Werkneemster heeft zich op 28 juni 2022 ziek gemeld. Zij heeft aan werkgeefster gemeld niet in staat te zijn het gesprek van 29 juni 2022 te voeren en is ook niet verschenen op het gesprek. Op 2 juli 2022 heeft werkneemster zich beter gemeld. Op 7 juli 2022 heeft het gesprek plaatsgevonden tussen partijen en hun gemachtigden. Bij brief van 18 juli 2022 van werkgeefster is onder meer aan werkneemster medegedeeld dat werkgeefster geen vertrouwen heeft in een voortzetting van het dienstverband en dat een ontbindingsprocedure zou volgen. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond en voor recht verklaard dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding van € 47.556,99 bruto. Hier komt werkgeefster in hoger beroep tegen op. Tegen de ontbinding als zodanig hebben beide partijen geen bezwaar. Werkgeefster is onder meer van mening dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst had moeten ontbinden op grond van artikel 7:686 BW in plaats van de g-grond en werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 110.864 bruto.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is van oordeel dat de door werkgeefster aangevoerde verwijten niet kunnen kwalificeren als ernstige wanprestatie in de zin van artikel 7:686 BW, ook niet wanneer het hof deze verwijten in onderlinge samenhang beschouwt. Het hof verwijst daarvoor naar hetgeen is overwogen per verwijt en voegt daaraan toe dat, naar de kern genomen, er sprake is van een volledig uit de hand gelopen situatie. Werkneemster heeft vele jaren gewerkt naar tevredenheid van werkgeefster. Zij had toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten voor het bedrijf van haar echtgenoot. Zij heeft dat niet goed gescheiden weten te houden. Het is terecht dat werkgeefster daaraan een voorwaarde heeft verbonden. Werkneemster had zich niet mogen bemoeien met de reclamezeilen en het was ook ongepast om de integriteit van de burgemeester te betwijfelen. Gelet echter op de toonzetting van de whatsapp die werkneemster daarover heeft gestuurd met haar aankondiging dat zij verlof nodig had, had het werkgeefster overduidelijk moeten zijn dat dit bericht in grote emotionele toestand was gestuurd en dat zij om die reden verlof opnam. Daarna heeft werkgeefster de verhouding met werkneemster direct en onnodig op scherp gezet door eerst een gesprek te eisen op een moment dat werkneemster zich ziek had gemeld (en nog ziek gemeld stond) en daarbij aan te kondigen dat een advocaat zou zijn betrokken en vervolgens te gaan dreigen met ontslag op staande voet en de loonbetaling te stoppen. Het hof is van oordeel dat de wijze waarop werkgeefster heeft gereageerd gelet op het lange dienstverband buitenproportioneel is

geweest. Het komt erop neer dat werkgeefster heeft gezorgd voor een onherstelbaar verstoorde verhouding. Alles overziende en tegen elkaar afwegende, is het hof van oordeel dat de ontbinding op de primaire grondslag niet mogelijk was. De kantonrechter heeft dus terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. De door de kantonrechter toegekende transitievergoeding blijft in stand.

Billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat de werkgeefster zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen jegens werkneemster. Na een incident waarbij werkneemster een WhatsApp-bericht stuurde over de burgemeester en verlof aanvraag, reageerde werkgeefster disproportioneel door te dreigen met ontslag op staande voet en het stopzetten van het salaris. Dit leidde tot escalatie in plaats van de-escalatie, en na een gesprek kondigde werkgeefster aan de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden. Ook werd er een onderzoek gestart naar het functioneren van werkneemster, terwijl dit nooit eerder ter sprake was gekomen. Deze reacties van werkgeefster worden als disproportioneel beschouwd, vooral gezien het lange dienstverband van bijna 30 jaar van werkneemster. Het hof zal verdere stappen nemen om de hoogte van een billijke vergoeding voor werkneemster te bepalen, en beide partijen krijgen de kans hierover schriftelijk hun standpunt kenbaar te maken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1165

Zaaknummer: 200.328.860_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: V.L.S. van Cruiningen en S.T.W. Verhaagh

Wetsartikelen: 7:653a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en 8 AW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt om ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer wegens verwijtbaar handelen van die werknemer. Nog niet mogelijk om voldoende vast te stellen dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen. Werkgever krijgt daarom de gelegenheid hiervoor bewijs te leveren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2021 in dienst bij Shared Service Centrum DeSom (hierna: DeSom). De functie van werknemer is senior medewerker technisch beheer met een salaris van € 5.009 bruto per maand. Feitelijk heeft werknemer in zijn functie ook een leidinggevende rol. DeSom heeft naar aanleiding van een aantal signalen uit de organisatie werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Dat gesprek heeft op 29 juni 2023 plaatsgevonden. Naar aanleiding van het gesprek heeft een extern kantoor een feitenonderzoek verricht naar de cultuur en werksfeer binnen het bedrijf. DeSom en werknemer hebben afgesproken om werknemer buitengewoon verlof te verlenen voor de duur van het onderzoek. Werknemer heeft zich op 8 september 2023 ziek gemeld. Op 26 september 2023 hebben de onderzoekers een rapportage van bevindingen uitgebracht. DeSom verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod, omdat werknemer sinds 8 september 2023 wegens ziekte ongeschikt is voor zijn werk. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Het verzoek om ontbinding is immers gegrond op verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding, en dat staat los van de ziekte van werknemer. Daarbij wordt vooral gesteld dat werknemer zich gedurende een lange periode schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, waarvoor DeSom ter onderbouwing verwijst naar de eerdergenoemde rapportage. Daarnaast wordt aangevoerd dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de geldende regelingen voor de toekenning van devices en voor nevenwerkzaamheden. De in het rapport genoemde

gedragingen van werknemer zijn naar het oordeel van kantonrechter dermate verwijtbaar dat van DeSom in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Maar werknemer heeft de hem verweten gedragingen nadrukkelijk en gemotiveerd betwist. Volgens werknemer heeft hij de in de rapportage genoemde bewoordingen en uitlatingen niet gebruikt, of zijn deze uit de context gehaald. Volgens werknemer kunnen sommige medewerkers ook redenen hebben om negatieve verklaringen over hem af te leggen. Verder heeft werknemer erop gewezen dat er ook positieve verklaringen over hem zijn. Met de door DeSom overgelegde rapportage en de daarbij behorende schriftelijke en ondertekende verklaringen van medewerkers is nog niet zonder meer het bewijs geleverd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de in het rapport opgesomde verwijtbare gedragingen, gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door werknemer. DeSom zal daarom in lijn met haar bewijsaanbod tot 18 januari 2024 de gelegenheid krijgen om de door haar gestelde verwijtbare gedragingen van werknemer te bewijzen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om vooruitlopend op bewijslevering al tot ontbinding over te gaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van gronden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13277

Zaaknummer: 10762670 \ AO VERZ 23-64 (PA)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.J. Blanken, W. van Wijngaarden en C.J. Berghout

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt na een ontslag op staande voet om toekenning van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Verzoeken afgewezen omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Tuana Spices B.V. (hierna: Tuana) voor de bepaalde tijd van een jaar, in de functie van productiemedewerker met een salaris van € 2.200 bruto per maand exclusief vakantietoeslag op basis van 40 uur per week. De vrouw van werknemer is een maand eerder bij Tuana in dienst getreden. De moeder en zus van de vrouw van werknemer zijn kort daarna ook voor Tuana gaan werken. Op 3 oktober 2023 om 13:15 uur heeft Tuana een e-mail aan werknemer en zijn vrouw gestuurd, waarin staat dat zij op 2 oktober 2023 hebben aangegeven het contract per 31 oktober 2023 te willen beëindigen, Tuana akkoord gegaan is met een maand opzegtermijn en dit betekent dat zij de maand oktober nog moeten werken. In de e-mail staat ook dat zij op 3 oktober 2023 zonder enige aankondiging niet op het werk zijn gekomen en dat Tuana hen erop wil attenderen dat als zij op 4 oktober niet op het werk komen, dit bepaalde consequenties heeft die wettelijk zijn bepaald. Op 4 oktober zijn werknemer en zijn partner op staande voet ontslagen. Werknemer betwist het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden, maar wenst geen herstel van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 10.000, een gefixeerde schadevergoeding van € 15.400 bruto en een transitievergoeding van € 791,86 bruto. Tuana stelt dat er wel degelijk sprake is van dringende redenen.

Oordeel

Het staat vast dat werknemer op 3 en 4 oktober 2023 niet om 08:00 uur op zijn werk is verschenen om te werken. De kantonrechter merkt dit aan als werkweigering. Op 2 oktober 2023 heeft Tuana met de vrouw van werknemer gesproken over het draaien van nachtdiensten door werknemer en zijn vrouw. Werknemer stelt in het verzoekschrift dat het een verzoek van Tuana betreft om nachtdiensten te draaien en dat hij daartoe bereid was tegen betaling van een toeslag. Op de zitting is echter gebleken dat het geen verzoek van Tuana betreft, maar dat

over de mogelijkheid van nachtdiensten is gesproken om werknemer tegemoet te komen omdat zijn vrouw en hij oppasproblemen hebben en daarom vaak vrij nemen en Tuana daardoor personeelsproblemen ondervindt. Het staat vast dat Tuana en de vrouw van werknemer het niet over de nachtdiensten eens zijn geworden, omdat Tuana geen extra vergoeding voor de nachtdienst wilde betalen. Op de vraag van de kantonrechter waarom werknemer op 3 oktober 2023 niet om 08:00 uur op het werk is verschenen, stelt werknemer op de zitting dat hij die dag tussen 12:00 en 13:00 uur op het werk is gekomen omdat zijn leidinggevende hem had opgeroepen omdat hij niet was verschenen. Op de vraag van de kantonrechter waarom hij op 4 oktober 2023 niet om 08:00 uur op het werk is gekomen, stelt werknemer (naar de kantonrechter begrijpt) dat Tuana hem niet op het werk wilde hebben omdat 'ze' tijdens het gesprek van 2 oktober 2023 zijn weggestuurd. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op 3 en 4 oktober 2023 zonder aankondiging en zonder geldige reden geen arbeid heeft verricht en dat daarmee de eerste grond voor het ontslag op staande voet vast is komen te staan. De tweede ontslaggrond is de e-mail van de partner van werknemer van 3 oktober 2023 vol met leugens, beschuldigingen en dreigementen. De derde ontslaggrond is het gedurende een langere periode stiekem maken van video-opnamen. Deze ontslaggrond staat vast, omdat werknemer deze grond inhoudelijk niet heeft weersproken. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding en een (of meer) vergoeding(en) wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2490

Zaaknummer: 10827030 \ AO VERZ 23-75

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: M. Pinarbasi-Ilbay en K.M.C. Jansen

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verstek. Gelet op de beschikking in de ontbindingsprocedure gaat de kantonrechter er in dit kort geding van uit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot 1 maart 2024 heeft bestaan. Dat brengt met zich dat de werknemer tot die datum recht heeft op loon.

Feiten

Werknemer is op 19 juli 2021 voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker, met een salaris van € 2.728,73 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. De arbeidsomvang is volgens de overgelegde loonstrook 38 uur per week. De cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf is van toepassing. Op 13 februari 2023 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij beschikking van 12 januari 2024 heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd en op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2024 ontbonden. Het verzoek van werknemer om het loon over februari 2023 te betalen, is toegewezen. Werknemer vordert dat werkgever bij wijze van voorlopige voorziening veroordeeld zal worden tot betaling van het loon over februari 2023 tot en met februari 2024 (€ 2.728,73 bruto per maand), te vermeerderen met 8% vakantiegeld en de loonsverhoging conform de cao van 3,25% met ingang van 1 maart 2023 en 0,6% met ingang van 1 januari 2024. Ook vordert hij afgifte van de bijbehorende loonspecificaties. Tegen werkgever wordt verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de loonvordering grotendeels toe, omdat deze naar haar aard spoedeisend is, in deze procedure niet is betwist en niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. Gelet op de beschikking in de ontbindingsprocedure gaat de kantonrechter er in dit kortgeding van uit dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot 1 maart 2024 heeft bestaan. Dat brengt met zich dat werknemer tot die datum recht heeft op loon. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij tot 1 april 2023 arbeidsongeschikt was en per die datum volledig was hersteld en in staat was om zijn werk te verrichten. De kantonrechter wijst daarom het achterstallige loon van 1 maart 2023 tot en met het einde van de ziekteperiode op 31 maart 2023 toe tot 90% van het overeengekomen brutoloon, vermeerderd met de cao-

loonsverhoging van 3,25% en de vakantietoeslag. Vanaf 1 april 2023 tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 maart 2024 is werkgever op grond van artikel 7:628 BW het volledige brutoloon (inclusief de cao-verhogingen en vakantietoeslag) verschuldigd. Nu werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het loon over de maanden maart 2023 tot en met februari 2024, is hij ook verplicht aan werknemer de bruto/nettosalarisspecificaties over deze maanden te verstrekken, zodat werkgever daartoe zal worden veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:3036

Zaaknummer: 10907789 \ VV EXPL 24-11

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:626 lid 1 BW; 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot nakoming vaststellingsovereenkomst. Werkgever is op basis van die vaststellingsovereenkomst gehouden om diverse bedragen aan werknemer uit te keren. Werkgever doet ten onrechte een beroep op opschorting.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2018 als bewindvoerder bij werkgever in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is door middel van een op 30 oktober 2023 gesloten vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd per 1 januari 2024. Bij brief van 1 december 2023 bericht werkgever dat omdat werknemer elders werkzaam is er geen salaris meer wordt betaald en dat voor wat betreft de overeengekomen transitievergoeding nader beraad zal plaatsvinden, omdat duidelijk is geworden dat werknemer tijdens de uitvoering van haar werkzaamheden binnen de onderneming van werkgever substantiële fouten heeft gemaakt. Werknemer reageert door aan te geven dat zij geen nieuwe baan heeft en verzoekt salarisbetaling. Salarisbetaling blijft uit en de betaling van de transitievergoeding wordt opgeschort. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van € 18.799,83, vermeerderd met buitengerechtelijke incassokosten, rente en kosten. Dit bedrag bestaat uit het loon over december 2023 (€ 3.321,00), transitievergoeding (€ 7.580,60), vakantie-uren (€ 369,03), individueel keuzebudget (€ 6.886,72) en loopbaanbudget (€ 642,48). Zij stelt dat werkgever is tekortgeschoten in de nakoming van de vaststellingsovereenkomst door ten onrechte niet uit te keren wat in de vaststellingsovereenkomst is afgesproken en dat er ten onrechte een beroep wordt gedaan op opschorting. Werkgever verzoekt afwijzing (1) omdat werknemer onvoldoende zou hebben meegewerkt aan het verstrekken van informatie en (2) omdat opschorting mocht aangezien werknemer schadeplichtig is ingevolge artikel 7:661 BW. In reconventie vordert werkgever een voorschotbetaling van € 15.000.

Oordeel

De vordering van werknemer is een geldvordering. Om een dergelijke vordering in kort geding te kunnen toewijzen is nodig (i) dat die vordering voldoende aannemelijk is, (ii) dat er

sprake van spoedeisendheid en (iii) dat rekening moet worden gehouden met het restitutierisico in het geval de bodemrechter anders beslist. De kantonrechter is van oordeel dat aan deze toets wordt voldaan. In dit kort geding ligt in conventie slechts ter beoordeling voor of werkgever op goede gronden zijn nakomingsverplichting heeft opgeschort. Tussen partijen bestaat geen verschil van mening over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst. Vast staat dat werkgever de op grond van de vaststellingsovereenkomst te betalen bedragen niet tijdig heeft voldaan (met uitzondering van het loon over de maand november 2023) en dat hij de overeenkomst op dat punt dus niet nakomt. Op grond van artikel 6:52 jo. artikel 6:262 BW mag een opschortingsrecht worden uitgeoefend, wanneer sprake is van een opeisbare vordering, de wederpartij haar verbintenissen niet of niet deugdelijk nakomt en tussen de verbintenissen voldoende samenhang bestaat. De kantonrechter is gelet op de gedingstukken en het verhandelde ter zitting voorshands van oordeel dat werkgever geen beroep toekomt om zijn verplichting tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst op te schorten, omdat (i) er onvoldoende duidelijkheid bestaat over het bestaan van de vordering, (ii) voor uitbereide bewijslevering geen plaats is en (iii) de vordering tot nakoming van een informatieplicht inzake voormalige dossiers geen althans onvoldoende samenhang vertoont met de vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat de vordering van werkneemster voldoende aannemelijk is en ook in een eventuele bodemprocedure toewijsbaar is. Het beroep van werkgever op het door hem gestelde opschortingsrecht wordt verworpen en nu de vordering van werkneemster voor het overige niet is weersproken, wijst de kantonrechter de vordering van € 18.799,83 toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:1177

Zaaknummer: 10950768 \ VV EXPL 24-12

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: C.T. de Jong-Boersma en H.L. Thiescheffer

Wetsartikelen: 6:52 BW; 6:262 BW; 7:661 BW

RECHTSPRAAK

De eerder in de bodemprocedure aan werkgeefster opgelegde dwangsom ten behoeve van het naleven van de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen wordt in kort geding verhoogd, omdat is gebleken dat de dwangsom onvoldoende prikkel tot nakoming heeft gevormd.

Feiten

Werkgeefster drijft een onderneming die onder meer transportwerkzaamheden verricht. Zij valt onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao). In de cao is opgenomen dat de werkgever gehouden is op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de cao correct is nageleefd. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) is een werknemersvereniging. FNV heeft het toezicht op de naleving van de cao opgedragen aan de stichting VNB. In dat kader heeft VNB werkgeefster herhaaldelijk verzocht en gesommeerd bepaalde stukken over te leggen. Omdat werkgeefster niet over ging tot het overleggen van die stukken, is een bodemprocedure gestart. In die bodemprocedure heeft de kantonrechter bij vonnis van 31 oktober 2023 geoordeeld dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat zij diverse bepalingen uit de cao correct heeft nageleefd. De kantonrechter heeft dan ook voor recht verklaard dat werkgeefster gehouden is de cao correct na te leven ten aanzien van alle werknemers, waaronder de chauffeurs die in dienst zijn van de vestiging in Polen maar door werkgeefster te werk zijn gesteld, op straffe van een dwangsom van € 1.000 per dag met een maximum van € 50.000. Inmiddels is dit maximum bereikt en is werkgeefster volgens FNV niet overgegaan tot correcte naleving. FNV stelt dan ook dat de opgelegde dwangsom van de kantonrechter onvoldoende prikkel is (geweest) tot naleving. Zij verzoekt de voorzieningenrechter in onderhavige kortgedingprocedure de opgelegde dwangsommen te verhogen naar € 10.000 per dag, met een maximum van € 500.000. Werkgeefster stelt daarentegen dat zij wel aan de veroordelingen in het vonnis heeft voldaan. Los daarvan stelt werkgeefster nog dat er hoe dan ook geen baten meer zijn in het bedrijf, zodat de hoogte van de dwangsom niet ter zake doet.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft niet betwist dat sprake is van een spoedeisend belang, zodat de voorzieningenrechter dit aanneemt en doorgaat met de inhoudelijke beoordeling van de vordering. Bij die inhoudelijke beoordeling is volgens de voorzieningenrechter van belang om onderscheid te maken tussen de dwangsomrechter en de executierechter. De dwangsomrechter is namelijk niet bevoegd om zich uit te laten over de vraag of de hoofdveroordeling is nagekomen. Dat oordeel komt toe aan de executierechter. In deze zaak oordeelt de voorzieningenrechter als dwangsomrechter. Daarbij stelt de voorzieningenrechter voorop dat in de rechtspraak de mogelijkheid is aanvaard dat de opgelegde dwangsom wordt verhoogd indien gewijzigde omstandigheden, waaronder het gegeven dat inmiddels is gebleken dat de eerder opgelegde dwangsom onvoldoende prikkel tot nakoming heeft gevormd, optreden. De voorzieningenrechter oordeelt dat FNV voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkgeefster, ondanks de opgelegde dwangsom, herhaaldelijk het verbod heeft geschonden nu zij in ieder geval van negen werknemers nog niet de door VNB verlangde gegevens heeft overgelegd. Een krachtiger prikkel in de vorm van een hogere dwangsom wordt in dit geval dan ook noodzakelijk geacht. De voorzieningenrechter verhoogt de gevorderde dwangsom derhalve tot € 2.500 per dag met een maximum van € 200.000. Dat werkgeefster over onvoldoende baten beschikt, is daarentegen onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1733

Zaaknummer: 10940019 \ CV EXPL 24-703

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J.H. Mastenbroek

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers vorderen vernietiging van relatie- en concurrentiebeding vanwege het ontbreken van een afdoende motivering dan wel het ontbreken van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Werkgever slaagt niet in motivering zwaarwegende bedrijfsbelangen. Toewijzing vordering.

Feiten

Werknemers 1 en 2 zijn op 1 februari 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Bestair Technicx B.V. (hierna: Bestair). Werknemer 3 is op 5 februari 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Bestair. Werknemers 1, 2 en 3 (hierna: werknemers) werkten bij Bestair als verkoper buitendienst en verkochten airconditioningapparaten. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers staan een concurrentiebeding, relatiebeding, geheimhoudingsbeding, 'bescheidenbeding', antiwervingsbeding en een beding over een verbod van nevenwerkzaamheden. Werknemers hebben hun arbeidsovereenkomsten op 23 juli 2021 respectievelijk 26 juli 2021 opgezegd. Zij hebben op die data een beëindigingsovereenkomst met Bestair gesloten. Daarin is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst tussen de desbetreffende partijen wordt beëindigd met ingang van 31 juli 2021. Op 29 juli 2021 hebben werknemers Climate Masters B.V. (hierna: Climate Masters) ingeschreven in de registers van de Kamer van Koophandel. In kort geding d.d. 21 oktober 2021 heeft de kantonrechter van deze rechtbank de vorderingen van Bestair om werknemers te gebieden alle werkzaamheden voor Climate Masters te staken en het concurrentie-, relatie, geheimhoudings, bescheiden- en antiwervingsbeding en het nevenwerkzaamhedenverbod na te komen, afgewezen (zie: AR 2021-1413). Werknemers vorderen algehele vernietiging van zowel het relatie- als concurrentiebeding vanwege het ontbreken van een afdoende motivering dan wel het ontbreken van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Tevens vragen werknemers een verklaring voor recht dat het drijven van de onderneming Climate Masters en de werkzaamheden van werknemers bij Climate Masters geen onrechtmatige werknemersconcurrentie vormen en ook anderszins niet onrechtmatig zijn jegens Bestair.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Concurrentie- en relatiebeding

Een beding tussen de werkgever en de werknemer, waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, kan alleen dan in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgenomen, als uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. In de wet staat niet wat onder 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' moet worden verstaan, maar uit de toelichting bij de wet blijkt dat het onder meer kan gaan om heel specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer verkrijgt, waarbij de werkgever onevenredig wordt benadeeld als de werknemer overstapt naar een concurrent. De werkgever moet stellen en zo nodig bewijzen dat het concurrentie- en relatiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Bestair heeft echter geen zwaarwegende bedrijfsbelangen gesteld. Dat Bestair mede uit proceseconomische overwegingen ervan heeft afgezien om bij antwoord inhoudelijk te reageren op het door werknemers gestelde, zoals werkgever op de zitting heeft betoogd, komt voor diens risico. De concurrentie- en relatiebedingen zijn niet geldig en worden derhalve vernietigd.

Verklaring voor recht geen onrechtmatige concurrentie

Van onrechtmatige concurrentie is sprake als de voormalige werknemer (i) het duurzaam bedrijfsdebet van zijn voormalig werkgever (ii) stelselmatig en substantieel afbreekt en (iii) daarbij gebruikmaakt van kennis en gegevens die hij bij diezelfde werkgever vertrouwelijk heeft verkregen. Werknemers stellen onder meer dat zij geen debiet van Bestair hebben afgebroken, omdat ze in een andere branche opereren en geen klanten, personeel of leveranciers van Bestair hebben benaderd of afhandig gemaakt. De kantonrechter oordeelt dat Bestair onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat geen sprake is van onrechtmatige (werknemers)concurrentie. Bestair voert aan noch onderbouwt welke kennis en ervaring en/of welke vertrouwelijke informatie van Bestair door werknemers is gebruikt en waaruit de door haar kennelijk bedoelde afbreuk van het bedrijfsdebet blijkt. Bestair had dit gezien de hiervoor vermelde maatstaf wel moeten motiveren. De verklaring voor recht dat geen sprake is van onrechtmatige werknemersconcurrentie wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7199

Zaaknummer: 9935482 / CV EXPL 22-2846 (SJ/IL)

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.J. van der Goen en S.T.J. Zuurbier

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW en 3:302 BW

RECHTSPRAAK

Tussen partijen heeft geen (stilzwijgende) instemming plaatsgevonden over van cao afwijkend tijdstip van loonbetaling. Loonvordering van werkneemster wordt toegewezen. Werkgeefster kan geen beroep doen op slechte financiële situatie. Dit komt immers voor haar rekening en risico.

Feiten

Op 1 april 2021 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster tegen een brutomaandloon van € 4.420,95 exclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Jeugdzorg van toepassing. In die cao is opgenomen dat de werknemer zijn loon minimaal twee dagen voor het einde van de maand ontvangt. Op 15 november 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Werkgeefster betaalt het salaris van werkneemster stelselmatig te laat. Vanaf mei 2023 heeft werkneemster werkgeefster daar meermaals op gewezen. Over januari en februari 2024 is het salaris van werkneemster helemaal niet betaald. Werkneemster vordert daarom in onderhavige kortgedingprocedure betaling van het loon over januari en februari 2024, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Werkgeefster voert verweer en voert aan dat het loon pas verschuldigd is in de maand volgend op de maand waarin de werkzaamheden zijn verricht. Daarmee heeft werkneemster volgens werkgeefster ingestemd, omdat dit vanaf de start van de arbeidsovereenkomst al gebeurt en werkneemster daar nooit tegen heeft geprotesteerd. Daarnaast beroept werkgeefster zich op haar financieel slechte positie veroorzaakt door niet (tijdige) betalingen van de gemeente Almere, waarvan werkgeefster afhankelijk is. Werkgeefster verzoekt in het geval de loonvordering wordt toegewezen daarvan slechts 70% toe te wijzen en om tot verrekening over te mogen gaan, omdat werkgeefster werkneemster na 2 november 2023 te veel salaris zou hebben betaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een spoedeisend belang bij haar vorderingen; een inkomen is namelijk essentieel voor levensonderhoud. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in haar stelling dat het salaris pas in de maand volgend op de maand

waarin de werkzaamheden zijn verricht is verschuldigd, nu de cao voorschrijft dat het loon twee dagen voor het einde van de maand moet worden betaald. Dat werkneemster niet vanaf het begin van het dienstverband heeft geprotesteerd tegen de te late betaling wil niet zeggen dat partijen daarmee overeenstemming hebben bereikt over betaling van het loon in de maand volgend op de maand waarin gewerkt is. Afwijking van dat specifieke artikel in de cao is volgens de cao voorts niet toegestaan. De kantonrechter begrijpt verder dat werkgeefster zich in een erg moeilijke financiële situatie bevindt, maar die situatie kan echter niet voor rekening en risico van werkneemster komen. Het ligt immers op de weg van werkgeefster om met de Gemeente Almere zodanige afspraken te maken over de betaling van facturen, dat werkgeefster in het vervolg tijdig de loonbetalingen aan haar werknemers kan voldoen.

Daarnaast acht de kantonrechter geen aanleiding aanwezig om de loonvordering slechts voor 70% toe te wezen, omdat werkgeefster die stelling onvoldoende heeft onderbouwd. Om diezelfde reden gaat de kantonrechter aan het verrekeningsverweer van werkgeefster voorbij. De loonvordering wordt derhalve toegewezen. De kantonrechter ziet echter wel aanleiding tot matiging van de wettelijke verhoging tot een maximum van 15% in verband met de slechte financiële situatie van werkgeefster. Nu werkneemster niet heeft gesteld vanaf wanneer werkgeefster met betaling van de verschillende bedragen in verzuim is, wijst de kantonrechter de wettelijke rente over het loon van januari toe vanaf de datum van de dagvaarding en over het loon van februari vanaf de akte vermeerdering van eis.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:1979

Zaaknummer: 10956303 / MV EXPL 24-23 BW 31650

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: D.J. de Vos

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert in kort geding betaling van achterstallig loon en aanmelding bij bedrijfsarts. Werkneemster is vanaf 4 december 2023 ziek. Werkgever heeft werkneemster niet aangemeld bij bedrijfsarts en UWV. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 21 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van 'vakkracht horeca'. Werkneemster werkt gemiddeld 20 uren per week tegen een salaris van € 1.177,79 bruto, exclusief 8% vakantiegeld. Zij heeft vanaf november 2023 geen loon meer gekregen, omdat werkgever financieel niet in staat is om het loon te betalen. Werkneemster is vanaf 4 december 2023 ziek. Werkgever heeft haar niet aangemeld bij de bedrijfsarts noch de ziekmelding doorgegeven aan het UWV. Werkgever heeft erkend dat het loon niet (volledig) is betaald. Werkgever wil de onderneming verkopen en is daarover in onderhandeling met een andere partij, maar de overname is nog niet rond. Met deze procedure wil werkneemster bewerkstelligen dat zij haar loon ter hoogte van € 7.632,08 bruto ontvangt en dat werkgever haar aanmeldt bij de bedrijfsarts.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig salaris

Omdat werkgever erkend heeft dat het loon niet is betaald, zal de vordering van werkneemster worden toegewezen. De kantonrechter heeft geconstateerd dat in de berekening van werkneemster een rekenfout zit. Het brutoloon over de periode van augustus tot en met november 2023 bedraagt € 6.349,82. Inclusief vakantiegeld gaat het om € 6.857,81. Een deel daarvan is betaald, namelijk € 2.794,99 netto. Dat deel ziet op het loon over de periode van augustus tot en met oktober. Door desondanks brutoloon te vorderen over de gehele periode en daarop een nettobedrag in mindering te brengen, maakt werkneemster de vordering

odeloos ingewikkeld. De kantonrechter zal het loon toewijzen over de periode dat werkgever gestopt is met betalen, te weten: november, december en januari. Het achterstallige loon bedraagt dan € 3.816,04.

Aanmelding bedrijfsarts

Werkgever heeft ter zitting uitgelegd dat de bedrijfsarts niet is ingeschakeld in verband met de kosten daarvan. Dat werkgever die kosten niet kan betalen, komt echter voor zijn rekening en risico. Hij is namelijk als werkgever verplicht om bij verzuim de bedrijfsarts in te schakelen. De vordering van werkneemster zal dan ook worden toegewezen. De dwangsom, waartegen werkgever wel verweer heeft gevoerd in verband met de hoogte daarvan, zal worden vastgesteld op € 50 per dag met een maximum van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1723

Zaaknummer: 10944527 \ CV EXPL 24-732

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: B Graveth

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer naar aanleiding van discussie over de eindafrekening met betrekking tot betaling van onder meer feestdagencompensatie, niet-genoten vakantiedagen en meeruren.

Feiten

Werkgeefster Zee en Zon Strandpaviljoen B.V. (hierna Zee en Zon) beheert een strandpaviljoen. Werknemer is in dienst bij Zee en Zon als medewerker horeca, eerst voor 38 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing. Per 1 december 2019 is de arbeidsovereenkomst gewijzigd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 32 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is het volgende bepaald: *‘Het loon is inclusief vakantiegeld en toeslagen.’* De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd per 1 augustus 2022 door opzegging van werknemer. Vervolgens is er naar aanleiding van de eindafrekening tussen partijen discussie ontstaan over onder meer de betaling van de feestdagencompensatie, de overuren en de niet-genoten vakantiedagen. Werknemer heeft een berekening laten opstellen door een accountant. Werkgeefster heeft daarna een nieuwe berekening opgesteld en aan de hand daarvan op 25 januari 2023 een bedrag van € 4.406,35 bruto aan niet genoten vakantieuren betaalbaar gesteld. Werknemer vordert Zee en Zon te veroordelen tot betaling van € 1.466,97 bruto aan feestdagencompensatie, € 2.691,89 bruto aan overuren, € 6.544,07 bruto aan niet genoten vakantie-uren, € 2.321,21 bruto aan ‘extra overuren voor niet geregistreerde dagen’ en € 67,81 bruto aan niet uitbetaalde meeruren in de periode van 21 juli 2022 tot en met 31 juli 2022. Werknemer stelt dat de feestdagencompensatie niet in het uurloon is verwerkt en dat het overeengekomen ‘loon inclusief vakantiegeld en toeslagen’ dat niet anders maakt. Zee en Zon voert hiertegen aan dat zij een hoger loon biedt dan de cao, dat dit een all-in loon is, dat dit ook expliciet met werknemer is afgesproken, dat hij hierover nooit heeft geklaagd en dat in de cao ook geen andere toeslag staat die hieronder zou kunnen vallen.

Oordeel

De klachtplicht

Het beroep op schending van de klachtplicht door werknemer gaat niet op. De ratio van de klachtplicht is dat deze de schuldenaar behoedt tegen late en daardoor moeilijk te betwisten klachten en tegen vorderingen die hij niet meer hoefde te verwachten. De klachtplicht kan een rol spelen in arbeidszaken in situaties waar sprake van een voor de werknemer duidelijk kenbaar gebrek in de prestatie. Gesteld noch gebleken is dat Zee en Zon door de (te) late klachten is belemmerd in het voeren van verweer of dat er sprake was van een voor werknemer kenbaar gebrek in de prestatie.

De feestdagencompensatie

De kantonrechter vindt de standpunten van beide partijen met betrekking tot wat onder all-in loon moet worden begrepen verdedigbaar en overweegt dat partijen zich ook als een redelijk werknemer respectievelijk werkgever moeten gedragen. Toewijzing van de helft van het door werknemer gevorderde bedrag aan feestdagencompensatie doet naar het oordeel van de kantonrechter recht aan de belangen van beide partijen.

De overuren c.q. plus/minuren en de niet meegerekende meeruren in de periode van 21 tot en met 31 juli 2022

De kantonrechter oordeelt dat beide partijen hun standpunten onvoldoende gemotiveerd en onderbouwd hebben. Er is dan ook geen ruimte voor nadere bewijslevering door partijen. Omdat het niet op de weg van de kantonrechter ligt om het exacte saldo van plus- en minuren te berekenen, maar op zich wel duidelijk is dat er plusuren zijn gemaakt, vindt de kantonrechter het in dit geval een redelijke oplossing om werknemer de helft van het door hem gevorderde bedrag aan plusuren toe te wijzen.

De niet-genoten vakantiedagen en de 'extra overuren niet-geregistreerde dagen'

Onder verwijzing naar de rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU en van de Hoge Raad (ECLI:EU:C2018:874, ECLI:EU:C:2022:718 en ECLI:NL:HR:2023:955) is de kantonrechter van oordeel dat de aanspraak van werknemer op de vakantie-uren niet kan zijn vervallen. Werknemer heeft betaling van in totaal 562,62 vakantieuken gevorderd, wat neerkomt op € 10.931,26 bruto. Het reeds door Zee en Zon betaalde bedrag wordt daarop in mindering gebracht. De vordering van werknemer met betrekking tot extra overuren en niet geregistreerde dagen wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2221

Zaaknummer: 10481796 / CV EXPL 23-1971

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.G. Burgers en R.F. Gorter

Wetsartikelen: 7:625 BW